

Károli Gáspár Református Egyetem
Állam-és Jogtudományi Doktori Iskola
Doktori Iskola vezetője: Prof. Dr. Jakab Éva

A szerződési szabadság érvényesülése a munkaviszonyban

PhD értekezés

Készítette: dr. Tóth Kristóf
Témavezető: Prof. Dr. Kun Attila

Budapest
2024

TÉMAVEZETŐI AJÁNLÁS

Dr. Tóth Kristóf „A szerződési szabadság érvényesülése a munkaviszonyban” című PhD értekezéséhez

Alulírott Prof. Dr. Kun Attila Dr. Tóth Kristóf doktorjelölt doktori témavezetőjeként az alábbi nyilatkozatot teszem a jelölt doktori műhelyvitára benyújtott értekezésére (annak tervezetére) vonatkozóan.

Az Mt. (2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről) indokolása leszögezte a következőket: „A törvény a munkaviszonyra vonatkozó szabályok rendszerében alapvetően új jogpolitikai célkitűzést követ. Ez akként foglалható össze, hogy - a hatályos Mt. megoldásához képest - jelentősen bővíteni kívánja az ún. kontraktuális alapú szabályozás szerepét, az individuális és a kollektív autonómia lehetőségeit, azaz a munkaviszonyban álló felek és a kollektív munkajogi jogalanyok megállapodásainak szabályozó szerepét.” E kontextus tükrében nem igényel különösebb magyarázatot, hogy a Szerző témaválasztása („A szerződési szabadság érvényesülése a munkaviszonyban”) mennyire időszerű és releváns.

Általánosságban véve úgy ítélem meg, hogy Dr. Tóth Kristóf doktori értekezése egy aktuális, fontos, a munkajogtudományi diskurzusban — mind magyar, mind nemzetközi szinten egyaránt — releváns témát dolgozott ki. A kidolgozás módszertana és szemlélete színvonalas, a Szerző által elvégzett elemzés pedig megalapozott és előremutató. A dolgozat formai szempontból megfelelő, logikusan szerkesztett, átlátható. A Szerző érvelése jól követhető. A dolgozat bibliográfiája és hivatkozási apparátusa impresszív. A dolgozathoz hasonló tematikájú mű — kiemelt gyakorlati fontossága és „klasszikus” volta ellenére — még (tudomásom szerint) nem készült a hazai munkajogtudományban, amit önmagában nagy értéknek vélek (hiszen számos olyan témát lehetne említeni egyébként, amelyek mintegy „slágerré” váltak a közelmúlt munkajogi tárgyú PhD-projektjeiben).

Nézetem szerint a mű — a Doktori Iskola szabályzatával összhangban — maradéktalanul megfelel a doktori értekezéssel szemben támasztott szakmai és formai kritériumoknak.

A dolgozat legfőbb erényeinek a következőket tartom:

- Egyedi fókusz: az individuális autonómia lehetőségei a munkaviszonyban.
- Jól tartja a Szerző az egyensúlyt a hagyományos munkajogi dogmák (lásd: kedvezőbbség elve) és a modern kihívások, trendek (lásd: flexicurity, modern szerződéses elméletek stb.) keresztmetszetében.

- Fontosnak és igényesnek vélem a téma alapos dogmatikai (lásd: magánjogi és alkotmányjogi vonatkozások) és magyar munkajogtörténeti megalapozását.
- Jól ötvözi a Szerző és a dolgozat az elméleti, dogmatikai igényességet, mélységet a gyakorlati fókuszú konkrét jogi elemzésekkel.
- Célravezetőnek tartom, hogy az alapos elméleti háttér után a hatályos Mt. releváns jogintézményeinek szinte teljességre törekvő, dogmatikailag igényes (és egyben gyakorlati szempontból is releváns) elemzésére is sor kerül a konkrét téma (individuális autonómia határai) tükrében.
- Kifejezetten előremutatónak és egyedinek vélem a munkaszerződés egyes modern elméleteinek (lásd: pszichológiai szerződés, relational contract, personal employment contract) elemzését és azok „applikálását” a szerződési szabadság trendjeinek alakulására vonatkozóan.
- A nemzetközi kitekintések fókuszát jól megválasztottnak ítélem: szó esik a magyar munkajog kapcsán megkerülhetetlen német hagyományról, de a modernebb angolszász szemlélet is „beszűrődik” (különösen Davidov tárgyban munkáinak értő és kreatív hasznosításán keresztül), illetve kimondottan releváns a V4-országok kiválasztása fókuszáltabb összehasonlító elemzésre.
- Összességében a Doktorjelölt jó arányérzékkel — egyfajta szintetizáló szemlélettel — találta meg elemzésének egyéni karakterű irányát.
- Módszertani szempontból határozottan hasznosnak vélem az egyes fejezetek végén artikulált részkonklúziókat.

A dolgozat jelen verziója egy műhelyvitára szánt változat, amely természetesen „nyitott” arra, hogy szakmai viták tárgya legyen. A magam részéről bizonyos vagyok abban, hogy erre a dolgozat kifejezetten alkalmas, márpedig egy tudományos munkánál a viták generálása tulajdonképpen alapvető elvárás, és minőségjelző kell, hogy legyen. Bízom abban és hiszem, hogy a dolgozat végleges változatának elkészítése felé vezető út e fázisában tér nyílik a konstruktív szakmai vitára, amely segítheti a Szerzőt. Magam is látok még témavezetőként olyan pontokat, lehetőségeket, ahol a dolgozat továbbfejleszhető, továbbfejlesztendő (például és különösen: indokolt lenne az egyes szerkezeti egységek, fejezetek jobb „szervesülése”, kevésbé mozaikos illesztése, különösen például az egyes szerződéses elméletek — VII. fejezet — szervesebb integrálása az elemzésekbe; a hatályos Mt. „joglerontást”, hátrányos munkaszerződéses eltérést lehetővé tevő szabályainak lehetőleg teljes(ebb) listázása, elemzése a IV. fejezetben; a konklúziók kontúrosabb

megfogalmazása stb.). Mindemellett bizonyos vagyok abban, hogy a felkért szakértő (elő)bírálok — és a műhelyvita szakmai közössége — is további értékes meglátásokkal, javaslatokkal tudják orientálni majd a Szerzőt munkája véglegesítésében.

Összegezve: a dolgozat egy klasszikus, ám napjainkban (lásd: Mt.) különösen aktuális munkajogi témában egyedien és jól megválasztott, sokszínű elemzési fókusszal, szakszerű stílusban megírt, kifejezetten innovatív igényű, alapos kutatási munkán (és kiváló gyakorlati érzéken) nyugvó igényes, érett doktori értekezés, amely hiánypótló jellegű. A dolgozat tematikájában, fókuszában jó kalibrált, csak kisebb aránytalanságokat mutat. A dolgozat következtetései érdemiek, vitára alkalmasak, kiválóan megalapozzák a további lehetséges kutatásokat (akár a Szerző, akár a szakma részéről).

A fentiekre figyelemmel, a doktorjelölt témavezetőjeként a művet doktori műhelyvitan történő megvitatásra alkalmasnak vélem és azt feltétlenül javaslom. Pozitív visszajelzések esetén, illetve az esetlegesen javasolt kiegészítések, korrekciók, módosítások átgondolása és elvégzése után pedig majd javaslom a nyilvános doktori védésre bocsátást is.

Budapest, 2024. 11. 20.

Prof. Dr. Kun Attila

Egyetemi tanár, Tanszékvezető,
Károli Gáspár Református
Egyetem ÁJK, Magánjogi
Tudományok Intézete,
Munkajogi és Szociális Jogi
Tanszék

Tartalomjegyzék

Bevezető	10
1. Az értekezés tárgya	10
2. Az értekezés szerkezete, a kutatás módszerei és hipotézisei	13
I. A szerződési szabadság különböző aspektusai	15
1. A szerződési szabadság alkotmányjogi megítélése	16
1.1. A szerződési szabadság korlátozhatóságának mércéje az Alkotmánybíróság gyakorlata alapján	18
2. A szerződési szabadság korlátozásának okai a munkaviszonyban	20
2.1. Az alá-fölérendeltségi viszony és a munkavállalói hozzájárulás önkéntességének dilemmája.....	21
2.1.1. A függő munka magyarázatára vonatkozó elméletek.....	21
2.1.2. Az eltérő alkupozíció jellemzői és következményei	24
2.2. A szerződési szabadság korlátozásának paternalista indokai	27
3. Részkonklúzió	29
II. A magyar munkajog történeti korszakai a szerződési szabadság tekintetében	31
1. A munkavégzés szabályozása a 19. század közepétől az első világháborúig	32
2. A munkavégzés szabályozása a két világháború között.....	34
2.1. A munkabéri és szolgálati szerződés	35
2.1.1. A munkabéri és szolgálati szerződés fogalma.....	35
2.1.2. A szolgálati szerződés alakszerűsége és tartalma.....	37
3. A szerződési szabadság érvényesülése a szocialista időszak munkajogában	40
3.1. A polgári demokratikus fejlődési irány korszaka	40
3.2. A fordulat időszaka	41
3.3. Az 1951. évi Mt. szabályozása	42
3.4. Az 1967. évi Mt. szabályozása	47
4. Részkonklúzió	49
III. A kedvezőbbség elve a rendszerváltást követő magyar munkajogban	51
1. A munkavállaló javára való eltérés első megjelenése a magyar bírói gyakorlatban....	52
2. A munkavállaló javára való eltérés az 1992. évi Mt. rendszerében	54
2.1. Az új jogforrási rendszer kialakításának indokai.....	54
2.2. Az 1992. évi Mt. jogforrási rendszere	55
2.2.1. A kollektív szerződés és a munkaszerződés viszonya az 1992. évi Mt.-hez... 55	
2.2.2. A munkaszerződés viszonya a kollektív szerződéshez.....	57

3. A munkavállaló javára való eltérés az Mt. rendszerében.....	57
3.1. A munkaviszonyra vonatkozó szabályok rendszere és a kollektív szerződés szabályozó szerepe.....	58
3.2. A munkaszerződés szabályozó szerepe	59
3.2.1. A jogszabálytól való eltéréssel összefüggő dilemmák	60
3.3. Az egymással összefüggő rendelkezések összehasonlítása mint a munkavállaló javára való eltérés értékelését segítő szabály.....	62
3.4. A jóerkölcsebe ütközés mint a kedvezőbbség elvének korlátja.....	65
3.4.1. A jóerkölcsebe ütközés fogalma.....	66
3.4.2. A kirívóan kedvező munkaszerződéses kikötés jóerkölcsebe ütközése	68
4. Részkonklúzió	71
IV. Az individuális autonómia a hatályos magyar munkajogban.....	73
1. Az individuális autonómia bővítésének jogpolitikai indokai.....	73
2. A joglerontás feltételei	75
3. Esettanulmányok.....	77
3.1. A munkavégzéshez szükséges feltételek munkavállaló általi biztosítása.....	78
3.1.1. A munkavégzés személyi feltételei	78
3.1.2. A munkavégzés tárgyi (dologi) feltételei	79
3.1.2.1. A munka irányítása, a szükséges tájékoztatás megadása és képzés biztosítása	79
3.1.2.2. Egyéni védőeszköz.....	81
3.1.2.3. Munkahely és munkaeszköz.....	83
3.1.2.4. A „Bring Your Own Device” gyakorlat.....	84
3.1.3. Részkonklúzió	87
3.2. Hátrányos jogkövetkezmények a munkavállaló vétkes kötelezettségszegésért....	87
3.2.1. A hátrányos jogkövetkezmény lehetséges jogalapjának bővítésével összefüggő dilemmák	88
3.2.2. Eltérés kollektív szerződéssel és munkaszerződéssel a hátrányos jogkövetkezmény jogalapi szabályától.....	89
3.2.3. Az eljárási szabályok jogalkotó általi megkövetelésének hiánya.....	91
3.2.4. Az érvényesen kiköthető hátrányos jogkövetkezmények köre.....	92
3.2.5. Részkonklúzió	94
3.3. A felek megállapodásának szabályozási mozgástere a bérpótlékok tekintetében .	95
3.3.1. A bérpótlékok közös jellemzője és lehetséges számítási alapjuk.....	97
3.3.2. A bérpótlék „alapbéresítése”	99
3.3.3. Átalány megállapítása	100

3.3.4. Részkonklúzió	101
3.4. Az önként vállalt túlmunka.....	101
3.4.1. Az önként vállalt túlmunka jogalapjával összefüggő dilemmák.....	103
3.4.2. A kollektív szerződés szabályozási lehetőségei az önként vállalt túlmunka kapcsán	105
3.4.2.1. Az önként vállalt túlmunka lehetőségének kizárása	105
3.4.2.2. Garanciális szabályok megállapítása.....	106
A) Az önként vállalt túlmunka díjazása.....	106
B) Az önként vállalt túlmunkára vonatkozó megállapodás felmondása.....	108
3.4.3. Részkonklúzió	109
4. Részkonklúzió	110
V. Nemzetközi kitekintés.....	111
1. A kedvezőbbség elve a német munkajogban	112
1.1. A német munkajogi jogforrási hierarchia	112
1.2. A német munkajogi jogforrási hierarchia rendező elvei.....	114
1.3. A kedvezőbbség megítélésének lehetséges módszerei a német jogirodalom és bírói gyakorlat alapján.....	115
2. A kedvezőbbség elve a visegrádi országok munkajogában	117
2.1. A kedvezőbbség elve a lengyel munkajogban.....	117
2.1.1. Történeti előzmények	117
2.1.2. A lengyel munkajogi jogforrások.....	119
2.1.3. A lengyel munkajogi jogforrási hierarchia rendező elve.....	120
2.1.4. A munkaszerződés szabályozó szerepe a lengyel munkajogban.....	122
2.2. A kedvezőbbség elve a szlovák és a cseh munkajogban	123
3. Részkonklúzió	126
VI. A szerződési szabadság szélsőértékei.....	128
1. A szerződési szabadság érvényesülése a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyban.....	129
1.1. A munkaviszony megszüntetésére vonatkozó szabályok	130
1.2. A munkaidőre vonatkozó szabályok.....	131
1.3. A köztulajdonban álló munkáltató vezetőjére vonatkozó szabályok.....	132
1.3.1. A vezetői munkabérre vonatkozó rendelkezések	132
1.3.2. Eltérés az Mt. 205. §-ától a vezetői munkaszerződésben	134
2. A szerződési szabadság érvényesülése a vezetői munkaszerződés tekintetében	135
2.1. Eltérés az Mt. szabályaitól a rendszertani értelmezés alapján	136

2.1.1. Mentésülés a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség alól.....	136
2.1.2. A felmondási tilalmakra vonatkozó szabályok.....	137
2.1.3. A munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályok	139
2.1.4. A kollektív szerződés hatályának kizárása	140
2.1.5. Az alaphír szerződéses meghatározása	141
2.2. Eltérés az Mt. szabályaitól a jogelvek fényében történő értelmezés alapján.....	142
2.2.1. Az adott helyzetben általában elvárható magatartás és tájékoztatási kötelezettség alapelve	142
2.2.2. A jóhiszeműség és tisztesség, valamint a méltányos mérlegelés követelményének alapelve.....	143
2.3. A szerződési szabadság határai a bírói gyakorlat tükrében	144
2.3.1. A Kúria Mfv.I.10.530/2017. határozata	144
2.3.2. A Kúria Mfv.I.10.574/2017. határozata	145
2.3.3. A kúriai határozatok lehetséges értelmezései.....	146
3. A szerződési szabadság alakulása a vírushelyzet alatt	148
3.1. A vírushelyzet alatt alkalmazandó eltérő rendelkezések	149
3.2. A vírushelyzet alatt érvényesülő abszolút diszpozitivitás dilemmái	150
3.2.1. Az állásidő és az arra járó díjazás.....	151
3.2.2. A szabadság kiadása és kiadásának igénylése, a kötelező legkisebb munkabér és garantált bérminimum	152
3.2.3. A diszpozitivitással kapcsolatos további dilemmák	153
3.3. A 3326/2020. (VIII. 5.) AB végzés.....	154
4. Részkonklúzió	156
VII. A munkaszerződés sajátos formája és a munkaszerződés értékelése a szerződéses elméletek fényében.....	158
1. A munkaszerződés mint általános szerződési feltétel	160
1.1. Az ÁSZF fogalma és alkalmazhatósága a munkaviszonyban	160
1.2. Az ÁSZF szerződéses tartalomává válása	162
1.3. Az ÁSZF értelmezése	164
1.4. A tisztességtelen ÁSZF fogalma és lehetséges jogkövetkezményei a munkaviszonyban	165
1.5. A főszolgáltatást megállapító ÁSZF	169
2. A munkaszerződés és a pszichológiai szerződés egyes kapcsolódási pontjai.....	170
2.1. A pszichológiai szerződés fogalma.....	170
2.2. A pszichológiai szerződés elhatárolása a munkaszerződéstől	171
2.3. A pszichológiai szerződés egyes típusai	172

2.4. A jogi normák ismeretének hiányával összefüggő dilemmák	175
2.5. Az erkölcsi normák szerepe	176
2.5.1. „Promise Keeping”: az ígélet betartásának erkölcsi és munkajogi vonatkozásai	176
2.5.2. A méltányosság követelménye	178
2.6. A pszichológiai szerződés tartalma és megszegése	179
3. A munkaszerződés értékelése a relational contract elmélet fényében	181
3.1. A relational contract általános jellemzői	181
3.2. A munkaszerződés mint relational contract	182
3.2.1. A munkaszerződés relational contract-ként történő értékelése az amerikai jogirodalomban	183
3.2.2. A munkaszerződés relational contract-ként történő értékelése az angol jogirodalomban	185
3.2.3. A munkaszerződés relational contract-ként történő értékelése a magyar jogirodalomban	187
4. A personal employment contract elmélet	190
4.1. A személyes munkavégzési viszonyok	192
4.2. A személyes munkaprofil	193
4.3. A magyar munkajogi szabályozás a personal employment contract elmélet fényében	194
5. Részkonklúzió	196
VIII. Konklúzió	200
1. A szerződési szabadság munkaviszonyban történő korlátozásának dogmatikai, elvi indokai	200
2. A kedvezőbbség elvének történeti fejlődése és érvényesülése a hatályos magyar munkajogban	201
3. Az individuális autonómia bővítésével összefüggő dilemmák	204
4. A kedvezőbbség elve Németország és a visegrádi országok munkajogában	205
5. A szerződési szabadság szélsőértékei	207
6. A munkaszerződés ÁSZF-ként történő értelmezése és a munkaszerződés értékelése a szerződéses elméletek fényében	208
Summary	212
Melléklet: Az Mt. (munkavállaló számára hátrányos eltérést engedő) diszpozitív jellegű rendelkezéseinek jegyzéke	215
Forrásjegyzék	221
Felhasznált szakirodalom	221
Hivatkozott jogszabályok, indokolások	241

Bírósági döntések és egyéb testületek állásfoglalásai, véleményei.....	245
A szerző publikációs jegyzéke	247

Bevezető

1. Az értekezés tárgya

A szerződési szabadság fogalma alapvetően kettős, polgári jogi és alkotmányjogi értelemben határozható meg.¹ A polgári jogi értelemben vett szerződési szabadság elve a magánautonómia elismerését jelenti a szerződések világában, amely arra utal, hogy a mellérendelt pozícióban lévő felek akarata jogi értelemben nincs megkötve.² Ezen elv alapján a konszenzust kialakító felek a jogviszonyukat „személyre szabottan” alakíthatják, az e köré keretet építő kontraktus szabályait nagyfokú szabadsággal formálhatják.³ Ennek megfelelően, a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) a diszpozitivitás főszabályáról rendelkezik, mely szerint a szerződő felek a jogaikat és kötelezettségeiket megállapító szerződési szabályoktól egyező akarattal eltérhetnek.⁴ Eltérően a polgári joghoz képest, az alkotmányjogi nézőpontból meghatározott szerződési szabadság olyan intézmény, amelynek konkrét megjelenési formája az állami beavatkozás terjedelmétől és intenzitásától függ.⁵ Az Alkotmánybíróság következetes gyakorlata szerint a szerződési szabadság a piacgazdaság lényegi eleme, így az önálló alkotmányos jog, azonban nem minősül alapjognak.⁶ Ebből következően, a szerződési szabadság alkotmányosan még lényegi tartalmát illetően is korlátozható, amennyiben a korlátozás végső eszközének fennállnak az alkotmányos indokai, ami akkor következik be, ha a korlátozásnak „ésszerű” oka van.⁷ Ezen elv ésszerű okból történő korlátozása tipikusan a „szociálisan egyenlőtlen pozíciójú felek között létrejövő szerződések esetén” jelenik meg a legmarkánsabban, mint amilyen a munkaviszony is.⁸ Ugyanis az ilyen, a munkaviszonyra is

¹ Drinóczi Tímea: A szerződési szabadság – alkotmányjogi nézőpontból. *Cég és jog*, 4. évf., 2002/9. 18. [a továbbiakban: Drinóczi (2002)].

² Török Éva: *A szerződés létrehozásának alapkérdései*. HVG-ORAC, Budapest, 2013. 14. [a továbbiakban: Török (2013)].

³ Béky, Ágnes Enikő: Interpreting freedom of contract in modern civil law. *Debreceni Jogi Műhely*, 4. évf., 2007/4. Elérhető: <https://ojs.lib.unideb.hu/DJM/article/view/6391/5991> (Letöltve: 2024. július 31.) [a továbbiakban: Béky (2007)].

⁴ Ptk. 6:59. §.

⁵ Drinóczi (2002), 18.

⁶ Juhász Zoltán: A szerződési szabadság és határai alkotmányjogi és magánjogi nézőpontból, valamint a „clausula rebus sic stantibus” elve. *Közjogi Szemle*, 2015/1. 34. [a továbbiakban: Juhász (2015)].

⁷ Drinóczi (2002), 18.

⁸ Lenkovics Barnabás: Szerződési szabadság – alkotmányos nézőpontból. In: Király Miklós – Gyertyánfy Péter (szerk.): *Liber Amicorum: studia Gy. Boytha dedicata: ünnepi dolgozatok Boytha György tiszteletére*. ELTE ÁJK Polgári Jogi Tanszék, Budapest, 2004. 252. [a továbbiakban: Lenkovics (2004)].

jellemző aszimmetrikus jogviszonyok esetében indokolt a jogalkotó általi beavatkozás a felek szerződéses viszonyába.⁹

Minderre tekintettel, ellentétben a polgári jogi szerződéses jogviszonyokkal, a munkaviszonyban – a kétoldalú diszpozitivitás főszabálya helyett – a relatív diszpozitivitás azon rendező elv, amely alapvetően „kijelöli a szerződéses szabadság általános kereteit.”¹⁰ Ennek indoka, hogy a munkaviszonyt nem a felek mellérendelt kapcsolata, hanem a munkáltató fölérendelt helyzete jellemzi.¹¹ A felborult egyensúlyi helyzetből következően pedig a munkajog egyik fő célja, hogy beavatkozzon a felek szerződéses viszonyába a gyengébb fél védelme érdekében.¹² A munkajog ezen védelmi céljára tekintettel, „az európai munkajogi kultúrában általánosan elismert”¹³, és a rendszerváltást követő hazai munkajogban is hagyományosan érvényesül a „kedvezőbbség elve” („Günstigkeitsprinzip”, „favourability principle” stb.), mely szerint a munkaszerződés a munkaviszonyra vonatkozó szabályoktól – főszabályként – csak a munkavállaló javára térhet el.¹⁴

Ugyanakkor, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) két atipikus munkaviszony kapcsán a kedvezőbbség elvének főszabályától karakteresen eltérő „szélsőérték”, „lex specialis” jellegű szabályrendszert rendel alkalmazni. E körben az egyik végletet a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony jelenti, melyben a jogalkotó csak korlátozottan engedi érvényesülni a felek szerződési szabadságát.¹⁵ A másik végletet a vezető állású munkavállaló munkaviszonya jelenti, melynek tekintetében szinte teljes diszpozitivitás érvényesül.¹⁶ A szerződési szabadság szélsőértékének kontextusában említhető továbbá azon, a Covid19-világjárvány okozta „atipikus helyzet”, melynek során a

⁹ Vékás Lajos: *Az új Polgári Törvénykönyv elméleti előkérdései*. HVG-ORAC, Budapest, 2001. 138-139. [a továbbiakban: Vékás (2001)].

¹⁰ Berke Gyula: Gondolatok a magánautonómia és a kollektív autonómia munkajogi problémájához. In: Ábrahám Márta – Berke Gyula – Tálné Molnár Erika (szerk.): *Exemplis discimus: Emlékkötet Radnay József születésének 95. évfordulójára*. Kúria – Pázmány Press, Budapest, 2022. 50. [a továbbiakban: Berke (2022)].

¹¹ Kártyás Gábor: XXI. század és munkajog: megőrizni vagy megreformálni? In: Pál Lajos – Petrovics Zoltán (szerk.): *Visegrád 17.0. A XVII. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Wolters Kluwer, Budapest, 2020. 43. [a továbbiakban: Kártyás (2020)].

¹² Davidov, Guy: Articulating Labour Law's Goals: Why and How. *European Labour Law Journal*, Vol. 3., 2012/2. 150. [a továbbiakban: Davidov (2012)].

¹³ Kiss György: A munkajog szabályozásának dilemmái. *Miskolci Jogi Szemle*, 12. évf., 2017/2. különszám. 268. [a továbbiakban: Kiss (2017a)].

¹⁴ Kun Attila: Munkajogi elvi kérdések: a felek (munkáltató és munkavállaló) egyéni megállapodásainak mozgásteréről. *Glossa Iuridica*, 7. évf., 2020/külszám. 149. [a továbbiakban: Kun (2020)].

¹⁵ Mt. 205. §.

¹⁶ Mt. 209. § (1) bekezdés.

jogalkotó gyakorlatilag lehetővé tette a felek megállapodása számára az eltérést az Mt. bármely szabályától.¹⁷

A diszpozitivitás munkaviszonyban történő „térnyerése” kapcsán már a vírushelyzetet megelőzően is megfigyelhető volt azon általános jogalkotói szándék, amely – a munkajog „rugalmasítása” jegyében – a szerződési szabadság növelésére irányult. Ugyanis, az Mt. egyik fő célja a munkaszerződés szabályozó szerepének növelése, kifejezve ezzel azt a jogpolitikai szándékot, hogy a jogalkotó a munkajogot a klasszikus magánjoghoz kívánja közelíteni.¹⁸ Ezen jogpolitikai célkitűzés megvalósítása érdekében, a hatályos munkajogi kódexben – a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvényhez (a továbbiakban: 1992. évi Mt.) képest – bővült azon rendelkezések köre, amelyektől a felek megállapodása – a kedvezőbbség elvének főszabályától eltérően – akár a munkavállaló hátrányára is eltérhet.¹⁹ A munkajog magánjoghoz való közelítését tükrözi továbbá azon jogtechnikai megoldás is, mely szerint az Mt. alkalmazni rendeli a munkajogi jognyilatkozatokra, így – többek között – a munkaszerződésre a Ptk. általános szerződési feltételekre (a továbbiakban: ÁSZF) vonatkozó egyes rendelkezéseit.²⁰ Ezen polgári jogi intézmény munkaviszonyban történő alkalmazása azonban számos dilemmát felvet, mivel a polgári jog és a munkajog alapvető logikája és célkitűzései különböznek egymástól.²¹

Megállapítható tehát, hogy a szerződési szabadság a munkajogban korlátozottabb formában érvényesül a polgári joghoz képest, mivel annak általános határait a kedvezőbbség elve határozza meg. Megfigyelhető ugyanakkor egyes atipikus munkavégzési formák (és helyzetek) speciális, a relatív diszpozitivitás főszabályától eltérő szabályozása, illetve az individuális autonómia bővítésére irányuló jogalkotói szándék a „tipikus” munkaviszony tekintetében. Mindazonáltal, a munkajog magánjoghoz való közelítésével és a munkaszerződés szabályozó szerepének növelésével összefüggésben számos dilemma felmerül. Ezen dilemmák vizsgálhatók egyrészt – a tételes (munka)jogi szabályozásra fókuszálva – jogdogmatikai szempontból, másrészt a különböző szerződéses elméletek, így pszichológiai szerződés („psychological contract”), a „relational contract” és a „personal employment contract” teóriák fényében.

¹⁷ Kun (2020), 145.

¹⁸ Gyulavári Tamás: Munkajogi jogforrások. In: Gyulavári Tamás (szerk.): *Munkajog. Ötödik, átdolgozott kiadás.* ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2020. 51.

¹⁹ Kun (2020), 146.

²⁰ Mt. 31. §.

²¹ Jakab Nóra: A munkajog és polgári jog kapcsolata a jogpolitika tükrében. *Magyar Jog*, 62. évf., 2015/1. 26.

2. Az értekezés szerkezete, a kutatás módszerei és hipotézisei

Az értekezés első fejezetének célja a szerződési szabadság különböző aspektusainak bemutatása. Ennek keretében elemzésre kerül a szerződési szabadság polgári jogi és alkotmányjogi nézőpontból történő megítélése, valamint ezen elv alkotmányos korlátozhatóságának témaköre. A fejezet célja továbbá azon dogmatikai indokok feltárása, melyek – a munkaviszony sajátos jellegéből fakadóan – szükségessé teszik a szerződési szabadság bizonyos mértékű korlátozását a munkavállaló és a munkaadó között fennálló jogviszonyban.

A második fejezetben – a jogtörténeti módszer alkalmazásával – a magyar munkajog történeti modelljei kerülnek vizsgálatra a felek szerződési szabadságának érvényesülése szempontjából. E körben elemzésre kerül a 19. század közepére jellemző „laissez faire, laissez passer” korszaka, majd az azt követő kezdeti állami beavatkozás időszak, illetve a szocialista munkajog periódusa.

A harmadik fejezetben a rendszerváltást követő magyar munkajog jogforrási rendszere kerül elemzése a kedvezőbbség elvének érvényesülése szempontjából, elsősorban a munkaszerződés szabályozó szerepére fókuszálva. E témakör két fő szerkezeti egységre bontható. Az első egység áttekintést nyújt ezen elv első, „contra legem” jellegű megjelenéséről a hazai bírói gyakorlatban, illetve az 1992. évi Mt. szabályozási módszeréről. A második egység a hatályos munkajogi kódex kontextusában vizsgálja a „jóléti elv” érvényesülését, kitérve a kedvezőbbség megítélésének (Mt.-ben rögzített) értelmezési módszerére, illetve a jóerkölcsebe ütközés tilalmára mint a kedvezőbbség elvének korlátjára. A negyedik fejezet két célt szolgál. Egyrészt azon jogpolitikai indokok bemutatása, melyek a kedvezőbbség elvének korlátozására, vagyis a szerződési szabadság növelésére irányulnak a munkaviszonyban. Másrészt – a különböző jogértelmezési módszerek alkalmazásával, valamint a vonatkozó, releváns szakirodalom és bírói gyakorlat feldolgozásával – azon kivételes jellegű, az 1992. évi Mt.-hez képest lényeges változást eredményező, és a jogirodalomban leginkább vitatott hatályos magyar munkajogi jogintézmények vizsgálata, amelyekről a felek megállapodása akár a munkavállaló hátrányára is eltérhet. E körben a hipotézisem, hogy a vizsgált rendelkezések tekintetében a munkavállaló hátrányára való eltérés Mt.-ben deklarált szabályozási megoldásai számos értelmezési bizonytalanságot, gyakorlati rizikót rejtnek, illetve azok több tekintetben sem felelnek meg a jogirodalom által meghatározott, a „joglerontás” feltételeire vonatkozó ajánlásoknak.

Az ötödik fejezetben nemzetközi kitekintés történik Németország (mint nyugat-európai ország) munkajogi jogforrási rendszerére a kedvezőbbség elvének érvényesülése szempontjából, mely összehasonlításra kerül a hazai szabályozással. Ezen fejezet célja továbbá a visegrádi országok munkajogi jogforrási rendszereinek elemzése az említett elv tekintetében. Ennek keretében vizsgálatra kerülnek ezen államok munkajogi jogforrásainak típusai, azok egymáshoz való viszonya, valamint mindenekelőtt a munkaszerződés helye, szabályozó szerepe ezen rendszerekben. Tekintettel arra, hogy ezen régió „posztoszocialista” országainak történelme és gazdasági környezete sok hasonlóságot mutat Magyarországgal, e körben a hipotézisem, hogy a visegrádi országok munkajogi szabályozását – Magyarországhoz hasonlóan – az individuális autonómia bővítésére irányuló jogpolitikai szándék jellemzi.

A hatodik fejezet célja azon két atipikus munkaviszony vizsgálata, melyek tekintetében az Mt. – lex specialis jelleggel – a kedvezőbbség elvének főszabályától eltérő szabályrendszert rendel alkalmazni. E körben bemutatásra kerülnek a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyra vonatkozó sajátos, kógens jellegű törvényi rendelkezések, illetve a vezető állású munkavállaló munkaviszonya, mely esetben – az Mt. nyelvtani értelmezése alapján – szinte korlátlan szerződési szabadság érvényesül. A vezető állású munkavállaló munkaviszonya kapcsán a hipotézisem, hogy a különböző jogértelmezési módszerek alkalmazásával megállapíthatóak olyan további törvényi rendelkezések is, amelyeket ugyan a kódex nem minősít kógens jellegűvé, azonban azoktól nem lehetséges az eltérés a vezetői munkaszerződéssel. Ezen fejezet célja továbbá a Covid19-világjárvány okozta „atipikus helyzetben” megengedett abszolút diszpozitivitással összefüggő elméleti és gyakorlati dilemmák, jogdogmatikai ellentmondások feltárása.

A hetedik fejezet témaköre a munkaszerződés egy sajátos formájának, illetve a munkaszerződés és a munkaviszony sajátos értelmezésére vonatkozó szerződéses elméletek elemzése. Ezen témakör kapcsán a fejezet célja a munkaszerződés jogintézményének vizsgálata az ÁSZF munkaviszonyban történő alkalmazhatósága szempontjából, az egyes dogmatikai ellentmondások és dilemmák feltárása érdekében. A fejezet célja továbbá a szerződési szabadság és a munkaszerződés szabályozó szerepének vizsgálata a pszichológiai szerződés, a relational contract és a personal employment contract teóriák fényében, a releváns munkajogi összefüggésekre fókuszálva.

A nyolcadik fejezet összefoglalja az értekezésben tárgyalt főbb kérdéseket, dilemmákat és megállapításokat, valamint következtetéseket von le az értekezés eredményei alapján a szerződési szabadság munkaviszonyban való érvényesülésére vonatkozóan.

I. A szerződési szabadság különböző aspektusai

Ahogy a bevezetőben említésre került, a szerződési szabadság fogalma alapvetően kettős, polgári jogi és alkotmányjogi értelemben határozható meg.²² A polgári jogi értelemben vett szerződési szabadság elvét a Ptk. 6:59. §-a rögzíti, mely szerint a felek szabadon köthetnek szerződést, szabadon választhatják meg a szerződő felet, valamint szabadon állapíthatják meg a szerződés tartalmát.²³ A szerződési szabadság elve tehát a magánautonómia elismerését jelenti a szerződések világában, amely arra utal, hogy a konszenzust kialakító, mellérendelt pozícióban lévő felek akarata jogi értelemben nincs megkötve.²⁴

Eltérően a polgári joghoz képest, az alkotmányjogi nézőpontból meghatározott szerződési szabadság olyan intézmény, amelynek konkrét megjelenési formája az állami beavatkozás terjedelmétől és intenzitásától függ. A szerződéses szabadság tehát a klasszikus polgári jogi fogalmában nem létezhet.²⁵ Erre tekintettel a jogirodalomban eltérő álláspontok alakultak ki ezen elv jelentőségének megítélése kapcsán. Eörsi Gyula 1978-ban megfogalmazott véleménye szerint a szerződési szabadságnak önmagában vett jelentősége nincs, mivel az koroktól és társadalmi-gazdasági rendszerektől függően változik. Ugyanakkor mások, például Kornai János 1988-ban kifejtett álláspontja szerint a tárgyalási elv önmagában is fontos, hiszen az a gazdasági szabadság egyik központi kategóriája, amely a társadalmi szabadság alapját és előfeltételét képezi.²⁶ Török Éva megjegyzi, hogy valójában mindkét felfogás egy-egy korszakot jelöl, abban a gazdasági és jogi környezetben, amelyben megfogalmazásra kerültek. Török álláspontja szerint „[a] szerződési szabadság önmagában is jelentős, a szerződések megkötésének előfeltételeként ugyanis a gazdaság egyik mozgatója.”²⁷

Mindazonáltal, ezen elv alkotmányos korlátozhatósága kapcsán lényeges kérdés annak alkotmányjogi státusza. Ha ugyanis a szerződési szabadság alkotmányos alapjognak

²² Drinóczi (2002), 18.

²³ A szerződési szabadság tehát az alábbi részsabadságokat foglalja magában: a szerződéskötési elhatározás szabadsága, a szerződő partner megválasztásának szabadsága, a szerződési tartalom alakításának szabadsága, illetve a szerződési típusválasztás szabadsága. (Lábady Tamás: *A magánjog általános tana*. Szent István Társulat, Budapest, 2018. 109-110.)

²⁴ Török (2013), 14.

²⁵ Drinóczi (2002), 18.

²⁶ Lenkovics (2004), 248.

²⁷ Török (2013), 15.

minősül, úgy csak az Alaptörvény²⁸ által előírt keretben korlátozható törvénnyel. Amennyiben viszont nem tekinthető annak, úgy külön jogszabályok szükség szerint korlátozhatják.²⁹

1. A szerződési szabadság alkotmányjogi megítélése

Az Alkotmánybíróság már az 1990-es évek elején fontos tételeket szögezett le a szerződési szabadság alkotmányjogi megítélését illetően.³⁰ Tekintettel arra, hogy ezen időszakban a Magyar Köztársaság Alkotmányáról szóló 1949. évi XX. törvény (a továbbiakban: Alkotmány) 9. § (1) bekezdése Magyarország gazdaságát piacgazdaságként tételezte, a testület megállapította, hogy a piacgazdaság lényeges eleme a szerződési szabadság, melyet az Alkotmánybíróság önálló alkotmányos jognak tekint.³¹ A későbbi határozatokban ezen álláspont „dogmatikailag árnyaltabb alátámasztást kapott”³², így a szerződési szabadság alkotmányos háttereként hivatkozási alappá vált az Alkotmány 9. § (2) bekezdése által deklarált vállalkozás és gazdasági verseny szabadsága is.³³

A szerződési szabadság korlátozhatóságának kérdését elsőként a 32/1991. (VI. 6.) AB határozatban vizsgálta az Alkotmánybíróság.³⁴ Ezen határozatában a testület leszögezte, hogy az állam sok esetben nem ad teljesen szabad teret a felek megállapodásának, hanem különféle korlátokat szab a megállapodásoknak és meghatározza a szerződések tartalmát, amelytől a felek nem térhetnek el. Összgazdasági, illetve nemzetgazdasági szempontok a szerződési szabadság közérdekű korlátozását esetenként szükségessé teszik.³⁵ A határozat továbbá rögzítette, hogy a szerződési szabadság a piacgazdasággal összefüggésben nyert alkotmányos értéktartalmat. Ezen elv a piacgazdaság egyik lényegi eleme, azonban nem tekinthető alkotmányos alapjognak. „Alkotmányos alapjogi státusa a szerződési szabadságnak önálló alkotmányos jogként való felfogásából sem következik. Következésképpen a szerződési szabadságra az alkotmányos alapjogi értékrendben helyet

²⁸ Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.).

²⁹ Török (2013), 25.

³⁰ Sólyom László: *Az alkotmánybíráskodás kezdetei Magyarországon*. Osiris, Budapest, 2001. 651.

³¹ 13/1990. (VI. 18.) AB határozat III.; 32/1991. (VI. 6.) AB határozat III. 4.

³² Vékás Lajos: A szerződési szabadság alkotmányos korlátai. In: Glatz Ferenc (szerk.): *Székfoglalók a Magyar Tudományos Akadémián 1995-1998. II. kötet*. Magyar Tudományos Akadémia, Budapest, 1999. 6. [a továbbiakban: Vékás (1999)].

³³ 43/1991. (VII. 12.) AB határozat III.; 61/1993. (XI. 29.) AB határozat III. 1.

³⁴ Késmárki-Mészáros Gyöngyi: A szerződési szabadság elve. *Themis: Az ELTE Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola elektronikus folyóirata*, 2013/1. 139.

³⁵ 32/1991. (VI. 6.) AB határozat III. 2.

foglaló jogosultságokra vonatkozó sérthetlenségi, érinthetlenségi alkotmányos tétel sem irányadó. A szerződési szabadság – a fent kifejtettek szerint – alkotmányosan még lényegi tartalmát illetően is korlátozható, amennyiben a korlátozás végső eszközének fennállnak az alkotmányos indokai.”³⁶

Szintén a korlátozhatóság alkotmányjogi kereteit vizsgálva a 66/1995. (XI. 24.) AB határozat megállapította, hogy az alapjogi védelemben nem részesülő jogok az alábbiak közvetítésével kapcsolódnak be az alkotmányos védelembe: jogállamiság, emberi méltóság, illetve a diszkrimináció tilalma.³⁷ A szerződési szabadság elve tehát más alkotmányos elvek és tételes előírások közvetítésével oltalmazható.³⁸

Egy későbbi döntésében az Alkotmánybíróság a szerződési szabadság és az általános cselekvési szabadság viszonyát értelmezve kimondta, hogy a szerződési szabadság visszavezethető az emberi méltóság egyik lényeges aspektusát alkotó általános cselekvési szabadságra (autonómiára) is. A cselekvési autonómia a jogügyletek létrehozásának szabadságában, illetve abban nyilvánul meg, hogy e szabadság önálló, minden hatalmi befolyástól mentes döntési jogot biztosít ezen jogügyletekben. Ugyanakkor azon tény, hogy a szerződési szabadság elve végső soron levezethető az emberi méltósághoz való jogból, nem jelenti azt, hogy az alapjogi védelemben is részesül. „A szerződési szabadságot az Alkotmánybíróság nem az egyén legbensőbb szféráját érintő megállapodások megkötésének szabadságával azonosítja, hanem ennél szűkebben, az egyén gazdasági életben való részvételét biztosító jogként részesíti védelemben, és azt hangsúlyozza, hogy a szerződési szabadság a piac működésének és a gazdasági versenynek az egyik fontos feltétele. Ebből következik az, hogy az alkotmánybírósági gyakorlatban a szerződési szabadság az Alkotmány 9. § (1) bekezdésében biztosított piacgazdaság lényegi elemének és önálló alkotmányos jognak (de nem alapvető jognak) minősül [...]. Az Alkotmányból ily módon levezetett szerződési szabadság korlátozása akkor nem alkotmánysértő, ha a korlátozásnak ésszerű indoka van [...].”³⁹

Az Alaptörvény hatálybalépését követően az Alkotmánybíróság a 3192/2012. (VII. 26.) AB határozatban tekintette át a korábbi gyakorlatát. A testület megállapította, hogy a 2012. január 01. napján hatályba lépett Alaptörvény az Alkotmány 9. § (1) bekezdésében megfogalmazott piacgazdaságra való utalást kifejezett módon már nem tartalmazza. „E

³⁶ 32/1991. (VI. 6.) AB határozat V. 1.4.

³⁷ 66/1995. (XI. 24.) AB határozat III. 9.

³⁸ Török (2013), 23.

³⁹ 7/2006. (II. 22.) AB határozat IV. 1.2. [hasonlóan: 8/2014. (III. 20.) AB határozat III. 94.].

szövegszerű változás azonban nem jelenti azt, hogy a szerződési szabadság – amely jellegénél fogva szoros kapcsolatban áll a vállalkozás szabadságával is – ne élvezné a továbbiakban az Alaptörvény védelmét. [...] Az Alkotmánybíróság gyakorlata szerint a piacgazdaság két létfontosságú eleme a vállalkozás és a verseny szabadsága. A piacgazdaság plurálisan tagolt tulajdoni szerkezetű gazdaság, amely a különböző tulajdonformák egyenrangúságának, valamint a vállalkozás és verseny szabadságának alkotmányosan elismert elve alapján működik. [...] A piacgazdaság alapvető létformája a verseny. A piacgazdaságra alapozott társadalmi és gazdasági rend létfontosságú értéke a gazdasági verseny kibontakoztatása, védelme. [...] A piacgazdaság, és így az Alaptörvény M) cikke által védett vállalkozás és verseny szabadsága működésének elengedhetetlen feltétele a szerződési szabadság, amely ennek következtében szintén élvezi az Alaptörvény védelmét.”⁴⁰

Megerősítve a korábbi gyakorlatot, a 3298/2014. (XI. 11.) AB határozat úgy fogalmaz, hogy az Alaptörvény M) cikkéből következő szerződési szabadság – mint a piacgazdasági lényegi eleme – ugyan (nevesítetlen) alkotmányos jog, azonban nem minősül alapjognak, mivel az Alkotmánybíróság azt nem alapvető jogot tartalmazó rendelkezésből vezette le. Éppen ezért nem alkalmazandó rá az – alapvető jogok korlátozhatóságáról rendelkező – Alaptörvény I. cikk (3) bekezdése sem, vagyis a szerződési szabadságnak még lényeges tartalma is korlátozható. Ebből következően, a szerződési szabadság mint önálló alkotmányos jog védelmi szintje más, a nevesített alapvető jogokon és alkotmányos intézményeken keresztül jut érvényre. A szerződési szabadság korlátozása akkor lehet alaptörvény-ellenes, ha a korlátozásnak nincs alapos oka, vagyis a korlátozás „nem ésszerű”.⁴¹ A 33/2015. (XII. 3.) AB határozat megállapította továbbá, hogy a szerződési szabadság emellett szoros összefüggésben áll az Alaptörvény XIII. cikk (1) bekezdése által deklarált tulajdonhoz való joggal is. Ugyanis, a tulajdon egyik részjogosítványa a tulajdonosi „rendelkezés” szabadsága, melynek szükségszerű tartalmi eleme a szerződési szabadság.⁴²

1.1. A szerződési szabadság korlátozhatóságának mércéje az Alkotmánybíróság gyakorlata alapján

⁴⁰ 3192/2012. (VII. 26.) AB. határozat III. 18-21.

⁴¹ 3298/2014. (XI. 11.) AB határozat III. 29.

⁴² 33/2015. (XII. 3.) AB határozat III. 25.

Az Alkotmánybíróság következetes gyakorlata szerint a szerződési szabadság a piacgazdaság egyik lényegi elemének minősül, annak ellenére, hogy ezen elv „expressis verbis” nem szerepelt az Alkotmányban, illetve az Alaptörvény sem rendelkezik erről tételesen.⁴³ Ezen elv az Alaptörvény M) cikkéből és a XIII. cikk (1) bekezdéséből következik, amely ugyan nem minősül alapvető jognak, azonban önálló alkotmányos jogként élvezzi az Alaptörvény védelmét, így az más alkotmányos elvek és tételes előírások (például jogegyenlőség, tulajdonhoz való jog, verseny szabadsága stb.) közvetítésével oltalmazható.⁴⁴ Ugyanakkor, mivel nem tekinthető alapjognak, így a szerződési szabadság korlátozásának alkotmányossága nem az Alaptörvény I. cikk (3) bekezdése alapján, hanem – figyelemmel a közérdekre is – az „ésszerűségi tesztet” alkalmazva bírálendő el.⁴⁵ Alkotmányosan tehát még lényegi tartalmát illetően is korlátozható, amennyiben a korlátozás végső eszközének fennállnak az alkotmányos indokai. Ezen feltétel akkor következik be, ha a korlátozás nem önkényes, indokolatlan, vagyis a korlátozásnak ésszerű oka van. Az állam általi korlátozás legvégső határát tehát az alapos ok nélküli korlátozás jelenti.⁴⁶ Alapvetően azt szükséges tehát meghatározni, hogy mi a különbség az alapjogi teszt – vagyis a szükségesség-arányosság kritériuma – és a között a kifejezés között, hogy „tárgyilag mérlegelés szerinti ésszerűség”. Az alapjogi teszt esetében valamely alapjog más alapvető jog vagy alkotmányos cél érdekében korlátozható. Ezzel szemben az ésszerűségi kontroll a szerződési szabadság esetében igazolhat olyan gazdaságpolitikai megfontolásokat, amelyek nem, vagy csak közvetve kapcsolódnak alkotmányjogilag meghatározó jogokhoz vagy elvekhez.⁴⁷

A szerződési szabadságnak gazdaság szabályozó szerepe van mind egyéni, mind közösségi szinten: biztosítja a felek önrendelkezési jogának érvényesülését, illetve a piacon való részvétel lehetőségét. Ugyanakkor, a szerződési szabadság funkcióját csak akkor tudja betölteni, ha a szerződő felek gazdasági hatalma egyensúlyban van. Amennyiben ez az egyensúlyi állapot felborul, úgy indokoltá válik a szerződési szabadság állami beavatkozás

⁴³ Juhász (2015), 34.

⁴⁴ Török Éva: A szerződési szabadság értelmezésének lehetséges aspektusai. *Jogtudományi Közlöny*, 67. évf., 2012/1. 44. [a továbbiakban: Török (2012)].

⁴⁵ 33/2015. (XII. 3.) AB határozat III. 26.

⁴⁶ Drinóczi (2002), 18.

⁴⁷ Török (2012), 44.; Alkotmánysértés tehát akkor valósul meg, ha a szerződési szabadsággal (mint absztrakt joggal) szoros kapcsolatban álló, a szerződési szabadságot megvalósító, magában foglaló alapvető jog vagy alkotmányos intézmény sérelme is megvalósul. A szerződési szabadságnak az említettél enyhébb korlátozása közvetlen alkotmánysértést nem alapoz meg. [327/B/1992. AB határozat III. 1.2.].

útján történő korlátozása⁴⁸, és – többek között – a szerződés tartalmának „jogi korlátok” közé szorítása.⁴⁹

A szerződési szabadság tehát csak meghatározott keretek között érvényesülhet. Ezen elv „ésszerű” okból történő korlátozása tipikusan a „szociálisan egyenlőtlen pozíciójú felek között létrejövő szerződések esetén” jelenik meg a legmarkánsabban, mint amilyen a munkaviszony is.⁵⁰ Ugyanis az ilyen, a munkaviszonyra is jellemző aszimmetrikus jogviszonyok esetén – bizonyos szociális, paternalista, illetve osztályadalmi megfontolásokból – indokolt a jogalkotó általi beavatkozás a felek szerződéses viszonyába.”⁵¹

2. A szerződési szabadság korlátozásának okai a munkaviszonyban

A szerződési szabadság a magántulajdonon alapuló társadalmi rend egyik legfőbb velejárája („attribútuma”), amely biztosítja a vagyoni forgalom magánautonómiáját.⁵² Erre tekintettel a Ptk. a szerződési (tartalmi) szabadság tekintetében a diszpozitivitás főszabályáról rendelkezik. A polgári szerződési jogi normák döntő többségétől tehát mindkét irányba lehetséges az eltérés, mivel a Ptk. „[...] abból indul ki, hogy a vagyoni forgalom résztvevői szerződéses kapcsolataikban általában képesek érdekeik érvényesítésére és védelmére, ezért a magánjognak csak a lehető legszűkebb körben kell beavatkoznia.”⁵³ A „magánjog hagyományos rendszerében” tehát a diszpozitivitás főszabályát a felek mellérendelt helyzete, egyensúlyi pozíciója indokolja.⁵⁴

Ellentétben a polgári jog által szabályozott szerződéses viszonyokkal, a munkaviszonyban – a kétoldalú diszpozitivitás főszabálya helyett – a relatív diszpozitivitás azon rendező elv, amely alapvetően „kijelöli a szerződéses szabadság általános kereteit.”⁵⁵ Ennek oka, hogy bár a munkaviszony is szerződéses alapozású magánjogi jogviszony, így a munkajog a

⁴⁸ Török Éva: A szerződési szabadság gazdaság szabályozó szerepe. *Debreceni Jogi Műhely*, XI. évf., 2014/1–2. Elérhető: <https://ojs.lib.unideb.hu/DJM/article/view/6621/6201> (Letöltve: 2024. július 30.).

⁴⁹ 31/1998. (VI. 25.) AB határozat III.

⁵⁰ Lenkovics (2004), 252.

⁵¹ Vékás (2001), 138-139.

⁵² Vékás (1999), 2.

⁵³ T/7971. számú törvényjavaslat a Polgári Törvénykönyvről. Budapest, 2012. július. A Hatodik Könyv, Második Rész, IV. Cím-hez fűzött indokolás, 2. pont. (a továbbiakban: Ptk. indokolás).

⁵⁴ T/4786. számú törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvről. Budapest, 2011. október. Általános indokolás, 12. pont. (a továbbiakban: Mt. indokolás).

⁵⁵ Berke (2022), 50.

magánjog részét képezi, ugyanakkor annak „legerősebben közjogiasított része”.⁵⁶ A munkajog ugyanis olyan jogág, amely egyaránt magában foglal közjogi, illetve magánjogi jegyeket, így az nem illeszthető be a magánjog hagyományos rendszerébe.⁵⁷ A munkajogban meglévő közjogi jellegű normák indoka, hogy a munkaviszonyt nem a felek mellérendelt kapcsolata, hanem a munkáltató fölérendelt helyzete jellemzi.⁵⁸ A felborult egyensúlyi helyzetből következően pedig a munkajog egyik fő célja, hogy beavatkozzon a felek szerződéses viszonyába a gyengébb fél védelme érdekében.⁵⁹

2.1. Az alá-fölérendeltségi viszony és a munkavállalói hozzájárulás önkéntességének dilemmája

2.1.1. A függő munka magyarázatára vonatkozó elméletek

A munkaviszonyt tehát a felek alá-fölérendeltségi kapcsolata jellemzi, így a munkajog tárgya a más részére történő ún. függő, önállóan munka.⁶⁰ Kérdés azonban, hogy a más részére történő munkavégzés jogviszonyai közül miért szükséges a munkaviszony realizálásához az egyik fél alárendeltsége, míg a polgári jog által szabályozott munkavégzésre irányuló viszonyokban nem? Másképpen fogalmazva: honnan eredeztethető a munkajog „premisszáját” alkotó függőség?⁶¹

A függő munka elméletének kidolgozása terén három nagy iskola alakult ki.⁶² Az első iskola a munkajog kialakulásának időszakában bontakozott ki, amely a gazdasági függés elmélete. Ezen iskola szerint a munkavállaló függősége a munkáltató gazdasági erejéből adódik, mivel a munkáltató rendelkezik a gazdasági tevékenység folytatásához szükséges pénzzel,

⁵⁶ Kiss György: A munkajog fogalma. In: Kiss György (szerk.): *Munkajog*. Dialóg Campus, Budapest, 2020. 19.

⁵⁷ Petrovics Zoltán: *A biztonság árnyékában. A munkajogviszony munkáltató általi megszüntetésével szembeni védelem alapkérdései és magyarországi története*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2022. 36-37. [a továbbiakban: Petrovics (2022)].

⁵⁸ Kártyás (2020), 43.

⁵⁹ Davidov (2012), 150.

⁶⁰ Kiss György: Foglalkoztatás gazdasági válság idején – a munkajogban rejlő lehetőségek a munkajogviszony tartalmának alakítására (jogdogmatikai alapok és jogpolitikai indokok). *Állam- és Jogtudomány*, 55. évf., 2014/1. 39.

⁶¹ Bodó László: A polgári jog és a munkajog összehasonlítása az alapelvek tükrében. *Debreceni Jogi Műhely*, IX. évf., 2012/4. 14.

⁶² Dudás Katalin – Halmos Szilvia – Kártyás Gábor: *A munkajog szerepe a munkaerőhiány kezelésében. Kutatási zárótanulmány (online)*. Budapest, 2018. 11. [a továbbiakban: Dudás – Halmos – Kártyás (2018)]. Elérhető: https://www.liganet.hu/images/a10122/Zrtanulmny-munkaerhiny2018_1.pdf (Letöltve: 2024. július 30.).

infrastruktúrával, kapcsolatrendszerrel stb., melyek nélkül a munkavállaló önálló szereplőként nem tud megjelenni a piacon. A munkavállaló tehát gazdasági okokból kiszolgáltatott, és e kényszer okán bocsátja munkaerejét a munkáltató rendelkezésére.⁶³

Az ipari forradalom idejét követően, a 19. század végén és a 20. század elején megjelentek olyan munkavállalói rétegek is, amelyeknél a munkaviszony létesítése már nem feltétlenül a gazdasági függőségből eredt. A gazdasági függőség a függő munka megkülönböztető ismérveként tehát már nem volt megjelölhető. Ugyanakkor, ezen munkavállalói réteg tekintetében sem szűnt meg a munkavégzés önállótlan, más részére történő jellege, mivel nem önállóan jelentek meg a gazdasági, piaci forgalomban.⁶⁴

Ezen folyamatokra tekintettel, a munkajog egységes dogmatika alapjainak megteremtése érdekében, a gazdasági függőség teóriáját felváltva előtérbe került a Hugo Sinzheimer nevéhez köthető, ún. személyi függőség elméletét. Ezen iskola azon felismerésre épít, miszerint a munkaviszonyt a polgári jog által szabályozott árucseres viszonyoktól az is megkülönbözteti, hogy a munkavállalók a saját személyükkel állnak a munkáltató rendelkezésére. A munkavállalók tehát a teljesítményükhöz a személyiségüket is adják, ezáltal pedig személyes értelemben is függésbe kerülnek és kiszolgáltatottá válnak a munkáltató felé.⁶⁵ Mindebből adódóan sajátos „szinallagma” alakul ki a felek között, amelynek két pillére a munkavállaló hűségkötelessége, illetve a munkaadó gondoskodási kötelessége.⁶⁶

A gazdasági és a személyi függőség elméletei tehát jogon kívüli tényezőkkel igyekeztek megragadni a függő munka lényegét. Ugyanakkor, a munkaviszony tartalmában meglévő függőség jogi tényezőkkel is magyarázható. A polgári jog által szabályozott munkavégzésre irányuló (megbízási, vállalkozási stb.) jogviszonyok esetén a szolgáltatás nyújtója egy jogügyletileg korlátozott, azaz konkretizált szolgáltatás teljesítésére vállalkozik. Ezen jogviszonyokban a szolgáltatás fogadójának nincs arra lehetősége, hogy a teljesítés szakaszában – a szolgáltatás realizálásának folyamatában – uralmi helyzetbe kerüljön a szolgáltatást nyújtóval szemben.⁶⁷ Ezen típusú jogviszonyokkal ellentétben, a munkaviszony keretében a munkavállaló csak tágan, fajlagosan meghatározott feladatok, a munkakör ellátására szerződik a munkáltatóval, melynek keretei között a teljesítést a

⁶³ Kiss György: *Alapjogok kollíziója a munkajogban*. Justis, Pécs, 2010. 30. [a továbbiakban: Kiss (2010)].

⁶⁴ Kiss György: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre. *Polgári Jogi Kodifikáció*, II. évf., 2000/1. 4. [a továbbiakban: Kiss (2000a)].

⁶⁵ Dudás – Halmos – Kártyás (2018), 11-12.

⁶⁶ Kiss (2000a), 4.

⁶⁷ Kiss (2010), 32.

munkáltató konkretizálhatja az utasítási jogából eredően.⁶⁸ A munkavállaló alárendeltsége tehát magából a munkajogi szabályozásból is következik, mivel az diszkrecionális jogköröket ruház a munkáltatóra a munkavállaló teljesítésének egyoldalú meghatározására nézve⁶⁹, így a munkavégzés a munkáltató akaratának függvényében teljesül.⁷⁰ A munkajog korszerű felfogása szerint tehát a felek közötti alá-fölérendeltség elsősorban nem jogon kívüli tényezőkkel magyarázható, hanem az a munkaviszony jogi értelemben vett sajátosságával függ össze. Ezen magyarázat szerint a szolgáltatás tárgyának absztrakt meghatározása az a tényező, amely a munkáltató alakítási lehetőségét, konkretizálási, és az ezzel együtt járó irányítási jogát is megalapozza.⁷¹

Ugyanakkor, ahogyan azt Dudás Katalin, Halmos Szilvia és Kártyás Gábor kiemelik, a munkaviszony felei között fennálló hierarchia jelentős részben jogon kívüli tényezőkkel is magyarázható, főként a munkavállaló gazdasági értelemben vett sérülékenyebb helyzetével. A munkavállalónak ugyanis – jellemzően – elsősorban az adja a motivációt a munkaszerződés feltételeinek elfogadásához és a munkaviszony teljesítéséhez, hogy elkerülje munkaviszonyának megszüntetését, mivel az gazdasági és szociális értelemben krízishelyzetbe sodorná. A munkaviszony mögött húzódó hierarchikus viszony természetének feltárása során tehát a jogi tényezők mellett a mai napig fontos szerepet kell tulajdonítani a jogon kívüli tényezőknek is.⁷² A munkavállaló függő helyzetében tehát mind a személyes, mind a gazdasági alárendeltség szerepet játszik, ugyanis a munkavállaló nincs abban a helyzetben, hogy önállóan, saját neve alatt jelenjen meg a piaci forgalomban.⁷³ Mindezekre tekintettel Kiss György megjegyzi, hogy „[...] a munkajog elsődlegesen azoknak a joga, akik nincsenek az önállóság olyan fokának birtokában, hogy ne lenne szükséges munkaerejüknek más érdekében történő hasznosítása.”⁷⁴

⁶⁸ Román László: *A munkáltatói utasítási jog alaproblémái*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1972. 144.

⁶⁹ Kun (2020), 150.

⁷⁰ Kiss György: *A foglalkoztatás rugalmassága és a munkavállalói jogállás védelme. Egy lehetséges megközelítés a munkaviszony tartalmának vizsgálatához*. Wolters Kluwer, Budapest, 2020. 172. [a továbbiakban: Kiss (2020)].

⁷¹ Kiss György: Megjegyzések a munkajogviszony tartalmának alakításához. In: Homoki-Nagy Mária – Hajdú József (szerk.): *Ünnepi kötet Dr. Czucz Ottó egyetemi tanár 70. születésnapjára*. Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Szeged, 2016. 365. [a továbbiakban: Kiss (2016)].

⁷² Dudás – Halmos – Kártyás (2018), 12-14.

⁷³ Kiss György: A munkajog konzervativizmusa – válaszok az új körülményekre. In: Ábrahám Márta – Berke Gyula – Tálné Molnár Erika (szerk.): *Exemplis discimus: Emlékkötet Radnay József születésének 95. évfordulójára*. Kúria – Pázmány Press, Budapest, 2022. 187. [a továbbiakban: Kiss (2022)].

⁷⁴ Kiss (2000a), 4.

2.1.2. Az eltérő alkupozíció jellemzői és következményei

A munkáltató és a munkavállaló között fennálló (többféle forrásból eredő) függőségi viszony a munkaviszony alapvető jellemzője. Ezen jellemző egyik legfontosabb következménye, hogy a munkaviszony felei eltérő alkupozícióval („unequal bargaining power”) rendelkeznek a munkaviszony feltételeinek alakítása kapcsán. Ebből következően, a munkavállaló szerződési szabadsága – jellemzően – csupán a munkáltató által egyoldalúan kialakított szerződéses feltételek elfogadására terjed ki, annak tartalmát azonban érdemben befolyásolni nem tudja.⁷⁵ A mindennapokban tehát ritka a tényleges alku, mivel a munkavállalók általában egy „blankettát” fogadnak el munkaszerződként, amely döntő részben a munkáltató által előre meghatározott kikötéseket tartalmazza.⁷⁶ Így a munkavállaló csupán azt döntheti el, hogy kíván-e dolgozni az adott munkáltatónál és munkakörben vagy sem. A munkabérré, egyéb juttatásokra, illetve a munkaviszonyból származó további jogosultságokra és kötelezettségekre vonatkozóan ugyan lehetnek szerződéses ajánlatai vagy elvárásai, azonban ezek akceptálása lényegében a munkáltató egyoldalú döntésén múlik.⁷⁷

Mindezekre tekintettel találóan mutat rá Hugh Collins, Gillian Lester és Virginia Mantouvalou arra, hogy a munkaszerződés igen távol áll a szabadon kialakított szerződések „archetipikus ideájától”, mivel annak tartalma jórészt egyoldalúan diktált. Álláspontjuk szerint a munkaviszony tulajdonképpen egy „autokratikus irányítási mechanizmus”, semmint egy valódi kontraktuális alku.⁷⁸ Guy Davidov is hasonló álláspontot képvisel, aki szerint – utalva Otto Kahn-Freund megállapításaira⁷⁹ – a szerződési szabadság a munkajog kontextusában gyakran „inkább egy verbális szimbólum, semmint társadalmi tény.”⁸⁰ A legtöbb esetben ugyanis, ha a munkavállaló beleegyezik egy számára hátrányos rendelkezést

⁷⁵ Davidov, Guy: The (changing?) idea of labour law. *International Labour Review*, Vol. 146., 2007/3-4. 312-313. [a továbbiakban: Davidov (2007)].

⁷⁶ Petrovics Zoltán: Munkajogviszony – kontraktustól a státusz felé? In: Auer Ádám – Berke Gyula – György István – Hazafi Zoltán (szerk.): *Ünnepi kötet a 65 éves Kiss György tiszteletére. Liber amicorum in honorem Georgii Kiss aetatis suae LXV*. Dialóg Campus, Budapest, 2018. 752. [a továbbiakban: Petrovics (2018)].

⁷⁷ Petrovics (2022), 2022. 136.

⁷⁸ Collins, Hugh – Lester, Gillian L. – Mantouvalou, Virginia: Introduction: Does Labour Law Need Philosophical Foundations? In: Collins, Hugh – Lester, Gillian L.– Mantouvalou, Virginia (eds.): *Philosophical Foundations of Labour Law*. Oxford University Press, Oxford, 2018. 4, 6. [a továbbiakban: Collins – Lester – Mantouvalou (2018)].

⁷⁹ Davies, Paul – Freedland, Mark: *Kahn-Freund's Labour and the Law. Third Edition*. Stevens and Sons, London, 1983. 25.

⁸⁰ Davidov, Guy: Non-waivability in Labour Law. *Oxford Journal of Legal Studies*, Vol. 40., 2020/3. 482-483. [a továbbiakban: Davidov (2020)].

tartalmazó megállapodás megkötésébe, az valójában nem a szabad és önkéntes választását tükrözi, hanem sokkal inkább az erősebb alkupozíciót élvező munkáltató által kikényszerített „döntésnek” tekinthető.⁸¹ Ezen esetekben a kényszerítés mértéke nem feltétlenül éri el azon szintet, amely a megállapodást jogi értelemben érvénytelenné tenné, azonban a munkavállaló alacsonyabb tárgyalási pozíciójából és a munkáltatótól való gazdasági, strukturális függőségéből adódóan a hozzájárulás önkéntessége, befolyástól való mentessége megkérdőjelezhető.⁸² A beleegyezés ugyanis egy „kontinuumként”, („continuum of consent”) értelmezhető, melynek az egyik végpontja a teljesen szabad és „lelkés” döntés, a másik pedig a (jogi értelemben vett) kényszer. Ezen skálán pedig a legtöbb esetben a munkavállaló számára hátrányos megállapodáshoz való „hozzájárulás” gyakran közelebb áll a kényszerhez, mint a szabad választáshoz.⁸³

Ezen téma kapcsán analógiaként érdemes utalni a hozzájárulás mint a munkaviszonyban történő adatkezelés jogalapjának problematikájára.⁸⁴ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 rendelete⁸⁵ (a továbbiakban: GDPR) szerint a hozzájárulás egyik legfontosabb feltétele az önkéntesség.⁸⁶ A hozzájárulás tehát csak akkor lehet megfelelő adatkezelési jogalap, ha az érintettnek valódi választási lehetősége van, és nem áll fenn megfélemlítés, kényszerítés vagy más negatív következmény veszélye a hozzájárulás megtagadása esetén.⁸⁷ Mindebből következően, a munkaviszonyban – néhány kivételtől eltekintve – a munkavállaló hozzájárulása nem minősül megfelelő jogalapnak. Ugyanis, „[a] munkáltató és a munkavállaló közötti jogviszonyból fakadó függőség miatt valószínűtlen, hogy az érintett meg tudná tagadni a munkáltatójától az adatkezelést anélkül, hogy az elutasításból fakadóan ne tapasztalná a káros hatások bekövetkezésétől való félelmet vagy

⁸¹ Davidov, Guy: *A Purposive Approach to Labour Law*. Oxford University Press, Oxford, 2016. 52-54. [a továbbiakban: Davidov (2016)].

⁸² Bogoeski, Vladimir: Nonwaivability of Labour Rights, Individual Waivers and the Emancipatory Function of Labour Law. *Industrial Law Journal*, Vol. 52., 2023/1. 197.

⁸³ Niezna, Maayan – Davidov, Guy: Consent in Contracts of Employment. *Modern Law Review*, Vol. 86., 2023/5. 1137, 1141. [a továbbiakban: Niezna – Davidov (2023)].

⁸⁴ Kun Attila: A valódi munkaidő-szuverenitás nyomában. In: Bankó Zoltán – Berke Gyula – Pál Lajos – Petrovics Zoltán (szerk.): *Ünnepi tanulmányok Lőrincz György 70. születésnapja tiszteletére*. HVG-ORAC, Budapest, 2019. 242. [a továbbiakban: Kun (2019)].

⁸⁵ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 rendelete (2016. április 27.) a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK rendelet hatályon kívül helyezéséről (általános adatvédelmi rendelet).

⁸⁶ GDPR 4. cikk 11. pont.

⁸⁷ A 29. cikk alapján létrehozott Adatvédelmi Munkacsoport 15/2011. számú véleménye a hozzájárulás fogalom meghatározásáról. 2011. július 13. 13. Elérhető: https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2011/wp187_hu.pdf (Letöltve: 2024. július 30.).

azok tényleges kockázatát.”⁸⁸ A munkahelyi adatkezelés során az érintett hozzájárulására mint jogalapra tehát csak kivételes esetben lehet hivatkozni, vagyis amikor az valóban önkéntes. Ilyen kivételes eset alapvetően akkor áll fenn, amikor egyértelmű, hogy a munkavállaló az adatkezelés során feltétel nélküli előnyöket szerez, és nem érheti őt semmilyen hátrány az adatkezelés megtagadása esetén. Ezen kivételes esetektől eltekintve azonban a hozzájárulás önkéntessége „nem értelmezhető”, mivel, ha a munkavállaló a hozzájárulását megtagadja, az „anyagi vagy nem anyagi természetű hátrányt okozhat neki.”⁸⁹

A hozzájárulás mint adatkezelési jogalap tekintetében tehát hasonló dilemmák merülnek fel, mint a munkavállaló számára hátrányos megállapodáshoz való hozzájárulás önkéntessége kapcsán. Ezen esetben a teljesen szabad és őszinte hozzájárulás helyett sokkal inkább „belenyugvásról” van szó a munkavállaló részéről⁹⁰, mivel – hasonlóan az adatkezeléshez való hozzájárulás esetéhez –, ha a munkavállaló a megállapodáshoz való hozzájárulását megtagadja, az adott esetben hátrányt okozhat neki. A munkáltató ugyanis a főlérendelt pozíciójából és utasítási jogából eredően jelentős hatalommal rendelkezik a munkaviszony feltételeinek alakítása tekintetében, mellyel akár vissza is élhet.⁹¹ Ebből adódóan, a (gazdaságilag függő) munkavállalóra könnyen pressziót gyakorolhat és rábíthatja a neki kedvező megállapodás aláírására, például a munkavégzés feltételeinek hátrányos megváltoztatása, vagy szélsőséges esetben akár a (jogellenes) munkáltatói jogviszony megszüntetés kilátásba helyezésével.⁹²

Mindebből következően, cáfolható azon libertariánus álláspont, mely szerint a jogalkotó általi beavatkozás és a szerződési szabadság korlátozása sérti a munkavállaló önrendelkezéshez való jogát és autonómiáját, melynek fontos része a választás szabadsága is.⁹³ Ugyanis, egy cselekvés csak akkor tartozik az egyén autonómiájának szférájába, ha az önkéntes, külső befolyástól mentes, mely által az egyén rendelkezik a döntés, választás

⁸⁸ A 29. cikk szerinti munkacsoport WP259 iránymutatása az (EU) 2016/679 rendelet szerinti hozzájárulásról. 2018. április 10. 7. Elérhető: https://naih.hu/files/wp259-rev-0_1_HU.PDF (Letöltve: 2024. július 30.).

⁸⁹ A Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság tájékoztatója a munkahelyi adatkezelések alapvető követelményeiről. 2016. november 15. 7. Elérhető: https://www.naih.hu/files/2016_11_15_Tajekoztato_munkahelyi_adatkezelesek.pdf (Letöltve: 2024. július 30.).

⁹⁰ Niezna – Davidov (2023), 1143.

⁹¹ Davidov (2007), 312.

⁹² Kun (2020), 150.

⁹³ Egyes libertariánus álláspontok szerint például a kötelező legkisebb munkabér – kógens jelleggel történő – meghatározása egyrészt sérti a szerződési tartalom alakításának szabadságát, másrészt negatív hatást gyakorol a munkaerő-piaci folyamatokra. [Collins – Lester – Mantouvalou (2018), 5.].

absztrakt képességével.⁹⁴ Mivel a munkaviszony szükségszerűen együtt jár bizonyos fokú kényszerrel, így a munkavállaló a legtöbb esetben nincs azon tényleges képességek, lehetőségek birtokában, amelyek a szabad akaratának realizálásához szükségesek lennének.⁹⁵ A jogalkotó általi beavatkozás tehát nemhogy sérti, hanem valójában védi a (valós) magánautonómiát, mivel az alkupozíció egyenlőtlensége miatt a munkáltató és a munkavállaló közti megállapodás gyakran nem a szabad akaraton alapul.⁹⁶

2.2. A szerződési szabadság korlátozásának paternalista indokai

Ahogy az előző alfejezetben bemutatásra került, a munkaviszonyra jellemző alá-fölérendeltségi viszonyból és az ebből eredő eltérő alkupozícióból következően a legtöbb esetben, ha a munkavállaló beleegyezik egy számára hátrányos kikötést tartalmazó megállapodás megkötésébe, az valójában – a valódi kontraktuális alku helyett – nem a szabad és önkéntes választása, hanem sokkal inkább az erősebb alkupozíciót élvező munkáltató által kikényszerített, presszionált döntésnek tekinthető. Erre tekintettel, a munkajog fő célja, hogy a munkavállaló mint gyengébb védelme érdekében jogszabályi keretek közé szorítsa a szerződési szabadságot. Ezen cél elérése érdekében a jogszabályokban rögzített munkavállalói jogoknak – néhány kivételtől eltekintve – szükségképpen „nem-lerontható” („non-waivable”) természetűnek kell lenniük, vagyis azok alól a felek nem „szerződhetnek ki”. Guy Davidov a munkajog ezen lényegi jellemzőjét a „non-waivability” („leronthatatlanság”) elvének nevezi.⁹⁷

Ugyanakkor, Davidov kiemeli, hogy – a függő viszony ellenére – adott esetben előfordulhat, hogy a munkavállaló valóban őszintén, befolyástól mentesen hozzájárulna egy „joglerontó” megállapodás megkötéséhez. Ilyen eset lehet például, ha – szabad akaratából – hajlandó lenne többet dolgozni a jogszabály által rögzített munkaidő felső határánál, vagy lemondana a szabadsághoz való jogáról, mindezt annak érdekében, hogy „előrébb jusson a céges ranglétrán”, és/vagy „extra bevételre” tegyen szert. Davidov álláspontja szerint azonban a legtöbb esetben még a munkavállaló valódi, őszinte akarata ellenére is garantálni szükséges a „non-waivability” elvét, vagyis a munkavállalói jogok alóli kizserződés („opt-out”)

⁹⁴ Cserne Péter: Szerződési szabadság és paternalizmus: adalékok a szerződési jog közgazdasági elemzéséhez. *Száadvég*, 11. évf., 2006/41. 54-55. [a továbbiakban: Cserne (2006)].

⁹⁵ Freedland, Mark – Deakin, Simon: The Exchange Principle and the Wage-Work Bargain. In: Freedland, Mark (gen. ed.): *The Contract of Employment*. Oxford University Press, Oxford, 2016. 70.

⁹⁶ Kun (2020), 153.

⁹⁷ Davidov (2020), 482.

tilalmát.⁹⁸ E tekintetben a szerződési szabadság korlátozásának indokoltsága bizonyos paternalista érveken alapul, melyek lényege, hogy a jogalkotó szándékosan korlátozza az egyén szabadságát azáltal, hogy figyelmen kívül hagyja annak aktuális preferenciáit, annak érdekében, hogy megóvja a döntésének negatív, hosszú távú következményeitől.⁹⁹ Az államnak ugyanis „alkotmányos intézményvédelmi kötelezettsége”, hogy a munkavállalókat nem csupán a munkáltatójuktól, hanem „extrém esetben még saját maguktól is” megvédje.¹⁰⁰ Davidov szerint a paternalista beavatkozás egyik indoka „a hiányos információk” („incomplete information”) tézise. Ennek lényege, hogy – a felek közötti információs aszimmetriából is adódóan¹⁰¹ – egy munkavállaló sok esetben nem rendelkezik azon információk teljes körével, melyek alapján megalapozott döntést hozhatna egy joglerontó megállapodás kapcsán, így annak minden lehetséges következményével sem lehet tisztában.¹⁰² Ehhez kapcsolódó további paternalista érv a „korlátozott racionalitás” („bounded rationality”) hipotézise.¹⁰³ Davidov e körben amellettt érvel, hogy a munkavállaló döntéshozó képessége számos korláttal terhelt, így nem minden helyzetben képes racionális döntést hozni egy joglerontás kapcsán és nem tudja helyesen megítélni annak hosszú távú következményeit. A korlátozott racionalitás eredhet például túlzott optimizmusból, rövidlátásból (rövid távú előnyök előnyben részesítése a hosszú távúakkal szemben), túlzott magabiztosságból, irracionális motívumokból, vagy a munkáltatóba vetett túlzott bizalomból.¹⁰⁴ A korlátozott racionalitás hipotézise szerint tehát a munkavállaló a preferenciáit a pillanatnyi tudása, ismeretei és érdekei alapján határozza meg.¹⁰⁵ Az emberi preferenciák azonban változékonyak: az, ami az egyik pillanatban jó döntésnek tűnik, nem biztos, hogy később, végeredményében is annak bizonyul majd, figyelembe véve a döntés hosszú távú következményeit.¹⁰⁶ Mindezekre tekintettel indokolt a – paternalista indíttatású

⁹⁸ Uo. 482, 486.

⁹⁹ Cserne (2006), 53.

¹⁰⁰ Szabó Imre Szilárd – Fodor T. Gábor: Soha nem elég? Avagy meddig rontható a munkajogi szabályozás? *Mérce*, 2018. november 25. Elérhető: <https://merce.hu/2018/11/25/soha-nem-eleg-avagy-meddig-ronthato-a-munkajogi-szabalyozas/> (Letöltve: 2024. július 30.) [a továbbiakban: Szabó – Fodor T. (2018)].

¹⁰¹ Cserne, Péter: Reasons for limiting freedom of contract: questions of philosophy and policy. *Jogelméleti Szemle*, 2003/1. Elérhető: <https://jesz.ajk.elte.hu/cserne13.html> (Letöltve: 2024. július 30.).

¹⁰² Davidov (2020), 492.

¹⁰³ Kun (2020), 154.

¹⁰⁴ Davidov (2020), 492-493.

¹⁰⁵ Deakin, Simon: Contracts and Capabilities: An Evolutionary Perspective on the Autonomy-Paternalism Debate. *Erasmus Law Review*, Vol. 3., 2010/2. 144.

¹⁰⁶ Kun (2020), 155.

– jogalkotó általi beavatkozás, amely „rávezeti” a munkavállalót az olyan racionális döntések irányába, melyek hosszú távon javítják a „jólétét”.¹⁰⁷

A fentebb tárgyalt indokokon túl a „non-waivability” melletti, egyben a diszpozitivitás elleni érvek tekinthető, hogy a szerződési szabadság körében hozott munkavállalói döntéseknek számos tovagyűrűző, másokra kiható káros következményei lehetnek („harm to others”).¹⁰⁸ Azon személyek, akikre potenciálisan negatív hatással lehet egy munkavállalói joglerontás, alapvetően három csoportba oszthatók. Az első csoportot a munkavállaló családtagjai alkotják, akikre a legközvetlenebbül kihathat egy ilyen típusú szerződés. A második csoportot a munkavállaló munkatársai, illetve az adott ágazatban más munkáltatók által foglalkoztatott munkavállalók alkotják. Ha ugyanis egy bizonyos típusú joglerontás az adott munkahelyen vagy ágazatban kvázi szokássá válik, az példát statuálhat, munkaerő-piaci elvárásokat és végső soron elvárást generálhat a munkáltatók részéről, akik nyomást gyakorolhatnak a munkavállalóikra a célból, hogy ők is „kövessék a kollégájuk példáját” és járuljanak hozzá az adott „joglerontó” megállapodáshoz.¹⁰⁹

A harmadik csoportot a társadalom egésze alkotja, mivel bizonyos típusú joglerontások negatív hatást gyakorolhat akár a teljes társadalomra is. Ha egy munkavállaló például lemondana a munkavédelmi jogszabályokból eredő jogairól, úgy ezen döntése adott esetben akár súlyos egészségkárosodáshoz is vezethet. A munkavállaló ezen irracionális, rövidlátó döntésének következménye végső soron negatív hatást gyakorolna a szociális ellátórendszer hatékony működésére. Továbbá, egyes joglemondások negatív következményekkel járhatnak bizonyos társadalmi célok tekintetében is. E körben példaként említhető az egyenlő bánásmód követelménye, amely nem csupán individuális jog, hanem a társadalom egésze számára is fontos érték. Ha egy munkavállaló lemondana ezen jogáról, az negatívan befolyásolná a diszkrimináció felszámolására irányuló társadalmi célt.¹¹⁰

3. Részkonklúzió

A szerződési szabadság elve a magánautonómia elismerését jelenti a szerződések világában, amely alapján a mellérendelt pozícióban lévő felek a polgári jogi jogviszonyukat „személyre szabottan” alakíthatják, vagyis az e köré keretet építő kontraktus szabályait nagyfokú

¹⁰⁷ Sunstein, Cass R. – Thaler, Richard H.: Libertarian Paternalism Is Not an Oxymoron. *The University of Chicago Law Review*, Vol. 70., 2003/4. 1159.

¹⁰⁸ Kun (2020), 155.

¹⁰⁹ Davidov (2020), 494-495.

¹¹⁰ Uo. 495-496.

szabadsággal formálhatják.¹¹¹ Ugyanakkor, az Alkotmánybíróság következetes gyakorlata szerint ezen elv a piacgazdaság egyik lényegi eleme, így az önálló alkotmányos jog, azonban nem minősül alkotmányos alapjognak. Ebből következően, a szerződési szabadság alkotmányosan még lényegi tartalmát illetően is korlátozható, amennyiben a korlátozás végső eszközének fennállnak az alkotmányos indokai, ami akkor következik be, ha a korlátozásnak „ésszerű” oka van.¹¹² Ezen elv ésszerű okból történő korlátozása tipikusan a „szociálisan egyenlőtlen pozíciójú felek között létrejövő szerződések esetén” jelenik meg a legjellemzőbben¹¹³, mely aszimmetrikus jogviszonyok esetén különösen indokolt a jogalkotó általi beavatkozás a felek szerződéses viszonyába.¹¹⁴

Mindezekre tekintettel, a polgári jog által szabályozott szerződéses jogviszonyokkal ellentétben, a munkaviszonyban az abszolút diszpozitivitás főszabálya helyett, a relatív diszpozitivitás azon rendező elv, amely alapvetően meghatározza a szerződési szabadság általános kereteit.¹¹⁵ A munkaviszonyban a szerződési (tartalomalakító) szabadság korlátozásának elsődleges indoka, hogy a munkaviszonyt a munkáltató fölérendelt helyzete jellemzi. Az alá-fölérendeltségi viszony egyik legjelentősebb következménye, hogy a felek eltérő alkupozícióval rendelkeznek a munkaviszony feltételeinek alakítása kapcsán. Ebből következően, a munkavállaló „szerződési szabadsága” jellemzően csupán a munkáltató által egyoldalúan kialakított szerződéses feltételek elfogadására terjed ki, annak tartalmát azonban érdemben befolyásolni nem tudja. A legtöbb esetben tehát, ha a munkavállaló beleegyezik egy számára hátrányos rendelkezést tartalmazó megállapodás megkötésébe, az valójában nem a szabad és önkéntes választását tükrözi, hanem sokkal inkább az erősebb alkupozíciót élvező munkáltató által presszionált „döntésnek” tekinthető.¹¹⁶ Minderre tekintettel a munkajog (egyik) fő célja, hogy kiegyenlítse a felek alkupozíciójának egyenlőtlenségét azáltal, hogy a szerződési szabadságot („az individuális autonómiát”) jogszabályi keretek közé szorítja annak érdekében, hogy az valóban érvényesülni tudjon olyan helyzetekben, amikor azt a felek között fennálló hatalmi egyenlőtlenség nem tenné lehetővé.¹¹⁷

¹¹¹ Béky (2007).

¹¹² Juhász (2015), 34-35.

¹¹³ Lenkovics (2004), 252.

¹¹⁴ Vékás (2001), 138-139.

¹¹⁵ Berke (2022), 50.

¹¹⁶ Davidov (2016), 52-54.

¹¹⁷ Lehoczkyne Kollonay Csilla: Génmanipulált újszülött – Új munkatörvény az autoriter és neoliberális munkajogi rendszerek határán. In: Kun Attila (szerk.): *Az új Munka Törvénykönyve dilemmái című tudományos*

A szerződési szabadság korlátozása tehát elsődlegesen a munkaviszonyra jellemző függőségi viszonytal és az ebből eredő eltérő alkupozícióval indokolható. Ugyanakkor – az aszimmetrikus viszony ellenére – adott esetben elképzelhető, hogy egy munkavállaló valóban őszintén, befolyástól mentesen hozzájárulna egy „joglerontó” megállapodás megkötéséhez, bizonyos rövid távú célok elérése érdekében. Ennek kapcsán Guy Davidov kiemeli, hogy a legtöbb esetben még a munkavállaló őszinte, valódi akarata ellenére is garantálni szükséges a „non-waivability” elvét, vagyis a munkavállalói jogok alóli „kiszereződés” tilalmát. E tekintetben a szerződési szabadság korlátozásának indokai bizonyos paternalista érveken alapulnak, melyek célja, hogy megóvják a munkavállalót (illetve másokat) az irracionális, „joglerontó” döntésének (hosszú távú) negatív következményeitől.¹¹⁸

II. A magyar munkajog történeti korszakai a szerződési szabadság tekintetében

Ahogy az előző fejezetben bemutatásra került, a munkajog egyik lényegi jellemzője abban ragadható meg, hogy egy felborult egyensúlyi állapotot kísérel meg kiegyenlíteni azáltal, hogy a szerződési szabadságot jogszabályi keretek közé szorítja. A munkavállaló szociális és egyéb érdekeinek a munkáltatói túlsúllyal szemben történő védelme érdekében a jogszabályokban rögzített munkavállalói jogok – főszabályként – olyan „minimálstandardok”, melyektől kizárólag a gyengébb fél javára lehetséges az eltérés.¹¹⁹ Minderre tekintettel, „az európai munkajogi kultúrában általánosan elismert”¹²⁰, és a rendszerváltást követő hazai munkajogban is hagyományosan érvényesül a kedvezőbbség elve (Günstigkeitsprinzip, favourability principle stb.), mely szerint a munkaszerződés a munkaviszonyra vonatkozó szabályoktól – főszabályként – csak a munkavállaló javára térhet el.¹²¹ A kedvezőbbség elve azonban csak hosszú jogfejlődés útján alakult ki a magyar munkajogban és vált fő rendező elvvé a felek megállapodása és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok relációjában.

konferencia utókiadványa: KRE ÁJK 2011. december 13. Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Budapest, 2013. 31. [a továbbiakban: Lehoczky (2013)].

¹¹⁸ Davidov (2020), 482.

¹¹⁹ Kenderes György: *A munkaszerződés hazai szabályozásának alapkérdései*. Novotni Alapítvány, Miskolc, 2007. 123. [a továbbiakban: Kenderes (2007)].

¹²⁰ Kiss (2017a), 268.

¹²¹ Kun (2020), 148.

Jelen fejezet célja – a jogtörténeti módszer alkalmazásával – a magyar munkajog történeti modelljeinek vizsgálata a szerződési szabadság érvényesülése szempontjából. Ennek tekintetében két fő modell különíthető el. Az első a 19. század közepétől¹²² a második világháború végéig terjedt, mely a teljes szerződéses liberalizmus, majd az azt követő kezdeti állami beavatkozás időszakát. A második modell a szocialista munkajog korszaka, amely magában foglalja az 1945-1948-ig tartó polgári demokratikus fejlődési irány rövid szakaszát, az 1948-1951-ig tartó „fordulat” periódusát, illetve a két „szocialista” munkajogi kódex, vagyis a Munka Törvénykönyvről szóló 1951. évi 7. törvényerejű rendelet (a továbbiakban: 1951. évi Mt.) és a Munka Törvénykönyvről szóló 1967. évi II. törvény (a továbbiakban: 1967. évi Mt.) időszakát.

1. A munkavégzés szabályozása a 19. század közepétől az első világháborúig

Általánosságban elmondható, hogy hazánkban megkésett az ipari forradalom és a gyáripar kibontakozása.¹²³ 1848-ig lényegében feudalizmus jellemezte Magyarországot, így a munkavégzés alapvetően a jobbágyi státusz keretei között zajlott. A jobbágy munkavégzési kötelezettsége nem szerződésből eredt, hanem az a jobbágy státusz része, annak megnyilvánulása volt. A jobbágy által teljesítendő szolgáltatásnak a státuszán kívül más jogalapja nem volt, vagyis az általa végzett munkát nem megállapodás, hanem a hűbérúri rendelkezések határozták meg.¹²⁴ A jobbágytársadalmon kívüli rétegek munkakapcsolatait széttagolt szabályozás jellemezte. A munkavégzés szabályozása az egyes foglalkozási csoportokra vonatkozó, egymástól tartalmában és területileg is független joganyag volt, vagyis más-más normák vonatkoztak a cselédekre, a bérmentesekre, a manufaktúrákra, a bányamunkásságra és a kereskedelemben foglalkoztatottakra.¹²⁵ Bár ezen munkavégzési formák esetében – ellentétben a jobbágyokkal – a felek között már egy szerződéses kapcsolat

¹²² Jelen témakör a 19. század közepétől kerül elemzésre, mivel, ahogy Petrovics Zoltán fogalmaz, „[...] a 19. század közepén nyilvánvaló módon nem lehet a mai fogalmainknak megfelelő elkülönült munkajogról beszélni, ebben az időben is létezett a magánjognak egy olyan viszonylagosan önálló egysége, amely mint jogterület már egyértelműen kimutatható volt.” [Petrovics (2022), 219.].

¹²³ Kun Attila: A magyar munkajog kezdetei és helyzete 1945 és 1949 között. *Acta Universitatis Szegediensis Acta Juridica et Politica, Publicationes Doctorandorum Juridicorum, Tomus IV., Fasciculus 11.* Szeged, 2004. 352. [a továbbiakban: Kun (2004)].

¹²⁴ Kenderes (2007), 82.

¹²⁵ Kiss György: *Munkajog*. Osiris, Budapest, 2000. 40. [a továbbiakban: Kiss (2000b)].

állt fenn, ezen szerződés alapvetően csupán a jogviszony létrehozására irányult, annak tartalmát illetően érdemi szabályokról még nem rendelkezett.¹²⁶

Ugyan az 1848–49-es forradalom és szabadságharc időszakában megtörtént a jobbágyfelszabadítás, az azt követő években csak néhány munkaügyi vonatkozású jogszabály létezett¹²⁷, illetve azok is csupán érintőlegesen és diszpozitív jelleggel szabályozták a munkaviszony egyes kérdéseit.¹²⁸ Ezen időszak egyértelműen a szerződési szabadság korszakának tekinthető, mely időszakban a munkaadó és a munkavállaló viszonyának szabályozását a munkaadó belső, privát ügyének tekintették. Az állam a korabeli szemléletmódnak („laissez faire, laissez passer”) megfelelően elzárkózott a gyengébb szerződési partnert egyensúlyi helyzetbe hozó, védelmet biztosító rendelkezések bevezetésétől, mivel azt a szerződési szabadság elvével össze nem egyeztethetőnek ítélte.¹²⁹

A munkavállaló döntése és szerződési szabadsága csupán a munka – kvázi a munkáltató belső munkarendi szabályzatának¹³⁰ – elfogadására vagy elutasítására korlátozódott.¹³¹

Az 1867. évi kiegyezést követő politikai stabilitás hatással volt az ipari fejlődésre is. A gyáripar, a tömeges árutermelés és vele a tömeges bérmunka is megjelent Magyarországon, és ekkortól több ágazati törvényben jelentek meg munkaügyi tárgyú szabályok. A felgyorsuló munkaügyi jogalkotás – a fellendülő gazdasági helyzet mellett – főként a falusi agrármozgalmak és az egyre erősödő szakszervezeteknek volt köszönhető. Az 1900-as évek elején megkezdődött a kollektív szerződések szélesebb körben való elterjedése is. Az első világháború kezdetekor már több, mint száz kollektív szerződés volt hatályban és további terjedésüknek csak a gazdasági válság vetett gátat 1929-től.¹³² Az agrárszférában a földdel kapcsolatos jogszabályok is számos munkaügyi tárgyú rendelkezést tartalmaztak. E körbe sorolható például a munkaadók és mezőgazdasági munkások közötti jogviszony szabályozásáról szóló 1898. évi II. törvénycikk, az erdő-munkásokról szóló 1900. évi XXVIII. törvénycikk, valamint az 1876. évi XIII. törvénycikk (a továbbiakban: első cseléd törvény) és az 1907. évi XLV. törvénycikk (a továbbiakban: második

¹²⁶ Kenderes (2007), 84.

¹²⁷ Pl.: 1840. évi XVI. törvénycikk a kereskedőkről; 1840. évi XVII. törvénycikk a gyárok jogviszonyairól.

¹²⁸ Kun (2004), 352.

¹²⁹ Kenderes (2007), 90-91.

¹³⁰ Ezen munkarendi szabályzatok sok esetben csak a munkaszerződés megkötését követően, a munkavégzés során váltak ismertté a munkavállalók számára. (Uo. 91.).

¹³¹ Román László: *A munkajog alapintézményei. I. kötet, második, javított és bővített kiadás.* University Press, Pécs, 1998. 45-46. [a továbbiakban: Román (1998)].

¹³² Kun (2004), 353-354.

cselédttörvény).¹³³ A kereskedelem és az ipar dolgozóira külön jogszabályok vonatkoztak. Ezek közül kiemelt jelentőségű volt az 1872. évi VIII. törvénycikk, vagyis az „első ipartörvény”. Bár ezen jogszabály is alapvetően „a szerződéses liberalizmus eszméjét tükrözte”, előírta a gyári munkások esetében a „munkarend” kifüggesztésének kötelezettségét, rendelkezett a gyermekmunka tilalmáról, a munkavégzés idejéről, illetve a munkavédelmi szabályok alapjairól.¹³⁴ Az 1884. évi XVII. törvénycikk (a továbbiakban: második ipartörvény) hatását tekintve még jelentősebbnek bizonyult, amely részletesen szabályozta a jogviszony létesítésének és megszüntetésének eseteit, a felek legfontosabb kötelezettségeit, a bérfizetés körülményeit, illetve létrehozta az ipartestületeket.¹³⁵

A munkajogi szabályozás fejlődésének tehát jelentős állomása volt a 19. század második fele, amely hazánkban az állami beavatkozás korszakának kezdete.¹³⁶ Ezen időszakban – a munkaképes lakosság feltűnő egészségromlásának, illetve az egyre erősödő munkásmozgalmaknak köszönhetően – olyan elemek váltak a központi szabályozás tárgyává, melyek korábban kizárólag a felek megállapodásán múltak (például felmondási idő, napi munkaidő hossza stb.).¹³⁷ Ugyanakkor, míg az iparban és a kereskedelemben foglalkoztatottakra vonatkozó munkajogi szabályozás már a nyugat-európai megoldásokat kezdte követni, addig a mezőgazdasági munka viszonyait érintő jogszabályok még sokáig feudális jellegűek maradtak.¹³⁸ Ezen szférát illetően a munkajogi jogalkotás lényegében csupán arra korlátozódott, hogy az állam valamelyest közjogilag beavatkozott a foglalkoztatási szabályok magánjogi úton történő kialakításának teljes szabadságába.¹³⁹

2. A munkavégzés szabályozása a két világháború között

A forradalmak időszakának, vagyis a Károlyi-kormány, illetve a Tanácsköztársaság munkajogi rendeletei rövid élettartamúak voltak, így azok nem hagytak mélyebb nyomot jogfejlődésünkben. A két világháború közötti időszakban kihirdetett jogszabályok közül szükséges kiemelni a munkaviszony egyes kérdéseinek szabályozásáról szóló 1937. évi

¹³³ Gallia Béla: A munkajog utolsó huszonöt éve. *Jogtudományi Közöny*, 1. évf., 1946/5-6. 66.

¹³⁴ Sipka Péter: A munkáltatói felelősség megjelenésének és kiteljesedésének fontosabb állomásai Magyarországon a XIX. századtól 1945-ig. *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 11. évf., 2018/1-2. 97-98. [a továbbiakban: Sipka (2018)].

¹³⁵ Kiss (2000b), 53.

¹³⁶ Sipka (2018), 101.

¹³⁷ Kenderes (2007), 96.

¹³⁸ A feudális szemléletet tükrözték például a fent hivatkozott cselédttörvények. [Kiss (2000b), 53.].

¹³⁹ Kun (2004), 352-353.

XXI. törvénycikket, amely a (magán)alkalmazottak teljes körére kiterjedt, és „kerettörvény jelleggel” szabályozta – többek között – a munkaidőt, a túlmunka díjazását, a legkisebb munkabért (a minimálbér hatósági megállapításának lehetőségét a legtöbb foglalkozási ágban) és az éves fizetett szabadságot.¹⁴⁰

1939-től – a honvédelemről szóló 1939. évi II. törvénycikk felhatalmazás alapján hozott – különböző rendeletek gyökeres változásokat eredményeztek a munkajogi szabályozásban. E körben említhető például a 12.112/1939. M. E. sz. rendelet, melynek 1. §-a szerint az iparügyi miniszter honvédelmi érdekből szabályozhatta a munkabéreket és a munkaviszony egyéb tartalmát, valamint az ipari tevékenységek díjazását. Továbbá, a 12.116/1939. M. E. sz. rendelet 1. §-a az iparban (kereskedelemben), valamint a bányászatban és a kohászatban alkalmazottak munkaviszonya kapcsán felfüggesztette az összes munkaidő-korlátozást, így ezen jogviszonyok tekintetében az 1937. évi XXI. törvénycikket megelőzően hatályban lévő jogszabályokat kellett alkalmazni. 1938-tól továbbá a munkaügyi szférát is érintették a „zsidótörvények”.¹⁴¹

2.1. A munkabéri és szolgálati szerződés

2.1.1. A munkabéri és szolgálati szerződés fogalma

A két világháború közötti időszak munkajogi szabályozását illetően elmondható, hogy ugyan születtek új jogszabályok, azonban alapvetően a régi joganyagot alkalmazták. Egyes ágazatokban megmaradt a munkajog feudális jellege¹⁴², valamint a munkajogi szabályozás széttagoltsága, ugyanis a szolgálati jogviszonyok egyes típusait gazdasági ágazatonként, illetve foglalkozási ágak szerint külön törvények szabályozták.¹⁴³ Megállapítható továbbá, hogy a munkaviszony szabályozása – széttagolt jelleggel – a magánjog keretei között történt, és a jogirodalom sem különítette el markánsan a magánjogon belül a munkajogot,¹⁴⁴ hanem

¹⁴⁰ Uo. 354-355.

¹⁴¹ Például a zsidók közéleti és gazdasági térfoglalásának korlátozásáról szóló 1939. évi IV. törvénycikk („második zsidótörvény”) 10. §-a az alábbiak szerint rendelkezett: „Akár időszak, akár nem időszakos lap szerkesztésében állandó munkaviszonyban álló munkatársul zsidókat csak az értelmiségi munkakörben foglalkoztatottakra megállapított szabályoknak (17. §) megfelelően lehet alkalmazni.”

¹⁴² A feudális jelleget tükrözték például azon jogszabályok, amelyek lehetőséget adtak arra, hogy a dolgozókat közvetlen közigazgatási kényszerrel, vagyis karhatalommal munkára lehetett kényszeríteni. [Weltner Andor: Munkajogunk fejlődésének egyes vonásai a felszabadulás után. *Jogtudományi Közöny*, 15. évf., 1960/4. 202.]

¹⁴³ Petrovics (2022), 220.

¹⁴⁴ Mindazonáltal már ezen időszakban is – főként a 20. század első felétől – egyre erőteljesebb igény mutatkozott a munkajog mint jogág önállósítása iránt. Pernecky Béla például így fogalmazott 1940-ben: „Meg

azt „magától értetődően” a tradicionális magánjog részének tekintette.¹⁴⁵ Ezen időszakban még maga a munkaszerződés mint elnevezés sem létezett, hanem a korabeli jogirodalom, illetve joggyakorlat a szolgálati (munkabéri) szerződés kifejezést használta, mely szerződéstípus a „magánjog intézményeként” funkcionált.¹⁴⁶

Ezen korszak jogtudósai közül Szladits Károly „A munka jogviszonyai” körébe sorolta a szolgálati szerződést, a vállalkozási szerződést, a közvetítést és a díjkitűzést.¹⁴⁷ Szladits megfogalmazásában a szolgálati szerződéssel „a munkavállaló bér ellenében arra kötelezi magát, hogy más részére ennek háztartása, gazdasága, üzlete vagy egyéb vállalat, illetőleg kereső foglalkozása körében szolgálatokat teljesítsen.”¹⁴⁸ A szolgálati szerződés fogalma alatt különböző szerződésfajtákat értett, melyeket külön törvények szabályoztak. E körbe sorolta – többek között – a cselédszerződést, a mezőgazdasági munkásszerződést, a gazdatiszti szerződést, a kereskedő vagy iparos vállalatban alkalmazott tisztviselő, kereskedősegedek, valamint a gyári munkások és iparos tanoncok szolgálati szerződéseit.¹⁴⁹ Hasonló felosztást alkalmazott Vincenti Gusztáv is, aki a „Munkajog viszonyai” körébe sorolta a szolgálati szerződést, a vállalkozási szerződést, az alkuszi szerződést és a díjkitűzést.¹⁵⁰ Vincenti a szolgálati szerződést összefoglaló elnevezésként is használta, melyen belül megkülönböztetett munkabéri és szolgálati szerződést. Az ő megfogalmazásában a munkabéri szerződés „az a kétoldalú szerződés, amellyel az egyik fél – a munkavállaló – szolgálatoknak (munkának) más részére teljesítésére, a másik fél – a munkaadó – pedig meghatározott ellenérték – munkabér – fizetésére kötelezi magát.” A szolgálati szerződés pedig „az a kétoldalú szerződés, amellyel az egyik fél – az alkalmazott – szolgálatoknak (munkának) a másik fél – a munkaadó- részére teljesítésére ellenérték – munkabér, szolgálati javadalmasítás – fejében munkaerejének tartósabb jellegű lekötésével

kell tehát alkotnunk a munkajognak a fogalmát, s ezáltal lerakjuk ennek a legifjabb, de éppen ezért legmaibb jogi studiumnak szilárd alapjait.” [Perneczky Béla: A munkajog fogalma. In: *A magyar jogélet időszervi kérdései. A Magyar Jogmívesek Társasága tag-összejövetelén elhangzott előadások.* A Magyar Jogmívesek Társasága, Budapest, 1940. 156.]

¹⁴⁵ Berke (2022), 33.

¹⁴⁶ Kenderes (2007), 52, 57.

¹⁴⁷ Szladits Károly: *A magyar magánjog vázlatja. II. Rész, ötödik átdolgozott kiadás.* Grill Károly Könyvkiadóvállalata, Budapest, 1937. 238-264.

¹⁴⁸ Uo. 238.

¹⁴⁹ Uo. 238-239.

¹⁵⁰ Ezen felosztás az 1928-as magyar Magánjogi Törvényjavaslaton (Mtj.) alapszik, mely elfogadást soha nem nyert, azonban a bírói gyakorlat szokásjogi úton alkalmazta azt. [Vékás Lajos: Történeti visszapillantás a magyar magánjog kodifikációjára. *Jogtudományi Közöny*, 66. évf., 2011/5. 268.]

az ebből származó függőség mellett kötelezi magát.”¹⁵¹ A munkabéri szerződés alatt tehát egy rövidebb időtartamú, tágabban meghatározott szerződést értett, míg a szolgálati szerződés (és a szolgálati jogviszony) ugyan szűkebb, de tartósabb és lekötöttebb jogi kapcsolatra utalt. Lényeges elem, hogy mindkét jogviszony tekintetében a munkát végző fél függőségi viszonyban állt¹⁵² azzal, akinek részére a munkát végezte, továbbá a munka eredményének a kockázatát nem ő viselte.¹⁵³

Mind a munkabéri, mind a szolgálati jogviszony tekintetében megkülönböztetésre került a munkaadó, a munkavállaló és az alkalmazott kategóriája. Munkaadó „az a fél, aki a másik fél munkáját igénybe veszi és annak fejében ellenérték (munkabér, javadalmazás) szolgáltatására kötelezi magát. Munkavállaló „az a fél, aki a másik fél részére ellenérték (bér) fejében munka végzésére kötelezte magát”, míg alkalmazott „az a munkavállaló, aki a munkaerejét tartósan leköti és ennél, valamint az ebből folyó függő helyzetnél fogva szolgálati viszonyban áll munkaadójával.„ A munkavállaló tehát tágabb kategóriát jelentett, amely magában foglalta az alkalmazott fogalmát is. Az alkalmazottaknak is számos fajtája létezett, így például kereskedősegéd, iparos segéd, ipari vállalat tisztviselője, házi vagy belső cseléd, gazdatiszt stb., melyek szolgálati jogviszonyára különböző jogszabályok vonatkoztak.¹⁵⁴

2.1.2. A szolgálati szerződés alakszerűsége és tartalma

A munkabéri és a szolgálati szerződés megkötése főszabályként nem volt alakszerűséghez kötve, csak abban az esetben, ha azt külön jogszabály előírta.¹⁵⁵ A szerződés kötelező tartalmát illetően tételes jogi rendelkezés ugyan nem volt, azonban az uralkodó álláspont szerint legalább magában a munkavállaló által létesítendő munka (szolgálat) mibenlétében meg kellett állapodniuk a feleknek.¹⁵⁶ Nem tartozott viszont a szerződés kötelező tartalmához a munkaadó által a munkavállalónak adandó ellenszolgálatás mértékének, sőt,

¹⁵¹ Vincenti Gusztáv: *A munka magánjogi szabályai*. Grill Károly Könyvkiadóvállalata, Budapest, 1942. 29-31. [a továbbiakban: Vincenti (1942)].

¹⁵² Ekkoriban tehát már megállapítást nyert az, hogy a szolgálati (munkabéri) viszony következtében egy függőségi viszony alakul ki a felek között. [Kenderes (2007), 52.].

¹⁵³ Uo. 54.

¹⁵⁴ Vincenti (1942), 36-37.

¹⁵⁵ Ilyen előírást tartalmazott például az első cseléd törvény 69. §-a, amely az alábbiak szerint rendelkezett: „Minden cselédnek egy szolgálati (cseléd) könyvvel kell ellátva lennie, melynek alakját, rovatait s kiállítási módozatait a belügyminister rendeleti uton állapítja meg.”

¹⁵⁶ Kenderes (2007), 55.

még annak a meghatározása sem, hogy milyen nemű szolgáltatással tartozik a munkaadó. Ha a felek erre vonatkozóan nem állapodtak meg és valamely különös szabály sem rendelkezett e körben, a munkabér pénzben járt, annak mértékét pedig a bíróság állapította meg.¹⁵⁷

A szerződés egyéb tartalmi elemeinek megállapítása kapcsán általános szabályként a szerződési szabadság elve érvényesült, bizonyos korlátozásokkal. Az egyik korlátozást azon jogelv jelentette, mely szerint a felek nem köthettek ki érvényesen olyan feltételt, amely a jó erkölcsbe ütközött.¹⁵⁸ Továbbá, egyes jogszabályok¹⁵⁹ úgy rendelkeztek, hogy azoktól részben egyáltalán nem, részben a munkavállaló hátrányára nem lehetett eltérni.¹⁶⁰ A szolgálati szerződés időtartamának meghatározása terén is alapvetően a szerződési szabadság elve érvényesült, vagyis – a speciális jogszabályok korlátai között – a felek megállapodhattak abban, hogy határozatlan vagy határozott időre, esetleg próbaidőre¹⁶¹ kötnék-e szerződést.¹⁶² A szolgálati szerződésben ki lehetett továbbá kötni azt is, hogy az ott meghatározott időn át nincs helye felmondásnak, azon túl pedig bármelyik fél a szerződésben vagy erre vonatkozó kikötés hiányában a törvényben meghatározott felmondási időre mondhatja fel a szerződést.¹⁶³ Továbbá, a szolgálati szerződés meghatározhatta azt a végső határidőt, amelynek bekövetkeztével a jogviszony felmondás nélkül is megszűnt, egyúttal azonban lehetővé tette, hogy a felek valamelyike a szerződést felmondással korábban is megszüntesse.¹⁶⁴ A szerződési szabadság elvéből következett az is, hogy amennyiben külön jogszabály nem írt elő kötelező rendelkezést a szolgálati viszony

¹⁵⁷ Vincenti (1942), 69.

¹⁵⁸ A jóerkölcsbe ütközésről mint érvénytelenségi okról a hatályos magyar munkajogban lásd: III. fejezet 3.4. alfejezet.

¹⁵⁹ Ilyen rendelkezést tartalmazott például az első cselédtörvény 13. §-a, amely az alábbiak szerint rendelkezett: „Érvénytelen azonban az oly szerződés, mely meghatározott számú évek, hónapok, hetek vagy napok számában ki nem fejezhető, tehát bizonytalan időre köttetik vagy a mely legalább annyiban korlátozva nem lenne, hogy mindkét fél a jelen törvény értelmében megengedett felmondás után a szerződéstől visszaléphessen.”

¹⁶⁰ Ugyanakkor, a kényszerítő jogszabályba ütköző szerződéses rendelkezés nem tette érvénytelenné az egész szerződést. A szerződés érvénytelen rendelkezésének a helyébe a törvénynek ettől eltérő parancsoló rendelkezése lépett és a szerződés így – módosult tartalommal – érvényben maradt. [Vincenti (1942), 71.].

¹⁶¹ Arra is volt példa, hogy egyes szolgálati szerződéseket valamely jogszabály minősített – főszabályként – próbaidőre kötöttnek. Ilyen rendelkezést tartalmazott például a második ipartörvény 88. §-a, mely az iparossegédekre vonatkozóan a következőket rendelte alkalmazni: „A szerződés, ha a felek máskép nem egyeztek, csak 1 heti próbaidő eltelté után válik kötelező erejűvé.”

¹⁶² Vincenti (1942), 100.

¹⁶³ Kenderes György szerint ezen szolgálati szerződéstípusokat nevezhetjük „relatív határozott vagy relatív határozatlan idő szerződésnek” is, amely a határozott és a határozatlan idő kombinációjának lehetőségét biztosította a felek számára. [Kenderes (2007), 56-57.].

¹⁶⁴ Vincenti „vegyes természetűnek” nevezte ezen típusú szerződést. [Vincenti (1942), 97.].

időtartamára nézve¹⁶⁵, azt a felek a szerződés megkötése után, közös akarattal módosíthatták. A jogszabályok korlátai között tehát a felek például a határozott időre kötött szolgálati szerződést határozatlan idő szóló szerződésre módosíthatták.¹⁶⁶

A felek szerződési szabadságának korlátokat szabott a kollektív szerződés jogintézménye is. Kollektív szerződés (kollektív munkaszerződés, tarifaszereződés) alatt az a szerződés volt értendő, amelyet „egy vagy több munkaadó vagy munkaadói szervezet egy vagy több munkavállalói szervezettel, vagy több munkavállalóval a közöttük, illetőleg amennyiben szervezetek a szerződő felek egyfelől ezeknek a tagjai, másfelől az ellenérdekű szerződő fél vagy annak a tagjai között megkötött, vagy megkötendő szolgálati szerződések egyes feltételeinek a megállapítása tárgyában köt.,”¹⁶⁷ Az 1945 előtti magyar munkajog általános szabályai szerint azonban a kollektív szerződésnek kötelező hatálya, illetve átalakító ereje, azaz közvetlenül a szolgálati szerződésre kiható hatálya nem volt. A kollektív szerződés csak az azt kötő felekre terjedt ki, illetve ott érvényesült, ahol valamely különös jogszabály átalakító erővel ruházta fel.¹⁶⁸ A szerződő fél köteles volt minden tőle elvárhatóat megtenni annak érdekében, hogy „a kollektív szerződés hatálya alá eső szolgálati szerződések a kollektív szerződésben meghatározott feltételeknek megfelelő feltételek mellett köttessenek meg”. Ha ennek a kötelezettségnek nem tett eleget, úgy az ennek biztosítására kikötött kötbért¹⁶⁹ lehetett tőle követelni. Ha pedig a fél a szerződőtársasáért, vagy – munkaadói vagy munkavállalói szervezet által kötött szerződés esetén – a tagjaiért „jót állott”, akkor a kötbérfizetési kötelezettség a saját mulasztásától függetlenül, a „pacta sunt servanda” elvéből adódóan már pusztán azon az alapon beállt, hogy a szolgálati szerződés a kollektív szerződés rendelkezéseibe ütköző feltételek mellett jött létre.¹⁷⁰ Az 1945 előtti jogalkotás

¹⁶⁵ Bizonyos jogszabályok kötelező jelleggel megállapították a szolgálati jogviszony minimális időtartamát, rendelkezve arról, hogy amennyiben a szerződést megfelelő időben nem mondják fel, azt az előre meghatározott időn túl meghosszabbítottak kell tekinteni. E körben példaként említhető az 1900. évi XXIX. törvénycikk, melynek 3. §-a a dohánykertészek szolgálati jogviszonyát illetően a következőképpen rendelkezett: „A szerződést legalább egy termelési évre kell megkötni. Ha a szerződést a termelési év, illetőleg több évre kötött szerződésnél, az utolsó termelési év december 25-31-ike között egyik vagy másik fél fel nem mondja: a szerződés ugyanazokkal a feltételekkel egy termelési évre meghosszabbítottak tekintetik.”

¹⁶⁶ Vincenti (1942), 100-101.

¹⁶⁷ Uo. 77.

¹⁶⁸ Kenderes (2007), 56.

¹⁶⁹ Mivel a kollektív szerződést az egyéb magánjogi szerződésekkel egy tekintet alá esőként kezelték, így lehetőség volt arra, hogy annak megszegése esetére a felek kötbért – mint szerződést biztosító mellékkötelezettséget – kössenek ki. (Uo. 56.).

¹⁷⁰ Vincenti (1942), 78.

tehát a kollektív szerződést nem részesítette nevesített törvényi szabályozásban, így annak joghatásai az általános jogelvek alapján álltak be, illetve kerültek elbírálásra.¹⁷¹

3. A szerződési szabadság érvényesülése a szocialista időszak munkajogában

3.1. A polgári demokratikus fejlődési irány korszaka

A második világháború végét követően erőteljesen megindult a munkajog „közjogiasítása és kiemelése a magánjogi keretektől”¹⁷², így 1945-től ezen – kialakulóban lévő – jogág jelentős szerkezeti és funkcionális változásokon ment keresztül.¹⁷³ Ezen folyamat egyik első lépéseként hatályon kívül helyezésre kerültek a „feudális” jellegű, illetve a faji megkülönböztetést előíró jogszabályok. Mivel „állami ügy lett a munkaügy”, így az állami kógens és relatív diszpozitív jellegű szabályozás súlya és mértéke emelkedett.¹⁷⁴ Ezen jogszabályok közül kiemelt jelentőséggel rendelkezett a 9.700/1945. M. E. sz. rendeletet, amely szinte valamennyi, magánjogi szolgálati szerződés alapján munkaviszonyban álló munkavállalóra kiterjedő hatállyal szabályozta a jogviszony legfontosabb kérdéseit.¹⁷⁵ Ezen rendelet 11. §-a a jogszabály relatív diszpozitív jellegét rögzítette, mely szerint „[a] szolgálati szerződések (munkarendnek, megállapodásnak) a jelen rendeletben foglalt szabályoktól a munkavállaló hátrányára eltérő kikötései érvénytelenek.”

A korszak további jellemzője, hogy rendeleti szabályozás útján megkezdődött a kollektív szerződési rendszer keretfeltételeinek kialakítása, mellyel lényegében megtörtént a kollektív szerződés jogszabályi elismerése. 1945-ben megalapításra került az Országos Munkabérmegállapító Bizottság (OMB), amely jóváhagyta és nyilvántartotta a kollektív szerződéseket.¹⁷⁶ A kollektív szerződések ebben az időszakban már egyértelműen „átalakító erővel” rendelkeztek, vagyis a kollektív szerződés a munkavállaló és a munkáltató közötti munkaviszonyban a felek erre irányuló külön megállapodása nélkül, automatikusan

¹⁷¹ Kenderes (2007), 56.

¹⁷² Kun (2004), 359.

¹⁷³ Kiss (2000b), 55.

¹⁷⁴ Kun (2004), 361.

¹⁷⁵ Kiss György: *A piac és az emberi tényező. A rendszerváltás hatása a munka világának szabályozására.* Balassi Kiadó, Budapest, 1995. 32. [a továbbiakban: Kiss (1995)].

¹⁷⁶ Az OMB-nek ezen korszakban még fontos szerepe volt a kollektív szerződések jóváhagyásában és kihirdetésében. 1948-tól azonban a hatásköre fokozatosan kiterjesztésre került és „a diktatórikus irányítás instrumentumává kezdett válni.” [Kun (2004), 376.].

érvényesült.¹⁷⁷ Ebből következően, a kollektív szerződéssel ellentétes egyéni szolgálati szerződés semmisnek minősült.¹⁷⁸ Ekkoriban megvalósult továbbá a kollektív szerződések személyi hatályának „kiterjesztése” a kollektív szerződésben megjelölt minden munkáltatóra és dolgozójára, tekintet nélkül arra, hogy az érintett munkáltató, illetve munkavállaló tagja volt-e a kollektív szerződést kötő szervezetnek, vagy sem.¹⁷⁹

A kollektív szerződések hierarchiájának kialakításában a 8.620/1946. M. E. sz. rendelet tette meg az első lépést, amely kollektív keretszerződést és szakmai kollektív szerződést különböztetett meg. A rendelet alapján az egyedi szerződéseknek tilos volt eltérni a kollektív szerződésekben megállapított legkisebb, illetve legmagasabb bérek tekintetében.¹⁸⁰ Egy évvel később a 15.500/1947. (XII. 25.) Korm. rendelet némileg átalakította a kollektív szerződések rendszerét. Ezen rendelet 1. § (1) bekezdése szerint „[a] szolgálati viszonyban állók munkafeltételeit kollektív keretszerződés, szakmai kollektív szerződés, iparági kollektív szerződés és üzemi kollektív szerződés szabályozhatja.” A jogszabály 10. § (1) bekezdése elsőként „expressis verbis” kimondta a kollektív szerződés átalakító erejét, vagyis azt, hogy „[a] kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállaló és munkáltató között létrejött szolgálati szerződésnek a kollektív szerződésbe ütköző rendelkezései semmissek és helyükbe a kollektív szerződés vonatkozó rendelkezései lépnek.” Továbbá, ezen rendelet is – hasonlóan a 8.620/1946. M. E. sz. rendelethez – arról rendelkezett, hogy az egyedi szerződésekben tilos eltérni a kollektív szerződésekben megállapított legkisebb, illetve legmagasabb bérek vonatkozásában.¹⁸¹

3.2. A fordulat időszaka

A 8.480/1948. (VIII. 14.) Korm. rendelet módosította a 15.500/1947. (XII. 25.) Korm. rendeletet. Ezen jogszabály a kollektív szerződések rendszerében nem hozott érdemi változást, vagyis – hasonlóan a 15.500/1947. (XII. 25.) Korm. rendelethez – kollektív keretszerződést, szakmai kollektív szerződést, iparági kollektív szerződést és üzemi kollektív szerződést különböztetett meg, illetve bevezette a kollektív vállalkozói

¹⁷⁷ Szabó Imre Szilárd: *A szakszervezet jogállása a magyar munkajogban*. Novissima Kiadó, Budapest, 2022. 32.

¹⁷⁸ Kun (2004), 368.

¹⁷⁹ Hágelmayer Istvánné: *A kollektív szerződés alapkérdései*. Akadémiai Kiadó, Budapest, 1979. 104. [a továbbiakban: Hágelmayer (1979)].

¹⁸⁰ Farkas József: *Munkajogunk fejlődése a felszabadulástól a Munka Törvénykönyvéig*. Jogi és Államigazgatási Könyv-és Folyóiratkiadó, Budapest, 1952. 30. [a továbbiakban: Farkas (1952)].

¹⁸¹ Hágelmayer (1979), 113.

szerződést.¹⁸² A rendelet az egyéni megállapodás és a kollektív szerződés viszonyában sem hozott változást, vagyis azt rögzítette, hogy a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállaló és munkáltató között létrejött szolgálati szerződésnek a kollektív szerződésbe ütköző rendelkezései semmisek, valamint a kollektív szerződésekben megállapított munkabéternél sem magasabbat, sem alacsonyabbat kikötni, vagy megadni, sem pedig magasabbat vagy alacsonyabbat elfogadni nem lehet.¹⁸³ Ugyanakkor, az e rendelet szabályai alapján az 1949 februárjában hatályba lépett új kollektív keretszerződések már csak kiüresített, formális maradványai voltak az elmúlt évek kollektív szerződéses gyakorlatának. Ezen megállapodások ugyanis már a „proletárdiktatúra termékei”, amit jól szemléltet, hogy e keretszerződéseket már lényegében (a kisipart kivéve) nem az érdekképviseltek kötötték, hanem az illetékes miniszter és a Szakszervezetek Országos Tanácsa (SZOT).¹⁸⁴

1945-től egészen az 1951. évi Mt. hatálybalépéséig a munkajogi szabályozás fő tényezője egy átfogó, többször módosított kollektív szerződési rendszer volt. Ezen rendszer azonban a „fordulat évét”, vagyis 1948-at követően meglehetősen torzult tartalommal és rendeltetéssel élt tovább. A kollektív megállapodások pozitív szerepe alapvetően megváltozott és lényegében a „központi akarat közvetítőjévé vált”.¹⁸⁵ A korszakban továbbá kezdtek megjelenni a munkafegyelmet „erőltető” és a munkaviszony megszüntetését egyre önkényesebbé tevő szabályok¹⁸⁶ is.¹⁸⁷ Az 1950-es évek elejére tehát nem csupán a munkaviszony tartalmának meghatározása került ki a felek megállapodásának köréből, hanem a munkaviszony dinamikája, vagyis a jogviszony keletkezése, módosítása, megszűnése, illetve megszüntetése is részletes központi szabályozás alá került.¹⁸⁸

3.3. Az 1951. évi Mt. szabályozása

1950-re az államosítások befejezésével és a Magyar Népköztársaság Alkotmányáról szóló 1949. évi XX. törvény („szocialista Alkotmány”) kihirdetésével létrejöttek az első munkajogi kódex megalkotásának objektív feltételei. A kollektív szerződések rendszere és a vonatkozó jogszabályok ekkorra már kialakították a szocialista munkaviszony részletes

¹⁸² Farkas (1952), 67.

¹⁸³ 8.480/1948. (VIII. 14.) Korm. rendelet 10. §. (1)-(2) bekezdések.

¹⁸⁴ Kun (2004), 371.

¹⁸⁵ Kiss (1995), 32, 35.

¹⁸⁶ Például a 6.660/1948. (VI. 16.) Korm. rendelet bizonyos „demokráciaellenes” magatartásokra alapítva azonnali hatályú elbocsátási okokat állapított meg.

¹⁸⁷ Kun (2004), 381.

¹⁸⁸ Kiss (1995), 35.

szabályait, így lényegében ezen szabályok egységes rendszerbe foglalása céljából jött létre az 1951. évi Mt.¹⁸⁹ E törvény kihirdetésével hazánkban formálisan is megszületett a munkajog mint önálló jogág¹⁹⁰, és kezdetét vette a szocialista munkajog következő szakasza.¹⁹¹

A kódexben¹⁹² meghatározásra került a munkaszerződés jogintézménye is, amely alapján a dolgozó arra kötelezte magát, hogy a vállalat igazgatójának utasítása szerint rendszeres munkát végez, a vállalat pedig kötelezettséget vállalt, hogy az ezért járó munkabért megfizeti, valamint a dolgozót a munkaviszonyból folyó egyéb szolgáltatásokban¹⁹³ részesíti.¹⁹⁴ A munkaszerződés szabályozó szerepét illetően kógencia érvényesült, mivel semmisnek minősült a munkaszerződés minden olyan rendelkezése, amely munkaviszonyra vonatkozó szabályba, azaz törvénybe, törvényerejű rendeletbe, rendeletbe, kollektív szerződésbe, hatósági határozatba vagy vállalati munkarendbe ütközött.¹⁹⁵ A felek szerződési szabadsága így csak azon kérdések tekintetében érvényesült, melyeket munkaviszonyra vonatkozó szabály – kötelező jelleggel – nem állapított meg. Ha a felek megállapodásába mégis ezekkel ellentétes kikötés került, az részleges érvénytelenséget eredményezett, melynek helyébe a munkaviszonyra vonatkozó szabály vonatkozó rendelkezése lépett.¹⁹⁶

A munkaviszony tartalmát tehát elsődlegesen a munkaviszonyra vonatkozó szabályok határozták meg, azok közül is elsősorban törvények, törvényerejű rendeletek, rendeletek és hatósági határozatok. A vállalati munkarend és a kollektív szerződés ugyanis – a munkaszerződéshez hasonlóan – nem térhettek el a többi munkaviszonyra vonatkozó szabálytól.¹⁹⁷ Az 1951. évi Mt. ezen szabályozási módszerével megszűnt a kollektív szerződés – korábbi korszakra jellemző – munkaviszony tartalmát meghatározó rendeltetése,

¹⁸⁹ Hágelmayer (1979), 120.

¹⁹⁰ Román (1998), 56.

¹⁹¹ Kenderes (2007), 60.

¹⁹² Jelen fejezetben alapvetően az 1951. évi Mt. közlönyállapot szerinti szövege kerül elemzésre, ugyanakkor ismertetésre kerülnek a kódex releváns módosításai.

¹⁹³ A vállalat tehát a munkaszerződésben kötelezettséget vállalt arra is, hogy a dolgozót – a munkabéren felül – a munkaviszonyból folyó egyéb szolgáltatásokban is részesíti. E körbe tartoztak a jóléti és kulturális juttatások, az üzemi étkezés, a kedvezményes beszerzés, a segély és az előleg. [Mikos Ferenc: Hetedik Fejezet. Jóléti és kulturális szolgáltatások. In: Mikos Ferenc – Nagy László – Weltner Andor (szerk.: Weltner Andor): *A munka törvénykönyve és végrehajtási szabályai*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1955. 427.]

¹⁹⁴ 1951. évi Mt. 14. §.

¹⁹⁵ 1951. évi Mt. 6. § (1) bekezdés.

¹⁹⁶ 1951. évi Mt. 19. § (1)-(2) bekezdés.

¹⁹⁷ 1951. évi Mt. 10. §, 13. § (3) bekezdés.

annak funkciója lényegében a „tervteljesítésre való mozgósítás” lett.¹⁹⁸ Bár a kódex szerint a kollektív szerződés tartalmazta a vállalatra irányadó bértételeket¹⁹⁹ – melyektől a munkaszerződés nem térhetett el –, ezeket központilag, jogszabály útján a Minisztertanács állapította meg, mivel a „munkabérek megállapítása a dolgozók széles rétegeit érintő és a népgazdasági tervvel szorosan összefüggő, annak igen fontos részét alkotó kérdés” volt.²⁰⁰ A bértételek kollektív szerződésbe foglalása tehát gyakorlatilag csak azok közlését szolgálta, mintsem megalkotását.²⁰¹ Megszűnt továbbá a keret-, az iparági, valamint a szakmai kollektív szerződések rendszere is, melynek helyébe az üzemi kollektív szerződés lépett, melyet a vállalat dolgozói nevében az üzemi bizottság kötött a vállalat igazgatójával.²⁰² A felek szerződési szabadságát korlátozta továbbá a vállalati munkarend is. Ezen munkaviszonyra vonatkozó szabály – melytől a munkaszerződés szintén nem térhetett el – alapvető célja az 1951. évi Mt. és annak végrehajtási rendeleteinek konkretizálása volt az adott vállalatra vonatkozóan.²⁰³ A vállalati munkarendnek – amelyet az üzemi bizottsággal egyetértésben az igazgató állapított meg – azonban a helyi viszonyok speciális szabályozásában nem volt sok szerepe, mivel a Minisztertanács általános, az egyes miniszterek pedig – a szakszervezettel egyetértésben – iparági munkarend mintákat állapítottak meg, melyek a vállalati munkarend alapját jelentették.²⁰⁴ A munkaviszony alanyainak nem csupán a munkaviszony-tartalom alakításának szabadsága esett korlátozások alá, hanem a munkaviszony létesítése, módosítása, illetve megszüntetése is. A munkaviszony keletkezését illetően ugyan az 1951. évi Mt. nem írt elő direkt szerződéskötési köteleességet, azonban a kódex 1. § (1) bekezdése alapvetően általános munkakötelezettségről rendelkezett, mely szerint „[m]inden munkaképes polgárnak joga, kötelessége és becsületbeli ügye, hogy képességei szerint dolgozzék.” A szocialista munkajog ugyanakkor csak közvetett hátrányokat alkalmazott azokkal szemben, akik nem tettek eleget ezen köteleességnek, vagyis kedvezményekben részesítette azokat, akik ezt teljesítették, viszont hátrányos következményekkel sújtotta azokat, akik ennek nem tettek

¹⁹⁸ Hágelmayer (1979), 121.

¹⁹⁹ 1951. évi Mt. 7. § (4) bekezdés.

²⁰⁰ Nagy László: Hatodik Fejezet. A munkabér. In: Mikos Ferenc – Nagy László – Weltner Andor (szerk.: Weltner Andor): *A munka törvénykönyve és végrehajtási szabályai*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1955. 313.

²⁰¹ Hágelmayer (1979), 121.

²⁰² 1951. évi Mt. 8. §.

²⁰³ Weltner Andor: A magyar munkajog forrásai (II.). *Jogtudományi Közöny*, 6. évf., 1951/11. 681.

²⁰⁴ Kiss (1995), 41.

eleget.²⁰⁵ Így például bizonyos anyagi ellátások (baleseti járadék, nyugdíj, táppénz stb.) csak azoknak járt, akik „megfelelő módon kivették a részüket a társadalom munkájából.”²⁰⁶ A közvetett hátrányokból következően pedig az állampolgárok kénytelenek voltak munkát vállalni, mivel munkahely nélkül nemcsak az anyagi biztonságuk rendült meg, hanem mindennapi mozgásterük is rendkívüli mértékben beszűkült.²⁰⁷ A korabeli munkajog tehát a munkaviszony létesítését vagy annak mellőzését nem a két fél szerződéseként, szabad akarat-elhatározásaként fogta fel, hanem azt gyakorlatilag – közvetett módon – kötelezővé tette. A munkaviszony léte (nem léte) pedig az állampolgár társadalmi megítélését is nagyban befolyásolta.²⁰⁸

A munkaviszony módosítását illetően az 1951. évi Mt. ugyan kimondta, hogy a munkaszerződés megkötésére vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni annak módosításra is²⁰⁹, ez utóbbi jogintézmény szabályozásáról nem rendelkezett a kódex. A jogszabály ugyan a „Munkaerőgazdálkodás” című fejezetben tárgyalta az áthelyezést, amely viszont nem a közös megegyezéssel történő szerződésmódosítást jelentette, hanem a korszak jellegzetes intézményét, a „népgazdasági érdekből” történő áthelyezést rögzítette.²¹⁰ A szabályozás hasonlóan merev korlátokat állított a munkavállalói akaratnak a munkaviszony megszüntetése tekintetében is, mivel a munkavállaló a munkaviszonyát csak az 1951. évi Mt.-ben meghatározott esetekben²¹¹ szüntethette meg. Ez gyakorlatilag azt jelentette, hogy a munkaviszony létesítése után szinte ellehetetlenült az újabb munkahely szabad megválasztásának joga.²¹² A kódex továbbá azon dolgozót, aki a munkaviszonyát a

²⁰⁵ Megjegyzendő, hogy a Tanácsköztársaság idején a polgárok közvetlen szankcióval is rá voltak szoríthatók a munkavégzésre. A Forradalmi Kormányzótanács XI. számú rendelete ugyanis leszögezte, hogy „[...] a proletárállamban csak annak van joga élni, aki dolgozik, vagy testi, vagy szellemi munkát végez a társadalom fenntartására. A Tanácsköztársaság elrendeli tehát az általános munkakényszert, ezzel szemben megállapítja a munkára való jogot.” Ebben a korszakban tehát az általános munkakötelezettség konkrét alanyi kötelezettséget jelentett, melynek megszegése esetén közvetlen szankciót lehetett alkalmazni. [Trócsányi László: *Munkajog*. In: Halász Pál – Kovács István – Peschka Vilmos (szerk.): *A magyar Tanácsköztársaság jogalkotása*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1959. 326.]

²⁰⁶ Weltner Andor: *Első Fejezet. Általános rendelkezések*. In: Mikos Ferenc – Nagy László – Weltner Andor (szerk.: Weltner Andor): *A munka törvénykönyve és végrehajtási szabályai*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1955. 22-23.

²⁰⁷ Kiss (1995), 39.

²⁰⁸ Nádas György: *Az 1951. évi Munka törvénykönyve. Az első munkajogi kódex Magyarországon*. *Studia Iurisprudentiae Doctorandorum Miskolciensium, Miskolci doktoranduszok jogtudományi tanulmányai*, Tomus 2, 2002/2. 81. [a továbbiakban: Nádas (2002)].

²⁰⁹ 1951. évi Mt. 17. §.

²¹⁰ Az 1951. évi Mt. 133. § (1) bekezdés b) pontja alapján a dolgozót népgazdasági érdekből a vállalaton belül más munkahelyre vagy más vállalathoz át lehetett helyezni.

²¹¹ 1951. évi Mt. 30. § (1) bekezdés.

²¹² Kiss (1995), 39-40.

jogszabálynak meg nem felelő módon szüntette meg, „önkéntesen kilépőnek” minősítette és külön jogszabály hátrányos jogkövetkezményekkel sújtotta.²¹³

Elsőként a kódex 1953. évi módosítása hozott néhány változást az individuális munkajog fentebb ismertetett területein, így például a munkaviszony módosításával és megszüntetésével összefüggésben némiképp enyhült a munkavállalói kiszolgáltatottság. Ezen változások azonban sok esetben inkább szociálpolitikai szempontokon, mintsem a felek önrendelkezésének biztosításán alapultak, így elsősorban a munkavállaló családi viszonyai, illetve egészségi állapota jelenthetett felmentést a szigorú szabályok alól.²¹⁴ Az egyéni munkakapcsolatok területén igazán nagy változást az 1964. évi módosítás jelentett, melynek célja a gazdaságirányítási rendszer átalakításának megfelelő munkajogi struktúra létrehozása volt. E módosítás az egyéni munkakapcsolatok területén megszüntette azokat az irracionális korlátozásokat, amelyek a munkaviszony módosítását és megszüntetését meghatározták. Ennek keretében például rögzítésre került, hogy a munkaviszony módosítása csak a felek közös megegyezésével lehetséges²¹⁵, a felmondási tilalmak jelentősen kibővültek, valamint elismerésre került a munkavállaló szabad felmondási joga.²¹⁶ A módosítások azonban a munkaszerződés szabályozó szerepét nem érintették, vagyis a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok relációjában továbbra is kógencia érvényesült.

Összességében elmondható, hogy a (módosítások ellenére) az 1951. Mt. alapvetően a tervutasításos gazdaságirányítás által támasztott követelményeket elégítette ki.²¹⁷ Ennek megfelelően a kódex „[...] az individuális munkakapcsolatok tekintetében mondhatni teljességgel kiiktatta a piaci hatásokat, és ezáltal a felek befolyását jogviszonyaik alakításába.”²¹⁸ Az 1951. évi Mt. és az ahhoz kapcsolódó jogszabályok kógens jelleggel megszabták a munkaszerződés mellőzhetetlen, eltérést nem engedő elemeit, melyektől sem a dolgozó javára, sem a hátrányára nem lehetett eltérni.²¹⁹

²¹³ 1951. évi Mt. 36. § (1)-(2) bekezdések.

²¹⁴ Kiss (1995), 42, 68.

²¹⁵ Bár a (módosított) 1951. évi Mt. továbbra is biztosította az áthelyezés jogát a vállalatnak, a korábinál nagyobb hangsúlyt fektetett a dolgozó érdekének a védelmére. [Hágelmayer Istvánné: A munkaszerződés módosítása az új szabályozás alapján. *Jogtudományi Közlöny*, 20. évf., 1965/7. 296.]

²¹⁶ Kiss (1995), 44, 68.

²¹⁷ Nadas (2002), 102.

²¹⁸ Kiss (1995), 39.

²¹⁹ Garancsy Mihályné: A munkaszerződés mellőzhetetlen tartalmának érvényesülése. *Jogtudományi Közlöny*, 14. évf., 1959/4. 164.

3.4. Az 1967. évi Mt. szabályozása

Az 1967. évi Mt. indokolása utal arra, hogy a kódex megalkotását „[...] a gazdasági irányítás reformja tette szükségessé.” Az 1951. évi Mt. ugyanis „[...] még a centralizált, utasításon alapuló gazdálkodási rendszerre épült, és bár szabályai egy részét az időközben végrehajtott módosítások korszerűsítették, ezen az alapvető vonásán nem változtattak. Emellett az 1951 óta végrehajtott módosítások mind a törvénykönyvet, mind a végrehajtási rendeletet áttekinthetetlenül és egyes részeiben ellentmondásossá is tették.”²²⁰

Az új szabályozásnak tehát alapvetően két problémát kellett megoldania: a szabályozás decentralizálását, illetve egyszerűsítését.²²¹ Ebből következően, a szabályozás rendszerének alapvető koncepciója az volt, hogy a központi szabályok – így maga az 1967. évi Mt. is – csak az elvi jellegű, a központi szinten eldöntendő kérdéseket rendezzék, és a részletes szabályozás kerüljön a vállalatok hatáskörébe.²²² Ezen jogpolitikai célok megvalósítása érdekében a kódex 8-10. §-ai „A munkaviszonyra vonatkozó szabályok” cím alatt meghatározták az új munkajogi jogforrási hierarchia rendszerét.²²³ A 8. § (1) bekezdése szerint „[a] munkaviszonnyal összefüggő alapvető kérdéseket törvény vagy törvényerejű rendelet szabályozza. Ezek végrehajtásáról a Minisztertanács rendelete vagy határozata, továbbá – ezek keretei között – a Szakszervezetek Országos Tanácsa által kibocsátott szabályzat és általános óvórendszabály, illetőleg miniszteri rendelet, utasítás és szakmai óvórendszabály, valamint – a vállalaton belüli érvénnyel – kollektív szerződés és vállalati munkavédelmi szabályzat rendelkezik.” Ezen munkaviszonyra vonatkozó szabályok és a munkaszerződés²²⁴ relációjában – hasonlóan az 1951. évi Mt.-hez – kógencia érvényesült, mivel a törvény 22. § (3) bekezdése érvénytelennek minősítette azt a munkaszerződés, amelynek megkötése munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközött. Ha pedig a munkaszerződésnek csak valamely rendelkezése volt ellentétes a munkaviszonyra vonatkozó szabállyal, csak az a rendelkezés minősült érvénytelennek és a munkaszerződés tartalma a munkaviszonyra vonatkozó szabálynak megfelelően alakult.

²²⁰ A Munka Törvénykönyvéről szóló 1967. évi II. törvény indokolása. I. (a továbbiakban: 1967. évi Mt. indokolás).

²²¹ Kiss (1995), 46.

²²² 1967. évi Mt. indokolás, I.

²²³ Jelen alfejezetben az 1967. évi Mt. közlönyállapot szerinti rendelkezései kerülnek elemzésre.

²²⁴ Az 1967. évi Mt. – az 1951. évi Mt.-től eltérően – nem határozta meg a munkaszerződés fogalmát, hanem arról csupán az alábbiak szerint rendelkezett: „A munkaviszony a vállalat és a dolgozó megállapodása – a munkaszerződés – alapján jön létre. Munkaszerződés a kinevezés vagy választás és annak elfogadása is.” [1967. évi Mt. 22. § (1) bekezdés.]

Az 1967. évi Mt. tehát az érvénytelenség két fajtáját különböztette meg: a munkaszerződés egészére kiterjedő, valamint a részleges érvénytelenséget. A munkaszerződés egészére kiterjedően érvénytelen volt az a munkaszerződés, melynek megkötése munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközött. Így például érvénytelennek minősült a munkaszerződés, ha az abban foglalt megállapodás szerint a vállalat a munkára jelentkező nőt a nők számára a kollektív szerződésben tiltott munkakörben alkalmazná. Ebben az esetben az egész munkaszerződés érvénytelennek minősült. Ezzel szemben a munkaszerződés részleges érvénytelensége akkor következett be, ha a munkaszerződésnek csak valamely rendelkezése ellenkezett a munkaviszonyra vonatkozó szabállyal. Ez például akkor fordult elő, ha a felek a jogszabályban meghatározottnál rövidebb pótszabadságban állapodtak meg. Ebben az esetben maga a munkaszerződés érvényben maradt, azonban a pótszabadságra vonatkozó kikötés helyébe a jogszabály vonatkozó rendelkezése lépett.²²⁵ A felek tehát csak azon kérdésekben állapodhattak meg, melyet a munkaviszonyra vonatkozó szabály – mellőzhetetlen erővel – nem határozott meg, így például próbaidőben, határozott időre szóló munkaviszonyban, részmunkaidőben stb.²²⁶ Mind individuális, mind kollektív²²⁷ szinten a munkaviszony tartalmának alakítása tekintetében a szerződési szabadság egyik legnagyobb korlátját továbbra is a kötött bérrendszer, a bérkategóriák felső határának megállapítása jelentette. A bértarifa központi megállapításának indoka az volt, hogy „az egyes szakmák azonos gyakorlattal rendelkező, azonos teljesítményt nyújtó munkásai ugyanazon bértétel alapján kapják alapbérüket az egész országban, függetlenül attól, hogy melyik iparágban, vállalatnál, szövetkezetnél vagy magánszektorban dolgoznak.”²²⁸

Összességében elmondható, hogy a kódex célkitűzései, vagyis az egyszerűsítés és a decentralizáció csak részben valósultak meg. Az 1967. évi Mt. ugyan formailag eleget tett az egyszerűsítés követelményének, hiszen terjedelmét tekintve „kerettörvény” jellegű volt, azonban a különböző szintű végrehajtási rendeletek által fokozatosan visszatértek a részletes szabályozás irányába. E körben példaként említhető, hogy bár a törvény a munkaviszony

²²⁵ Weltner Andor: A munkaszerződés. In: Nagy László – Weltner Andor (szerk.): *A Munka Törvénykönyve kommentárja. I. kötet.* Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1978. 293. [a továbbiakban: Weltner (1978)].

²²⁶ Uo. 291.

²²⁷ A kollektív szerződés – melyet a vállalat és a szakszervezet vállalati szerve kötött – némileg tágabb szabályozási mozgástérrel rendelkezett, mint a munkaszerződés. Az 1967. évi Mt. 8. § (3) bekezdése szerint a kollektív szerződés munkaviszonyra vonatkozó más szabálytól csak annyiban térhetett el, amennyiben az megengedte.

²²⁸ Radnay József: A munka díjazása és a dolgozó részére járó egyéb juttatások. In: Nagy László – Weltner Andor (szerk.): *A Munka Törvénykönyve kommentárja. I. kötet.* Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1978. 612-613.

létrehozása, módosítása, illetve megszüntetése tárgyában az 1951. évi Mt.-hez képest jelentősen előrelépett – vagyis megszüntette a szerződéses jogviszonytól idegen elemeket²²⁹ –, a későbbi módosításai során ezzel teljesen ellentétes szellemű rendelkezések születtek, mely jól tükrözi szabályozás mögötti gazdasági viszonyok labilitását.²³⁰ Mivel a decentralizációs törekvések nem célozták a magánautonómia kiszélesítését, az 1967. évi Mt. a kógens szabályozási technikán sem változtatott, vagyis a munkaszerződés a munkaviszonyra vonatkozó szabályoktól továbbra sem térhetett el.

4. Részkonklúzió

A munkavégzés szabályozását illetően, a 19. század közepe a teljes szerződési szabadság időszakának tekinthető, mely időszakban az állam – a „laissez faire, laissez passer” elvének megfelelően – a munkaadó és a munkavállaló viszonyának szabályozását a munkaadó belső, privát ügyének tekintette. Az állami beavatkozás korszakának kezdete hazánkban a 19. század második felére tehető, amikor a jogalkotó olyan elemeket vont szabályozási körbe, melyek korábban kizárólag a felek megállapodásán múltak.²³¹

A két világháború közötti időszakban ugyan születtek új munkaügyi tárgyú jogszabályok, azonban alapvetően a régi joganyagot alkalmazták. A munkajog feudális jellege, szétagolt szabályozása és magánjogi beágyazottság jellemezte ezen időszakot. A korszak szerződéstípusai közül a szolgálati (munkabéri) szerződés állt a legközelebb a mai értelemben vett munkaszerződéshez, melyet azonban a korabeli jogirodalom és joggyakorlat „magától értetődően” magánjogi intézménynek tekintett. 1945-ig tehát a munkaviszony szabályozása – szétagolt jelleggel – a magánjog keretei között történt és a jogirodalom sem különítette el markánsan a magánjogon belül a munkajogot.²³² Ezen időszakban a kollektív szerződésre vonatkozóan sem voltak részletes, speciális jogszabályok, hanem azt az általános magánjogi jogelvek fényében ítélték meg egy sui generis kötelmi szerződéstípusként.²³³ A kollektív szerződésnek tehát kötelező hatálya, illetve átalakító ereje

²²⁹ Megszűnt például a vállalat egyoldalú szerződésmódosítási joga – többek között – a munkakör megváltoztatása és a vállalati áthelyezés tekintetében. [Weltner Andor: A munkaszerződés módosítása és módosulása. In: Nagy László – Weltner Andor (szerk.): *A Munka Törvénykönyve kommentárja. I. kötet.* Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1978. 345.]

²³⁰ Kiss (1995), 49-50.

²³¹ Kenderes (2007), 90, 96.

²³² Kun (2004), 350, 355-356.

²³³ Uo. 368.

nem volt, mivel az csak a szerződést kötő felekre terjedt ki, illetve ott érvényesült, ahol valamely különös jogszabály átalakító erővel ruházta fel azt.²³⁴

A második világháború végét követően megindult a munkajog „közjogiasítása és kiemelése a magánjogi keretektől.”²³⁵ 1945-től egészen 1951-ig a munkajogi szabályozás fő tényezője egy átfogó kollektív szerződéses rendszer volt, melynek keretében a munkajogi rendelkezések túlnyomó részét – a jogszabályok mellett – a kollektív szerződések rögzítették.²³⁶ Ezen időszakban a kollektív szerződések tartalmának már „jogszabályi ereje” volt, mivel azok személyi hatálya a kollektív szerződésben megjelölt azon munkáltatókra és munkavállalókra is kiterjedt, akik nem voltak tagjai a kollektív szerződést kötő munkáltatói szervezetnek, illetve szakszervezetnek. A kollektív szerződés rendelkezései ekkor már „átalakító erejű” szabályok voltak, mivel azok automatikusan a munkaviszony tartalmává váltak, a felek erre irányuló külön megállapodása nélkül is. Ebből következően, ha a felek a kollektív szerződéssel ellenkező kikötésben állapodtak meg, azt a kollektív szerződés rendelkezései érvényesülni nem engedték, hanem „kiszorították” a munkaviszony tartamából.²³⁷ Ezen időszakban továbbá átalakult a jogszabályok kötőereje is. Mivel 1945 előtt a munkaviszony szabályozása a magánjog keretei között történt, a munkavégzésre irányuló szabályok alapvetően diszpozitív jellegűek voltak. A második világháborút követően azonban már „állami ügy lett a munkaügy”²³⁸, így emelkedett a kógens, illetve klauzálisan kógens jogi normák száma.²³⁹

A polgári demokratikus fejlődési irány a „fordulat évétől”, vagyis 1948-tól véget ért, és egyre inkább a szocialista ideológia centralizmusának és a tervgazdálkodásnak jobban megfelelő kógensia erősödött meg.²⁴⁰ Ennek megfelelően a kógens szabályozási technika jellemezte az 1951. évi Mt.-t, melynek hatálybalépését követően végleg megszűnt a kollektív szerződés munkaviszony tartalmát meghatározó szerepe.²⁴¹ Ezen időszakban a munkaszerződésnek a munkaviszonyt keletkeztető hatásán kívül gyakorlatilag további

²³⁴ Kenderes (2007), 56.

²³⁵ Kun (2004), 359.

²³⁶ Hágelmayer (1979), 134.

²³⁷ Weltner Andor: Bevezetés. In: Nagy László – Weltner Andor (szerk.): *A Munka Törvénykönyve kommentárja. I. kötet.* Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1978. 41.

²³⁸ Farkas (1952), 6.

²³⁹ Nagy László: Munkajog. *Jogtudományi Közöny*, 3. évf., 1948/19-20. 348. [a továbbiakban: Nagy (1948)].

²⁴⁰ Kun (2004), 350.

²⁴¹ Hágelmayer (1979), 121.

jelentősége nem volt, mivel a munkaszerződés a munkaviszonyra vonatkozó szabályoktól, így – többek között – 1951. évi Mt.-től nem térhetett el, még a munkavállaló javára sem.²⁴² Az 1967. évi Mt. hatálybalépésével ugyan a kollektív szerződés némileg normatív jelleget nyert, a kódex a munkaszerződés vonatkozásában alapvető változást nem hozott. A munkaviszonyra vonatkozó szabályok és a munkaszerződés relációjában továbbra is kógencia érvényesült. Elméletben a munkaszerződés megállapíthatta a munkaviszony azon tartalmi elemeit, melyeket a munkaviszonyra vonatkozó szabályok kényszerítő erővel nem határoztak meg, ezen elemek csupán elenyésző számban léteztek.²⁴³

A „tervezőgazdálkodást folytató szocialista rendszer”²⁴⁴ munkajoga tehát a kógencia főszabályáról rendelkezett, így a munkaviszonyra vonatkozó szabályok – kevés kivételtől eltekintve – kötelezően megszabták a munkaviszony tartalmát. A munkaszerződés fő szerepe a munkaviszony létrehozása volt, amely csak olyan kikötéseket tartalmazhatott, melyeket „mellőzhetetlen erejű rendelkezések” nem határoztak meg.²⁴⁵ Ezen szabályozási módszerrel a szocialista munkajog gyakorlatilag „kivette a munkafeltételek meghatározását a felek akaraturalma alól.”²⁴⁶

III. A kedvezőbbség elve a rendszerváltást követő magyar munkajogban

Jelen fejezet célja a rendszerváltást követő magyar munkajog jogforrási rendszerének elemzése a kedvezőbbség elvének érvényesülése szempontjából. E témakör két fő szerkezeti egység keretében kerül vizsgálatra. Az első egység áttekintést nyújt ezen elv első megjelenéséről a hazai bírói gyakorlatban, illetve az 1992. évi Mt. szabályozási módszeréről. A második szerkezeti egység a hatályos munkajogi kódex kontextusában vizsgálja a „jóléti elvet”, kitérve az Mt. által deklarált, a kedvezőbbség megítélésének értelmezési módszerére, illetve a jóerkölcsbe ütközés tilalmára mint a kedvezőbbség elvének korlátjára. Ennek keretében elsősorban a felek megállapodásának szabályozási mozgástere kerül elemzésre,

²⁴² Gyulavári, Tamás: The Hungarian Experiment to Promote Collective Bargaining: Farewell to ‘Principle of Favour’. In: Gyulavári, Tamás – Menegatti, Emanuele (eds.): *The Sources of Labour Law*. Kluwer Law International B.V., The Netherlands, 2020. 246-247. [a továbbiakban: Gyulavári (2020a)].

²⁴³ Kenderes (2007), 63.

²⁴⁴ Weltner (1978), 298.

²⁴⁵ Weltner Andor: *A szocialista munkaszerződés*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1965. 178.

²⁴⁶ Kertész István: *A fegyelmi felelősség alapkérdései a munkajogban*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1964. 24. [a továbbiakban: Kertész (1964)].

ugyanakkor a téma kontextusában, érintőleges jelleggel vizsgálatra kerül a kollektív megállapodások témaköre is.

1. A munkavállaló javára való eltérés első megjelenése a magyar bírói gyakorlatban

Az 1990-es évek elején a kevezőbbség elve sajátos közegben és módon jelent meg a magyar munkajogban.²⁴⁷ A rendszerváltást követően ezen jogelv első említésére 1991-ben a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 147. számú állásfoglalásában (a továbbiakban: MK 147. számú állásfoglalás) került sor.²⁴⁸ Ezen állásfoglalás az 1992. évi Mt. hatálybalépését megelőzően, a gazdasági átalakulás folyamatában keletkezett tényállásokban felmerült azon kérdéssel foglalkozott, hogy érvényes-e a végkielégítésre vonatkozó kollektív szerződéses szabályozás.²⁴⁹

Az említett állásfoglalás a korabeli munkajogi jogforrási rendszer kontextusában tűnik különösen jelentősnek.²⁵⁰ Az MK 147. számú állásfoglalás meghozatalának időszakában hatályos 1967. évi Mt. 8. § (1) bekezdése úgy rendelkezett, hogy „[a] munkaviszonnyal összefüggő alapvető kérdéseket törvény szabályozza. Ezek végrehajtásáról a Kormány rendelete, továbbá – ezek keretei között – miniszteri rendelet és államtitkári rendelkezés rendelkezik.” A 8. § (2) bekezdés határozta meg a nem jogszabályi szintű munkaviszonyra vonatkozó szabályok körét. Ezen bekezdés első mondata szerint „[m]unkaviszonyra vonatkozó kérdésekről rendelkezik a kollektív szerződés, a kollektív keretszerződés, illetve a munkaügyi szabályzat, a munkavédelmi szabályzat, a szakszervezet munkahelyi szervének határozata a jóléti (szociális) ráfordításokról, továbbá a szervezeti és működési szabályzat.” A korabeli jogforrási hierarchia rendszerképző elvét lefektető szabályt a 8. § (2) bekezdés utolsó két mondata tartalmazta. Ezen rendelkezés szerint a nem jogszabályi szintű munkaviszonyra vonatkozó szabályok „[...] a munkaviszonyra vonatkozó más szabálytól csak annyiban térhetnek el, amennyiben az megengedi. Az a rendelkezés, amely e tilalomba

²⁴⁷ Berke Gyula: Adalékok a munkavállaló javára való eltérés kérdéséhez. In: Pál Lajos – Petrovics Zoltán (szerk.): *Visegrád 16.0. A XVI. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Wolters Kluwer, Budapest, 2019. 108. [a továbbiakban: Berke (2019)].

²⁴⁸ Gyulavári (2020a), 256.

²⁴⁹ Az MK 147. számú állásfoglalás közzétételének időszakára általánossá vált az a gyakorlat, hogy a kollektív szerződések végkielégítésre vonatkozó rendelkezéseket tartalmaztak. [Berke (2019), 108-109.].

²⁵⁰ Berke Gyula: A munkaviszonyra vonatkozó szabályok. Rendszertani és jogpolitikai megjegyzések a magyar munkajog jogforrási rendszeréhez. In: Kiss György – Berke Gyula – Bankó Zoltán – Kajtár Edit (szerk.): *Emlékkönyv Román László születésének 80.évfordulójára. Studia Iuridica Auctoritate Universitatis Pécs Publicata*. Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Pécs, 2008. 69. [a továbbiakban: Berke (2008)].

ütközik, érvénytelen.” Az idézett rendelkezések tehát a jogszabályi szintű munkaviszonyra vonatkozó szabályok általános kógens természetét rögzítették²⁵¹ és az 1967. évi Mt. érvénytelennek minősítette, ha egy alacsonyabb szintű szabály egy magasabbtól kifejezett jogalkotói felhatalmazás hiányában tért el.²⁵²

A munkaszerződés relációjában is elmondható, hogy a munkaviszonyra vonatkozó szabályok általános jellemzője a szocialista korszakból „örökölt” kógens volt. Ugyanis, az 1967. évi Mt. 9/C. § (6) bekezdése szerint a munkaszerződés csak kollektív szerződés hiányában rendelkezhetett az egyébként kollektív szerződésre tartozó kérdésekről. A munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok viszonylatában a kódex 22. § (3) bekezdése rögzítette, hogy a munkaszerződés (avagy annak része) érvénytelen, ha munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik. Az 1967. évi Mt. tehát a kollektív szerződéstől (és egyébként más munkaviszonyra vonatkozó szabálytól) eltérő munkaszerződéses rendelkezést érvénytelennek minősített, függetlenül az eltérés irányától. Kizárólag a kollektív szerződésben nem rendezett tárgykörben létrejött munkaszerződéses megállapodás minősült érvényesnek abban az esetben, ha nem ütközött más munkaviszonyra vonatkozó szabályba, azaz gyakorlatilag jogszabályba.²⁵³

A Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának a fent ismertetett jogforrási hierarchia szabályai alapján kellett állást foglalnia abban kérdésben, hogy érvényes-e a végkielégítésre vonatkozó kollektív szerződéses szabályozás. E tekintetben ismételtén szükséges utalni az 1967. évi Mt. 8. § (2) bekezdésében foglalt azon szabályra, mely szerint a kollektív szerződés a jogszabálytól annyiban térhetett el, amennyiben az megengedte. A végkielégítéssel összefüggésben pedig az 1967. évi Mt. nem biztosított eltérési lehetőséget. Ugyanakkor, az újonnan létrejött és gyorsan szélesedő magángazdaság jogalkalmazási igényeivel a munkaviszonyra vonatkozó kógens jellegű szabályozás már nem volt összeegyeztethető, mivel az szükségtelenül korlátozta a magán-, illetve kollektív megállapodásos autonómiát.²⁵⁴ Erre tekintettel, a Munkaügyi Kollégium az állásfoglalásban kimondta, hogy a „[...] kollektív szerződéses szabályozás érvényes, ha a törvényben előírt végkielégítési szabályoknál a munkavállalóra nézve kedvezőbb.”²⁵⁵ A bíróság tehát az állásfoglalással

²⁵¹ Az 1967. évi Mt. a kollektív szerződéses szabályozási szintek tekintetében lényegében ugyanezt az elvet rendelte alkalmazni. A kódex 9/C. § (3) bekezdése – az akkor beiktatott kollektív keretszerződés és a kollektív szerződés viszonylatában – rögzítette, hogy „[a] kollektív keretszerződésbe ütköző kollektív szerződéses rendelkezés érvénytelen.”

²⁵² Berke (2019), 114.

²⁵³ Berke (2008), 70-71.

²⁵⁴ Berke (2019), 110.

²⁵⁵ MK 147. számú állásfoglalás.

gyakorlatilag – „contra legem” jelleggel – teret engedett a kollektív szerződéses megállapodásnak, igazodva ezzel az újonnan kialakult gazdasági környezethez.²⁵⁶

A Munkaügyi Kollégium az állásfoglalásban továbbá arról is rendelkezett, hogy miként kell megítélni a munkavállalóra kedvezőbb eltérést. Ennek tekintetében a Kollégium – jóval túlmutatva az akkor aktuális jogalkalmazási gyakorlaton – leszögezte, hogy a törvényhez képest kedvezőbb eltérést „[...] a jogszabály értelmezés általános szabályainak megfelelően nem egyes részletszabályok, hanem a végkielégítésre vonatkozó szabályozások egybevetésével kell elbírálni.”²⁵⁷ Az állásfoglalás szerint tehát a kollektív szerződéses szabályozás érvényességének megítélése kapcsán nem a törvényben és a kollektív szerződésben foglalt egyes végkielégítési jogosultsági feltételeket (például a munkaviszonyban töltött időt, a végkielégítés összegét stb.) kell összehasonlítani, hanem a végkielégítésre vonatkozó teljes szabályozást (szabálycsoportot) kell összevetni.²⁵⁸

Az MK 147. számú állásfoglalás a munkavállalóra kedvezőbb eltérés kérdését a jogszabály és a kollektív szerződés viszonylatában vetette fel, amely – az 1967. évi Mt. kógens jellegű szabályozása ellenére – lehetőséget biztosított a kollektív szerződés számára a végkielégítés szabályozása tekintetében. Ezáltal pedig, a piacgazdasági környezethez igazodva – megelőzve az 1992. évi Mt.-t – kialakította a relatív diszpozitivitás jogalkalmazási-jogértelmezési metodikájának alappilléreit. A Munkaügyi Kollégium, még ha valamelyes meg is haladva a bírói hatáskör korlátait, a gyakorlat által támasztott igényeket tartotta szem előtt, mellyel jelentősen hozzájárult a szociális piacgazdaságba való átmenetet jellemző feszültségek csökkentéséhez.²⁵⁹

2. A munkavállaló javára való eltérés az 1992. évi Mt. rendszerében

2.1. Az új jogforrási rendszer kialakításának indokai

Az 1992. évi Mt. alapvető szemléletbeli változást hozott a munkajog jogforrási rendszerében. A korabeli jogalkotói szándék arra irányult, hogy az állami tulajdonon és irányításon alapuló „közigazgatási jogias szemléletű” munkajogi szabályozást felváltsa a

²⁵⁶ Balogh Áron Péter: A kedvezőbb eltérés elvének jogalkalmazási kérdései a szakképzési munkaviszony fényében. *Munkajog*, 2020/3. 18. [a továbbiakban: Balogh (2020)].

²⁵⁷ MK 147. számú állásfoglalás.

²⁵⁸ Berke (2019), 111-112.

²⁵⁹ Uo. 112.

piacgazdaság viszonyainak megfelelő rendszerrel.²⁶⁰ Ezen jogpolitikai célkitűzés kapcsán az 1992. évi Mt. indokolása kiemeli, hogy „[...] a munkaerőpiac is fokozatosan a gazdasági piac részévé válik, annak elvei, szabályai alapján kezd működni. [...] Ezt a változást a munkajogi szabályozásnak is tudomásul kell vennie: szakítani kell az eddigi szabályozási logikával. A piackonform szabályozás azt eredményezi, hogy a jelenlegi közigazgatási jellegű szabályozást fel kell váltania egy, a munkaviszony sajátosságainak jobban megfelelő magánjogias szabályozásnak. Az állam jogi beavatkozásának erőteljesen vissza kell vonulnia, a munkaviszony alanyaira nézve kogens jogi szabályozás kizárólag a munkaviszony garanciális tartalmi elemeinek meghatározására, az ún »minimálstandardok« kijelölésére szorítkozhat. [...] A munkaviszonnyal kapcsolatos egyéb kérdéseket a munkaviszony alanyainak a munkáltatónak és a munkavállalónak kell megállapodás útján elrendeznie. Az állam tehát ebben a megváltozott szituációban már nem tulajdonosi, hanem közrendvédelmi funkciója alapján szabályoz.”²⁶¹

Az indokolás idézett fordulatai arra utalnak tehát, hogy a jogalkotó a munkaviszonyt elsődlegesen törvényhozási tárgyként fogta fel, alapvető szerepét pedig a jogviszony bizonyos garanciális elemeinek, alapvető feltételeinek rögzítésében látta. Ezzel párhuzamosan megfogalmazta azt a kívánalmat, hogy erősödjön, sőt, váljon meghatározóvá a kollektív megállapodások szerepe. A jogalkotó ugyanis alapvetően a kollektív szerződésnek szánta azt a feladatot, hogy az 1992. évi Mt. által rögzített „minimálstandardokhoz” képest a munkavállaló számára kedvezőbb szabályokat megalkossa.²⁶² Az indokolás ugyanakkor (szükszavúan) utal a munkaszerződés szabályozó szerepére is és megjegyzi, hogy a munkavállaló javára való „[...] eltérés adott felek számára is munkaszerződésben, hiszen bizonyos területeken nem kizárt, hogy kollektív szerződés kötésére nem kerül sor.”²⁶³

2.2. Az 1992. évi Mt. jogforrási rendszere

2.2.1. A kollektív szerződés és a munkaszerződés viszonya az 1992. évi Mt.-hez

²⁶⁰ Kun Attila: A munkajog történeti fejlődésének vázlata. In.: Kiss György (szerk.): *Munkajog*. Dialóg Campus, Budapest, 2020. 57.

²⁶¹ A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény indokolása. Általános indokolás. (a továbbiakban: 1992. évi Mt. indokolás).

²⁶² Berke (2019), 113.

²⁶³ 1992. évi Mt. indokolás, a 13. §-hoz fűzött indokolás.

A fent ismertetett jogpolitikai célok mentén az 1992. évi Mt. megalkotta a munkajog új jogforrási rendszerét²⁶⁴, amely lényegesen eltért a korábbi évtizedekben megszokottaktól.²⁶⁵ Ennek kapcsán kiemelt jelentőségű a törvény 13. §-ának „A munkaviszonyra vonatkozó szabályok” cím alatt összefoglalt rendelkezései, melyek rendszerszervező jellegűek voltak mind individuális, mind kollektív munkajogi vonatkozásban. A 13. § (1) bekezdés azon általános szabályt rögzítette, mely szerint „[a] munkaviszonnyal összefüggő kérdéseket törvény, illetőleg törvényi felhatalmazás alapján egyéb jogszabály szabályozza.” A (2) bekezdés illesztette be a kollektív szerződést a munkajogi jogforrások rendszerébe azzal, hogy általános felhatalmazást adott a kollektív szerződésnek a munkaviszony szabályozására, illetve kijelölte a kollektív szerződésnek (mint munkaviszonyra vonatkozó szabálynak) a jogforrási rendszerben a jogszabályokhoz (mint a munkaviszonyra vonatkozó szabályok másik csoportjához) való viszonyát.²⁶⁶ E rendelkezés szerint „[k]ollektív szerződés a munkaviszonyra vonatkozó bármelyik kérdéstről rendelkezhet, de – a (3) bekezdésben foglalt kivétellel – jogszabállyal ellentétes nem lehet.” A (3) bekezdés szerint „[k]ollektív szerződés, illetve a felek megállapodása e törvény harmadik részében meghatározott szabályoktól – ha e törvény vagy a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló törvény másképp nem rendelkezik – eltérhet. Ennek feltétele, hogy a munkavállalóra kedvezőbb feltételt állapítson meg.”

Az 1992. évi Mt. 13. § (3) bekezdése tehát a kollektív szerződés mellett említette a felek megállapodását is, mindkét jogintézmény kapcsán kimondva a relatív diszpozitivitás főszabályát a törvény Harmadik Részéhez képest. A 13. § (3) bekezdés „ha e törvény vagy a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló törvény másképp nem rendelkezik” fordulata azonban arra utalt, hogy a Harmadik Részben belül voltak olyan munkajogi normák is, amelyek kivételesen kógens²⁶⁷, vagy kétoldalúan diszpozitív²⁶⁸ jellegűek voltak.²⁶⁹ Előfordult továbbá a munkavállalóra kedvező vagy

²⁶⁴ Jelen fejezetben az 1992. évi Mt. 2012. június 30. napján hatályos normaszövege kerül elemzésre.

²⁶⁵ Kiss (1995), 101.

²⁶⁶ Berke (2019), 115-116.

²⁶⁷ Például az 1992. évi Mt. 89. § (1) bekezdése.

²⁶⁸ Például az 1992. évi Mt. 145. §-a.

²⁶⁹ Az előbbi esetben általában „e rendelkezéstől érvényesen eltérni nem lehet”, utóbbi esetben „eltérő megállapodás hiányában” fordulatot használta a törvény.

kedvezőtlen eltérés nem bármely megállapodással történő megengedése is²⁷⁰, például azáltal, hogy a törvényi rendelkezéstől csak kollektív szerződés térhetett el.²⁷¹

2.2.2. A munkaszerződés viszonya a kollektív szerződéshez

Az 1992. évi Mt. 76. § (4) bekezdése úgy rendelkezett, hogy „[a] munkaszerződés jogszabállyal, illetve kollektív szerződéssel ellentétben nem állhat, kivéve, ha a munkavállalóra kedvezőbb feltételt állapít meg.” Ezen rendelkezés tehát a relatív diszpozitivitás elvét rögzítette a kollektív szerződés és a munkaszerződés viszonylatában is²⁷², vagyis a jogalkotó nem tette lehetővé a kollektív szerződést kötő feleknek, hogy akár kógens, akár kétoldalúan diszpozitív normát alkossanak. A kollektív szerződéses alanyok így nem zárhatták el (kógens szabályokkal) a munkaviszony alanyainak magánautonómiáját, de nem is nyithatták azt szélesebbre (diszpozitív szabályokkal), mint ahogyan azt a jogalkotó az Mt. 76. § (4) bekezdésében relatív diszpozitív jelleggel megállapította.²⁷³

A kollektív szerződés és a munkaszerződés viszonyának kapcsán szükséges megemlíteni továbbá az 1992. évi Mt. 82. § (2) bekezdést, mely szerint „[k]ollektív szerződés a munkaszerződést a munkavállaló hátrányára nem módosíthatja.” Ezen szabály kizárta annak lehetőségét, hogy a munkaszerződés megkötése után hatályba lépett kollektív szerződés kihasson a munkavállaló munkaszerződésére, ha annál hátrányosabb feltételeket állapított meg. Amennyiben viszont a kollektív szerződés előnyösebb volt a munkaszerződés rendelkezéseinél, a kedvezőbb rendelkezéseknek megfelelően módosult a munkaszerződés tartalma.²⁷⁴

3. A munkavállaló javára való eltérés az Mt. rendszerében

²⁷⁰ Radnay József: A munkaviszonyra vonatkozó szabályok. In: Radnay József (szerk.): *A Magyar Munkajog. Kommentár a Gyakorlat számára (Jogkódex, elektronikus kiadvány). I. kötet, 3. kiadás.* HVG-ORAC, Budapest, 2011. Az 1992. évi Mt. 13. §-ához fűzött kommentár. (a továbbiakban: Radnay (2011)).

²⁷¹ Például az 1992. évi Mt. 83/A. § (3)-(4) bekezdései.

²⁷² A relatív diszpozitivitás elve érvényesült a különböző szintű kollektív szerződések viszonylatában is. Az 1992. évi Mt. 41. §-a úgy rendelkezett, hogy „[a] szűkebb hatályú kollektív szerződés a tágabb hatályúhoz képest csak annyiban térhet el, amennyiben az a munkavállalóra nézve kedvezőbb szabályokat állapít meg.”

²⁷³ Berke (2019), 118.

²⁷⁴ 1992. évi Mt. indokolás, a 82. §-hoz fűzött indokolás.

3.1. A munkaviszonyra vonatkozó szabályok rendszere és a kollektív szerződés szabályozó szerepe

Az Mt. indokolása utal arra, hogy az 1992. évi Mt.-ben a normatív szintre emelt jogalkotói szándék, vagyis az állami beavatkozás visszaszorítása és magánjogias szemléletű szabályozás kialakítása „[...] csak részben teljesült, amennyiben a kollektív megállapodások szerepe a hazai munkaerő-piac alakításában viszonylag korlátozott maradt.” Az indokolás ennek fő okaként azt jelölte meg, hogy az 1992. évi Mt. relatív diszpozitív szabályozási szemlélete „[...] a munkaerőpiac autonóm szabályozása ellen hatott.”²⁷⁵ Ugyanis, az 1992. évi Mt. által rögzített „minimálstandardok” – európai viszonylatban is – magas szintje miatt a kedvező eltérési szabályok nem tették prioritássá a kollektív szerződések megkötését a munkáltatók számára.²⁷⁶

A jogalkotó ezért – az 1992. évi Mt.-hez hasonlóan – újra megfogalmazta azon célkitűzést, miszerint „[...] jelentősen bővíteni kívánja az ún. kontraktuális alapú szabályozás szerepét, az individuális²⁷⁷ és a kollektív autonómia lehetőségeit, azaz a munkaviszonyban álló felek és a kollektív munkajogi jogalanyok megállapodásainak szabályozó szerepét.”²⁷⁸ A jogalkotó szándéka tehát alapvetően arra irányul, hogy a korábbiaknál rugalmasabb szabályozással szélesebb körű kollektív autonómiát biztosítson a munkaerő-piac szereplőinek, annak érdekében, hogy a gazdasági, társadalmi és más igényeikhez – bizonyos törvényi korlátok között – szabadon igazíthassák a foglalkoztatás feltételeit.²⁷⁹

Ezen jogpolitikai célkitűzés megvalósítása érdekében az Mt. létrehozta a munkajogi jogforrások új rendszerét, melynek elemeit a kódex 13. §-a határozza meg. E rendelkezés szerint „[...] munkaviszonyra vonatkozó szabály a jogszabály, a kollektív szerződés és az üzemi megállapodás, valamint az egyeztető bizottságnak a 293. §-ban foglaltak szerint kötelező határozata.” A hatályos jogforrási hierarchia tekintetében az egyik leglényegesebb változás az 1992. évi Mt.-hez képest, hogy a jogalkotó az Mt. szabályainak általános természetét diszpozitívként határozta meg a kollektív szerződéssel szemben.²⁸⁰ A

²⁷⁵ Mt. indokolás, Általános indokolás, 2. pont.

²⁷⁶ Balogh Áron Péter: *A kollektív szerződés, mint magánjogi jogintézmény. Doktori értekezés.* Debreceni Egyetem Marton Géza Állam- és Jogtudományok Doktori iskola, Debrecen, 2021. 33. [a továbbiakban: Balogh (2021)].

²⁷⁷ Az individuális autonómia bővítéséről és az azzal kapcsolatos dilemmákról lásd: IV. fejezet.

²⁷⁸ Mt. indokolás, Általános indokolás, 10. pont.

²⁷⁹ Balogh (2021), 33-34.

²⁸⁰ Az Mt. a kollektív szerződések hierarchiájának szabályozása tekintetében is némileg szakított a relatív diszpozitivitás elvével. Az Mt. 277. § (4) bekezdése szerint „[a] szűkebb hatályú kollektív szerződés az

diszpozitivitás főszabályát az Mt. 277. § (2) bekezdése rögzíti, mely szerint „[k]ollektív szerződés – eltérő rendelkezés hiányában – a Második és a Harmadik Részben foglaltaktól eltérhet.” A jogalkotó álláspontja szerint „[...] ez a szabályozási szemlélet járulhat hozzá leghatékonyabban a kollektív szerződések megkötésére irányuló kölcsönös érdekelttség kialakításához, valamint a kollektív szerződések terjedéséhez, hatályossági körük, az ún. lefedettség növeléséhez”.²⁸¹

Az Mt. tehát a kollektív szerződés tekintetében – eltérően az 1992. évi Mt.-től – nem a „minimálstandardok” rögzítésére törekedett, hanem a munkafeltételek szabályozását – általánosságban – átengedte a kollektív szerződést kötő feleknek. Ugyanakkor, a diszpozitivitás főszabályához képest az Mt. Második és Harmadik Része számos esetben kivételeket is tartalmaz. Ezeket főként (de nem kizárólag²⁸²) az „Eltérő megállapodás” címet viselő szakaszokban rögzíti a törvény. Ennek megfelelően egyes törvényi szabályok kógensnek²⁸³, relatív diszpozitívnek²⁸⁴, vagy korlátozott diszpozitívnek²⁸⁵ minősülnek.²⁸⁶

3.2. A munkaszerződés szabályozó szerepe

A munkaszerződés szabályozó szerepét illetően az Mt. megtartotta az 1992. évi Mt. szabályozási módszerét, vagyis azon főszabályt, mely szerint a munkaszerződés a munkaviszonyra vonatkozó szabályoktól a munkavállaló javára térhet el. A kedvezőbbség elvét ezen relációban az Mt. 43. § (1) bekezdése rögzíti, amely szerint „[a] munkaszerződés – jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – a Második Részben foglaltaktól, valamint munkaviszonyra vonatkozó szabálytól a munkavállaló javára eltérhet.” Ezen általános elvtől tehát csak jogszabály kifejezett rendelkezése esetében van helye eltérésnek. Ezt a lehetőséget

általánostól – ennek eltérő rendelkezése hiányában – csak a munkavállaló javára térhet el.” Az Mt. tehát lehetőséget ad arra, hogy az általános (ágazati, alágazati) kollektív szerződés a maga által rögzített norma kógenciáját vagy diszpozitivitását mondja ki a szűkebb hatályú (munkáltatóra kiterjedő) kollektív szerződéssel szemben. [Berke (2019), 120-121.].

²⁸¹ Mt. indokolás, Általános indokolás, 10. pont.

²⁸² További korlátozások állapít meg az Mt. 277. § (3) bekezdése, amely szerint „[k]ollektív szerződés a XIX. fejezet és a XX. fejezet rendelkezéseitől nem térhet el, továbbá a 271-272. §-ban foglaltakat nem korlátozhatja.”

²⁸³ Például az Mt. 50. § (2) bekezdése.

²⁸⁴ Például az Mt. 57. § (2) bekezdése.

²⁸⁵ Például az Mt. 135. § (3) bekezdése.

²⁸⁶ Berke Gyula: A kollektív szerződés. In: Bankó Zoltán – Berke Gyula – Kiss György – Szóke Gergely László: *Nagykommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez (Jogtár, elektronikus kiadvány)*. Wolters Kluwer, Budapest, 2023. Az Mt. 277. §-ához fűzött kommentár. [a továbbiakban: Berke (2023a)].

– akárcsak a kollektív szerződés esetén – vagy az „Eltérő megállapodás” címet viselő szakaszokban rögzíti a törvény, vagy az egyes jogintézményekhez kapcsolódóan „a felek eltérő megállapodása hiányában” fordulattal fejezi ki az Mt. Ennek megfelelően a kódex Második Részében szabályozott egyes rendelkezések kógensnek²⁸⁷, mások korlátozott kétoldalú diszpozitívna²⁸⁸, illetve abszolút diszpozitívna²⁸⁹ minősülnek.

A kollektív megállapodások (kollektív szerződés, üzemi megállapodás) és a munkaszerződés relációja kapcsán ismételten szükséges hangsúlyozni, a kedvezőbbség elve alól csak jogszabály teremthet kivételt, maga a kollektív szerződés (üzemi megállapodás) vagy a munkaviszonyban álló felek megállapodása nem. Kollektív megállapodás tehát nem tartalmazhat olyan szabályt, amelynek a tekintetében megnyitja a munkaszerződés szabályozási lehetőségét, azaz érvényessé teszi a munkavállaló hátrányára eltérő megállapodását. Kollektív megállapodás továbbá kógens szabályokat sem tartalmazhat, vagyis a kollektív felek nem rendelkezhetnek úgy, hogy az általuk létrehozott szabálytól a munkaszerződés nem térhet el a munkavállaló javára.²⁹⁰ A munkaszerződés szemszögéből nézve tehát az Mt. és a kollektív megállapodások a minimálstandardokat rögzíti, amelyektől a munkaszerződés csak a munkavállaló javára térhet el. Ettől az általános elvtől csak jogszabály kifejezett rendelkezése esetében van helye eltérésnek. Az Mt. 293. §-a szerinti egyeztető bizottság kötelező határozatától szintén csak jogszabályi felhatalmazás alapján lehet eltérni a munkavállaló hátrányára munkaszerződésben, vagy az csak jogszabály alapján állapíthat meg kógens rendelkezéseket a felek megállapodása számára.²⁹¹

3.2.1. A jogszabálytól való eltéréssel összefüggő dilemmák

Ahogy említésre került, az Mt. 13. §-a szerint munkaviszonyra vonatkozó szabálynak minősül – többek között – a jogszabály, így – az Mt. 43. § (1) bekezdésének nyelvtani értelmezése alapján – a munkaszerződés eltérhet a munkavállaló javára (elméletben) bármely jogszabálytól. Ugyanakkor, ahogy arra Lőrincz György több tanulmányában²⁹² is

²⁸⁷ Például az Mt. 45. § (1) bekezdése.

²⁸⁸ Például az Mt. 92. § (2) bekezdése.

²⁸⁹ Például az Mt. 51. § (2) bekezdés b) pontja.

²⁹⁰ Berke (2023a), az Mt. 277. §-ához fűzött kommentár.

²⁹¹ Berke (2019), 125.

²⁹² Lőrincz György: A munkaszerződés teljesítésének egyes kérdései. *Munkajog*, 2020/3. 1-12. [a továbbiakban: Lőrincz (2020)]; Lőrincz György: A munkaszerződés teljesítésének egyes kérdései. In: Ábrahám Márta – Berke Gyula – Tálné Molnár Erika (szerk.): *Exemplis discimus: Emlékkötet Radnay József*

felhívja a figyelmet, számos értelmezési kérdés felmerül az Mt.-n kívüli egyéb jogszabálytól való eltérést illetően. Az Mt. mint munkaviszonyra vonatkozó szabály esetében a munkavállaló javára való eltérés jól értelmezhető, mivel a kódex az egyes fejezetek végén kifejezetten rendelkezik az eltérés kizárásáról, illetve annak megengedéséről. Ezzel szemben más, főként a közjogi jellegű jogszabályok nem ilyen jogtechnikai megoldást alkalmaznak. Azok ugyanis általában kógens rendelkezéseket tartalmaznak és kifejezetten rendelkeznek az esetleges eltérés lehetőségéről. Az alapvető jogértelmezési elv szerint pedig az ilyen, eltérést engedő klauzula hiányában nem megengedett a jogszabálytól való eltérés, még a munkavállaló javára sem. Az Mt. 43. § (1) bekezdése azonban „megtöri” ezen elvet, mivel általánosságban megengedi a munkavállaló javára való eltérést az egyébként kötelező erejű jogszabálytól is. Ugyanakkor, az Mt. relatív diszpozitív szabályozási logikája más jogszabályokra „projektálva” csak akkor lenne jól értelmezhető és alkalmazható, ha azok szerkezete tekintettel lenne az Mt. generális felhatalmazására, vagyis – az Mt.-hez hasonlóan – kifejezetten meghatároznák azt, hogy mely szabályoktól nem megengedett az eltérés. „Nem szorul bővebb bizonyításra, hogy a jogrendszer ilyen irányú átrendezése értelmetlen, sőt feltehetőleg megvalósíthatatlan lenne.”²⁹³

A jogrendszer effajta inkohereciájából adódóan meglehetősen abszurd megállapításokra juthatunk a munkaszerződés szabályozó szerepét illetően. Ugyanis, az Mt. 43. § (1) bekezdésének nyelvtani értelmezése alapján, érvényesnek lehetne tekinteni például azon munkaszerződést, melyben a sofőr munkakört betöltő munkavállaló (aki nem kívánja betartani a közúti közlekedés szabályait) a munkáltatóval megállapodik abban, hogy a KRESZ²⁹⁴ rendelkezéseitől a javára eltérnek, vagyis a felek rögzíthetik a megállapodásban, hogy ezen munkaviszonyra vonatkozó (jog)szabály nem vonatkozik rá.²⁹⁵ Továbbá, érvényesnek lehetne tekinteni például egy olyan szerződéses kikötés is, mely szerint, „[...] ha egy pedagógus számára mondjuk a szekrényugrás bemutatása, így tanítása nehézséget okoz, a felek megállapodhatnak abban, hogy a NAT²⁹⁶ szabályaitól (a javára) eltérve, ennek oktatását mellőzze.”²⁹⁷

születésének 95. évfordulójára. Kúria – Pázmány Press, Budapest, 2022. 273-288. [a továbbiakban: Lőrincz (2022)].

²⁹³ Lőrincz (2022), 280.

²⁹⁴ A közúti közlekedés szabályairól szóló 1/1975. (II. 5.) KPM–BM együttes rendelet.

²⁹⁵ Lőrincz (2020), 4-5.

²⁹⁶ A Nemzeti alaptanterv kiadásáról, bevezetéséről és alkalmazásáról szóló 110/2012. (VI. 4.) Korm. rendelet.

²⁹⁷ Lőrincz (2020), 12.

Az abszurd jogértelmezési eredményekből („argumentum ad absurdum”) következően az Mt. 43. § (1) bekezdésében rögzített generális felhatalmazás az Mt.-n kívüli egyéb jogszabályok tekintetében nem alkalmazható. Ugyanis, ezen (sok esetben közjogi jellegű) jogszabályok – eltérve az Mt. rendszerétől – alapvetően kógens jellegű rendelkezéseket tartalmaznak, melyek csak kivételesen engednek eltérést. Ebből következően, az Mt.-n kívüli egyéb jogszabályi rendelkezésektől való eltérés csak abban az esetben megengedett, ha az adott jogszabály arra kifejezetten felhatalmazást ad. Amennyiben a munkaviszony felei ilyen felhatalmazó klauzula hiányában térnek el a jogszabály rendelkezésétől, az a szerződéses kikötés az Mt. 27. § (1) bekezdése alapján érvénytelennek minősül.

3.3. Az egymással összefüggő rendelkezések összehasonlítása mint a munkavállaló javára való eltérés értékelését segítő szabály

Az Mt.-ben a munkavállaló javára eltérést engedő rendelkezésekkel összefüggésben egy új elem is megjelent. Ezen elemet az Mt. 43. § (2) bekezdése rögzíti, mely szerint „[a]z eltérést az egymással összefüggő rendelkezések összehasonlításával kell elbírálni.” Ahogy ismertetésre került, a munkavállalóra kedvezőbb eltérés elve már az MK 147. számú állásfoglalásban, illetve 1992. évi Mt.-ben is megjelent, azonban a hazai tételes munkajogban először került deklarálásra olyan szabály, amely a kedvezőbbség elvének értelmezésére vonatkozik.²⁹⁸

Az Mt. indokolása szerint az Mt. 43. § (2) bekezdése a munkavállaló javára való eltérés értékelését segítő szabály, amely – az 1992. évi Mt. hatálya alatt kialakult bírói gyakorlattal egyezően²⁹⁹ – „[...] kizárja az ún. »mazsola elv« érvényesülését, de a munkavállaló érdekében arra sem ad lehetőséget, hogy az eltérés kedvező volta a munkaszerződés összességében ne legyen megállapítható a munkavállaló javára. Az egymással összefüggő rendelkezések kifejezés alatt az azonos rendeltetésű szabályokat, illetve megállapodás-elemeket kell érteni. Így például, ha az vitatott, hogy a törvényes, illetve a munkaszerződés szerinti végkielégítés legyen az irányadó az adott esetben, ezt nem önmagában, hanem például a felmondási időre vonatkozó rendelkezés, illetve megállapodás együttes összevetésével lehet megállapítani.”³⁰⁰

²⁹⁸ Berke (2019), 123.

²⁹⁹ A magyar jogirodalom, illetve a bírói gyakorlat már az Mt.-ben történő deklarációt megelőzően is e módszer alkalmazása mellett foglalt állást a kedvezőbbség megítélését illetően. (Lásd pl.: Mfv.I.10.587/2004.).

³⁰⁰ Mt. indokolás, a 43. §-hoz fűzött indokolás. Az Mt. indokolása tehát az MK 147. számú állásfoglalásban is említett példával él, bár attól némileg eltérően. Az állásfoglalás az egybevetéssel kapcsolatban a

A jogalkotó ezen rendelkezéssel tulajdonképpen a német jogirodalom és bírói gyakorlat által kimunkált „Sachgruppenvergleich” értelmezési módszert rögzítette az Mt.-ben.³⁰¹ Ezen értékelést segítő szabály kizárja azt, hogy önmagában, bármely egyedi szerződéses kikötést kelljen vizsgálni az eltérés jogszerűsége szempontjából („Einzelvergleich/Rosinentheorie”), illetve nem engedi meg azt sem, hogy a munkaszerződés egészét értékelve történjék meg az eltérés vizsgálata („Gesamtvergleich”). Az egymással összefüggő rendelkezésekre való utalás úgy értelmezendő, hogy – általában – az egy jogintézményhez (egységes szakcsoporthoz) kapcsolódó szabályt, illetve szerződéses kikötést kell összehasonlítani. Így például, helye van a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatban a munkavállalót megillető valamennyi juttatás együttes figyelembevételének a munkavállaló javára való eltérés vizsgálata tekintetében. Ha például a munkavállalót a munkaszerződés alapján háromhavi felmentéssel járó felmondási idő és egyhavi végkielégítés, míg a törvény alapján egyhavi felmentéssel járó felmondási idő és kéthavi végkielégítés illetné meg, e két juttatás közül nem lehet egyenként a kedvezőbbet „kimazsolázni.” A munkavállaló nem igényelheti a munkaszerződés szerinti háromhavi felmondási időt, illetve a törvény alapján járó végkielégítést, hanem a két tétel együttes (összesített) mértéke szerinti kedvezőbb megoldást választhatja.³⁰² A kedvezőbbség értékelésekor tehát a kizárólag részletszabályok összehasonlításán alapuló „mazsola elv” nem alkalmazható. E módszer ugyanis alkalmas lenne a kedvezőbb szabályok általában történő megtartására, a kedvezőtlenebb rendelkezések kiiktatására és ezzel egy, a valóságban nem létező, a legkedvezőbb részletszabályokból álló (képzelt) szabályozás megalkotására.³⁰³

Bizonyos esetekben nem egyszerű annak megállapítása, hogy a munkaviszonyra vonatkozó szabálytól való eltérés a munkavállaló javára szól-e. Különösen a munkaidőre és a pihenőidőre vonatkozó rendelkezések járhatnak meghatározott munkavállalói csoportok számára eltérő következményekkel.³⁰⁴ A Kúria a munkaviszonyra vonatkozó szabálytól való eltérés kapcsán kimondta, hogy a munkavállalóra kedvezőbb vagy kedvezőtlenebb

„végkielégítésre vonatkozó szabályozásokat” említi, míg az Mt. indokolása ennél tágabb tárgykörű egybevetésről rendelkezik. [Berke (2019), 126].

³⁰¹ A kedvezőbbség megítélésének egyéb lehetséges módszereiről, illetve a „Sachgruppenvergleich” érvényesüléséről a német munkajogban lásd: V. fejezet 1.3. alfejezet.

³⁰² Lőrincz György: A munkaszerződés. In: Kozma Anna – Lőrincz György – Pál Lajos (szerk.: Petrovics Zoltán): *A Munka Törvénykönyvének magyarázata. Második, aktualizált kiadás (Jogkódex, elektronikus kiadvány)*. HVG-ORAC, Budapest, 2024. [480]. [a továbbiakban: Lőrincz (2024a)].

³⁰³ Radnay (2011), az 1992. évi Mt. 13. §-ához fűzött kommentár.

³⁰⁴ Lőrincz (2024a), [481].

szabályozást objektív alapon szükséges megítélni.³⁰⁵ Ugyanis, ha a „javára” fordulatot teljesen szubjektíve, mindig egyediesítve alkalmaznánk, az a logika lényegében szükségtelessé tenné a munkajogi szabályozást, hiszen a relatív diszpozitív norma értelmezése így „parttalanná válna”.³⁰⁶ Az objektív értékelés alapján például a hosszabb munkaidő mindenképpen (objektíven) kedvezőtlenebb a rövidebbel szemben, még abban az esetben is, ha esetleg akad olyan munkavállaló, aki „ezzel ellentétesen vélekedik.”³⁰⁷ Tehát az, hogy a „hosszú” munkavégzés kapcsán „objektíve” általában mi a munkavállaló „java”, egyértelműen következik a munkaidő-szabályozás rendszeréből, annak munkavédelmi jellegű megalapozottságából. A munkaegészségügyi, munka-magánélet egyensúlyi szempontokat – mint hosszú távú érdekeket – pedig nem „írhatja felül” a munkavállaló pillanatnyi előnye, (financiális) érdeke.³⁰⁸ Ebből következően, véleményem szerint a felek megállapodása nem térhet el például az Mt. 113. § (1) bekezdésében rögzített rendelkezésektől³⁰⁹, még abban az esetben sem, ha a munkáltató a megállapodás alapján a törvényben meghatározottnál magasabb összegű bérpótlékot biztosítana a munkavállaló részére a rendkívüli munkavégzésért cserébe. A munkavállaló továbbá nem mondhat le például a szabadsághoz való jogáról (anyagi) ellenszolgáltatás fejében, mely tilalmat az Mt. 122. § (5) bekezdése tételesen rögzít is.

Az is vizsgálandó kérdés, hogy a munkavállaló javára szóló megállapodás szempontjából a kedvezőbbség az egyén vagy a kollektíva egésze („munkavállalók általában”) szempontjából értékelendő-e, hiszen az egyén konkrét érdeke adott esetben eltérhet az absztrakt munkavállalói érdektől.³¹⁰ A munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabály relációjában a kedvezőbb (vagy kedvezőtlenebb) jelleget a munkavállaló szempontjából, nem pedig a „munkahelyi közösség” szempontjából kell megítélni (az elbírálásnál irányadó időpontra vonatkoztatva), hiszen az Mt. 43. § (1) bekezdése is munkavállalóról rendelkezik. Így például a szabadságra vonatkozó szabályozások egybevetésénél önmagában közömbös az, hogy a törvénytől eltérő szabályozás valamennyi munkavállalót figyelembe véve több szabadságnapot eredményez-e.³¹¹ Ugyanakkor, az Mt. és a kollektív szerződés, valamint a különböző szintű kollektív szerződések közötti

³⁰⁵ Mfv.I.10.274/2013.

³⁰⁶ Kun (2019), 243.

³⁰⁷ Radnay (2011), az 1992. évi Mt. 13. §-ához fűzött kommentár.

³⁰⁸ Kun (2019), 244.; A kedvezőbbség megítélésnek objektív kritériuma tehát párhuzamba állítható a szerződési szabadság korlátozásának paternalista indokaival. (Ezen témakörrel lásd: I. fejezet 2.2. alfejezet.).

³⁰⁹ Annak ellenére, hogy az Mt. 135. § (1) bekezdése nem minősíti ezen rendelkezést kőgensnek.

³¹⁰ Kun (2019), 245.

³¹¹ Radnay (2011), az 1992. évi Mt. 13. §-ához fűzött kommentár.

relációban az eltérés kedvezőbbége a munkavállalói kollektíva egésze, annak absztrakt érdeke szempontjából vizsgálendő. A kollektív szerződés ugyanis „fogalmilag képtelen az egyéni preferenciákat részleteiben kezelni.”³¹²

Az Mt. továbbá a kollektív szerződés eltérési lehetősége kapcsán is rögzíti azon értelmezési szabályt, mely szerint a kedvezőbbéget az egymással összefüggő rendelkezések összehasonlításával kell elbírálni.³¹³ Ez alapján tehát egy első látszatra kedvezőtlen kikötés is érvényes lehet, ha azt a munkáltató egy másikkal kompenzálja.³¹⁴ Ebből következően – álláspontom szerint – érvényes lehet például az a kollektív szerződés, mely alapján a munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén a szabadság kétnegyedét (és nem az Mt. által rögzített egynegyedét³¹⁵) legkésőbb az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki, ha a tárgyév utáni időszakra átvitt szabadságnapok kiadását a munkavállaló határozhatja meg, és/vagy e napokra magasabb összegű távolléti díj jár. Ezen értelmezési szabályból továbbá az is következik, hogy egy szűkebb és egy tágabb hatályú kollektív szerződés kollíziója esetén a két szerződésből nem lehet egy harmadik, kvázi új kollektív megállapodást létrehozni a legkedvezőbb szabályok összegyűjtése („mazsolázás”) révén. Ebben az esetben az egymással összefüggő rendelkezések összehasonlításával kell eldönteni, hogy az érintett kollektíva egészének (objektíven) mely szabályanyag a kedvezőbb és azt kell alkalmazni.³¹⁶

3.4. A jóerkölcsbe ütközés mint a kedvezőbbség elvének korlátja

A munkaviszony kapcsán a jóerkölcsbe ütköző megállapodás mint érvénytelenségi ok jellemzően³¹⁷ a munkavállaló gyengébb helyzetével visszaélő, számára hátrányos és

³¹² Kun (2019), 245.

³¹³ Mt. 277. § (5) bekezdés.

³¹⁴ Kártyás Gábor: A törvénytől eltérő megállapodásokról. *Adó Online*, 2015. március 04. Elérhető: <https://ado.hu/munkaugyek/a-torvenytol-eltero-megallapodasokrol/> (Letöltve: 2024. augusztus 06.).

³¹⁵ Az Mt. 123. § (5) bekezdés c) pontja (relatív diszpozitív) jelleggel rögzíti, hogy „[a] munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén kollektív szerződés rendelkezése esetén a szabadság egynegyedét legkésőbb az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki.”

³¹⁶ Berke Gyula: A munkaviszonyra vonatkozó szabály. In: Bankó Zoltán – Berke Gyula – Kiss György – Szöke Gergely László: *Nagykommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez (Jogtár, elektronikus kiadvány)*. Wolters Kluwer, Budapest, 2023. Az Mt. 13. §-ához fűzött kommentár. [a továbbiakban: Berke (2023b)].

³¹⁷ A jóerkölcsbe ütköző szerződések magyar munkajogi gyakorlatáról lásd pl.: Mihalics Klaudia: A jóerkölcsbe ütköző szerződések munkajogi gyakorlata. *Munkajog*, 2020/2. 54-69.

ellentételezés nélküli feltételek kikötésével valósul meg.³¹⁸ Kártyás Gábor egy tanulmányában³¹⁹ azon kérdést vizsgálja, hogy a törvényi szabályoktól a munkavállaló javára eltérő megállapodás is minősülhet-e jóerkölcsbe ütközőnek. Így például a munkavállalót megillető alapbér, pótszabadság, végkielégítés, vagy valamely juttatás – az eltúlzott mértékükre tekintettel – átléphetik-e a jóerkölcs által állított morális határokat? Első látásra ezen kérdésre nemleges válasz adható, mivel a relatív diszpozitivitás elvéből kiindulva a kirívóan magas juttatások is jogszerűnek tűnnek. A joggyakorlat azonban több olyan példával is szolgál, amikor a bíróság a munkaszerződés jóerkölcsbe ütközését annak „túl előnyös” volta miatt állapította meg. A kedvezőbbség elve tehát nem korlátlan, mivel annak gátat szab – többek között³²⁰ – a jóerkölcsbe ütközés tilalmának generál klauzulája.³²¹ Jelen alfejezetben első körben áttekintésre kerül a jóerkölcsbe ütközés fogalmának bírói gyakorlaton és jogirodalmon alapuló értelmezése. Ezt követően két olyan jelentős kúriai ítélet kerül bemutatásra, mely ügyekben a bíróságnak arra a kérdésre kellett választ adnia, hogy a munkaszerződésben kikötött díjazás jóerkölcsbe ütközőnek minősül-e.

3.4.1. A jóerkölcsbe ütközés fogalma

Az Mt. 27. § (1) bekezdése alapján semmis az a megállapodás, amely nyilvánvalóan a jóerkölcsbe ütközik. A nyilvánvalóan³²² jóerkölcsbe ütköző megállapodás semmisségének törvényi előírása arra utal, hogy lehetnek olyan esetek, amikor az adott megállapodás az írott jog egyetlen előírásába sem ütközik, ám olyannyira ellentétes az erkölcsi, társadalmi normákkal, hogy ahhoz joghatás nem fűződhet. Az erkölcsnek tehát van egy, a tételes szabályok által nem lefedett, de jogilag mégis védett tartalma. A jóerkölcsbe ütközés mint semmisségi ok előírásával tehát egy jogon kívüli normarend válik a jog részévé, így a

³¹⁸ Tallián Blanka: A jóerkölcsbe ütköző megállapodás. *Munkajog*, 2020/2. 53. [a továbbiakban: Tallián (2020)].

³¹⁹ Kártyás Gábor: Lehet-e túl előnyös egy munkaszerződés? *Magyar Munkajog E-Folyóirat*, 2019/1. 1-13. [a továbbiakban: Kártyás (2019)].

³²⁰ A kedvezőbbség elvének további, speciális korlátokat határoz meg az Mt. 205. §-a a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyban. Ezen témakörrel lásd: VI. fejezet 1. alfejezet.

³²¹ Kártyás (2019), 1-2.

³²² Menyhárd Attila megjegyzi, hogy a „nyilvánvalóan” jelző nem mennyiségi korlátot jelent, mivel nincs jobban vagy kevésbé („nagyon” vagy „kicsit”) jóerkölcsbe ütköző megállapodás, ugyanis a szerződés vagy sérti a jóerkölcsöt, vagy nem. A törvény azonban csak a nyilvánvalóan jóerkölcsbe ütköző megállapodásokat minősíti érvénytelennek, azaz nem minden jóerkölcsbe ütköző szerződés minősül egyben semmisnek. A „nyilvánvalóan” jóerkölcsbe ütközés tehát nem mértékbeli, hanem az erkölcsi norma tartalmához és céljához kötött mérlegelést igényel. [Menyhárd Attila: *A jóerkölcsbe ütköző szerződések*. Gondolat Kiadó, Budapest, 2004. 254-255.; a továbbiakban: Menyhárd (2004)].

jóerkölcsöt nyilvánvalóan sértő magatartások jogellenesnek minősülnek.³²³ Mivel azonban a jóerkölcs tartalmát jogszabály nem határozza meg, a bírói gyakorlat feladata a jóerkölcsbe ütköző szerződés semmisségére vonatkozó szabály értelmezése.³²⁴

A jóerkölcsbe ütközés kérdésével az Alkotmánybíróság is foglalkozott, és rámutatott arra, hogy „[a] jóerkölcsbe ütközés tilalma olyan nyitott, az absztrakció magas szintjén megfogalmazott generál klauzulának tekinthető, amely nem bizonyos, meghatározott magatartásokat tilt vagy tesz kötelezővé. Természete szerint a magánjogi szabadság (privátautonómia) morális határát jelöli ki, és azon belül a jogalanyok magatartását, döntéseik irányát és tartalmát kívánja befolyásolni.”³²⁵ Az Alkotmánybíróság szerint a jóerkölcsbe ütközés tilalma felfogható úgy is, mint „[...] a szerződéses szabadsággal való visszaélés tilalma.”³²⁶

A Kúria gyakorlata szerint „[a]z erkölcs fogalmán összességében helyesnek tartott olyan szabályokat értünk, amelyek túlmutatnak a jog és egyéb írott rendelkezések keretein. Az erkölcs azon elvek összessége, amely a helyes és helytelen, a társadalmi jó és rossz megkülönböztetését segíti. A jó erkölcs védelme alatt a törvény a közérdekbe ütköző törekvést kifejező magatartások tiltását érti.” Mindezek alapján „[...] jó erkölcsbe ütközőnek minősül a szerződés, amelyet jogszabály tételesen nem tilt, de az azzal elérni kívánt cél, a vállalt kötelezettség jellege vagy azért ellenszolgáltatás felajánlása, illetve a szerződés tárgya az általánosan elfogadott erkölcsi normákat vagy szokásokat nyilvánvalóan sérti, s ezért az általános társadalmi megítélés is egyértelműen tisztességtelennek, elfogadhatatlannak minősíti.”³²⁷ A jóerkölcsbe ütközés esetén tehát a jogügylet egészét kell vizsgálni abból a szempontból, hogy az az általános társadalmi közfelfogással szemben áll-e és ez a szembenállás nyilvánvaló-e. „Ezért a bíróság a szerződés tartalmát a szerződéskötéskor fennálló körülmények alapján vizsgálja, továbbá a szerződő felek szándékát és a szerződéssel megvalósítani kívánt célt értékeli.”³²⁸

A bírói gyakorlat szerint tehát a jóerkölcs a társadalom általános értékítéletét, a magánautonómiának a társadalmi közmegegyezés által meghatározott korlátait, az általában

³²³ Kártyás (2019), 3.

³²⁴ Érvénytelenség a munkaviszonyban. A Kúria joggyakorlat-elemző csoportjának összefoglaló véleménye. 2021. január 18. 24. Elérhető: https://kuria-birosag.hu/sites/default/files/joggyak/ervenytelenseg_a_munkaviszonyban_osszefoglalo_velemeney_am_0.pdf (Letöltve: 2024. augusztus 06.).

³²⁵ 801/B/2002. AB határozat III. 3.2.

³²⁶ Uo. III. 3.1.

³²⁷ EH 2017.03.M3. [36].

³²⁸ Pfv.22262/2016/4. [48].

elvárható magatartás zsinórmértékét fejezi ki. A szerződési szabadság így nem korlátlan, mivel a törvény nem fogadja el érvényesnek azokat a szerződéseket, amelyek nyilvánvalóan sértik az általánosan kialakult erkölcsi normákat.³²⁹

A megállapodás nyilvánvalóan jó erkölcsbe ütköző voltának megítélése során nem a szerződő fél egyéni érdeksérelmét kell vizsgálni, hanem azt, hogy maga a jogügylet társadalmilag elítélendő-e, az általános társadalmi megítélés egyértelműen tisztességtelennek (elfogadhatatlannak) tartja-e.³³⁰ Továbbá, a jóerkölcsbe ütközés megállapításának nem előfeltétele a felek rosszhiszemősége. E tekintetben a szubjektív elemek, vagyis a felek szerződéskötés kori tudattartama, szándéka közömbös, mivel a jóerkölcsbe (közrendbe) ütközés tilalma objektív jellegű szabály, így nem feltételezi szükségszerűen azt, hogy a szerződést a felek elítélendő szándékkal vagy tudattartalommal kössék. Mivel a tilalom objektív, a felek tudattartalma csak ott jut szerephez, ahol az ügylet tartalma egyébként semleges, és éppen a felek tudattartalma, ügyleti célja teszi a szerződést jóerkölcsbe ütközővé.³³¹ A jóerkölcsbe ütközés tehát nem a felek rosszhiszemű magatartása alapján, hanem az objektív és szubjektív elemek együttes hatásaként valósul meg. A bíróság ezért a szerződés tartalmát, továbbá a szerződő felek szándékát és a szerződéssel megvalósítani kívánt célt vizsgálja és értékeli a szerződéskötés kor fennálló körülmények alapján.³³²

3.4.2. A kirívóan kedvező munkaszerződéses kikötés jóerkölcsbe ütközése

Bár az 1992. évi Mt. kifejezetten nem rendelkezett a jóerkölcsbe ütköző megállapodás semmisségéről, a korabeli joggyakorlat³³³ tételes jogszabályi rendelkezés hiányában is megkövetelte a megállapodások jóerkölcsnek való megfelelését.³³⁴ Ezen időszakban a munkajogi ítélkezési gyakorlat – önálló szabály hiányában – a Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvény (a továbbiakban: 1959. évi Ptk.) 200. § (2) bekezdését³³⁵ alkalmazta. Ennek elvi alapját a Legfelsőbb Bíróság azon döntése teremtette meg, mely szerint az 1959. évi Ptk. meghatározott rendelkezése – a joghasonlóság elve alapján –

³²⁹ EH 2003.956. II.

³³⁰ BDT 2007.1585.

³³¹ Menyhárd (2004), 97.

³³² BH 2016.10.280. II. [34].

³³³ Lásd pl.: EH 2008.1891.; BH 2012.6.157.

³³⁴ Kártyás (2019), 6.

³³⁵ Az 1959. évi Ptk. 200. § (2) bekezdése az alábbiak szerint rendelkezett: „[...] Semmis a szerződés akkor is, ha nyilvánvalóan a jóerkölcsbe ütközik.”

alkalmazható volt a munkaviszonyban, ha az 1992. év Mt. az adott kérdés tekintetében nem tartalmazott tételes szabályt, és a polgári jogi szabály alkalmazása nem vezetett a munkaviszonyra vonatkozó elvekkel ellentétes eredményre.³³⁶ Ezt megerősítve a Kúria EH 2008.1891 számon közzétett elvi döntése leszögezte, hogy „[a] jóerkölcsbe ütközés miatt a semmisség valamennyi szerződés, így a munkaszerződés esetén is irányadó.” A jóerkölcsbe ütközés fogalma, meghatározása tehát e két jogág tekintetében az Mt. hatálybalépését megelőzően és azt követően is egységes generál klauzulaként jelenik meg. Ezen semmisségi ok lényegében azonos körülmények folytán állapítható meg.³³⁷

A nyilvánvalóan jóerkölcsbe ütközés miatti semmisség megállapításának helye lehet egy, a munkavállaló javára szóló megállapodás esetén is, ha az a társadalom általános erkölcsi értékeivel ellentétes.³³⁸ Ennek megfelelően, a bírói gyakorlat több olyan példával is szolgál, mely esetekben a munkaszerződés egyes rendelkezései a munkavállaló javára tértek el, azonban a szerződés ezen részeit jóerkölcsbe ütközőnek, így semmisnek minősítette a bíróság.

E körben példaként említhető azon ügy³³⁹, melynek tényállása szerint a (vezető állású) munkavállaló ügyvezető-helyettes munkakörben állt a munkáltató alkalmazásában. A munkaviszony létesítését követően a felek módosították a munkaszerződést, melynek keretében – többek között – megállapodtak abban, hogy a munkaviszony bármely ok miatti megszűnése vagy megszüntetése esetén a munkavállalót kártalanítás címén a havi személyi alapbérére tízszerese illeti meg. Amikor a munkáltató a munkaviszonyt rendkívüli felmondással megszüntette, de a munkaszerződésben meghatározott juttatásokat nem fizette meg, a munkavállaló bírósághoz fordult. A munkáltató védekezésül – egyebek mellett – arra hivatkozott, hogy a munkaszerződés módosítása jóerkölcsbe ütközött, így az érvénytelennek minősül.³⁴⁰

A munkaviszony megszűnésekor esedékes, nagy összegű kártalanítás (a havi alapbér összegének tízszerese) kapcsán a Kúria abból indult ki, hogy a rendkívüli felmondás egy speciális jogviszony megszüntetési módnak tekinthető, mivel erre csak a másik fél súlyosan jogsértő magatartása következtében kerülhet sor. Ebben az esetben – különös tekintettel a súlyosan jogsértő magatartásra – szankcióként a jogviszony azonnali hatállyal kerül megszüntetésre, többletjuttatás megfizetése nélkül. Az nem tekinthető jogsértőnek, ha a

³³⁶ BH 1998.10.506.

³³⁷ Tallián (2020), 51-52.

³³⁸ Kártyás (2019), 5.

³³⁹ EH 2017.03.M3.

³⁴⁰ Uo. [1]-[8].

munkaviszony megszűnésének esetére meghatározott összeg kifizetésében állapodnak meg a felek, függetlenül az összegtől és a kifizetés jogcímétől. Jelen esetben azonban értékelni kellett, hogy ez a juttatás rendkívüli felmondás esetén is járna, azaz a munkavállaló lényeges szerződésszegése esetén is kártalanításhoz jutna. Ez pedig a Kúria álláspontja szerint a munkajog alapvető elveibe, a jóhiszeműség és a tisztesség követelményébe, a munkaviszony megszüntetésre vonatkozó szabályok dogmatikai rendszerébe, és így a társadalom alapvető erkölcsi elveibe ütközik, ezért semmis. A Kúria szerint tehát jóerkölcsbe ütközik az, ha a kártalanításra alapot adó munkaviszony-megszüntetés körébe beleértik a felek a munkaviszony szankciós jellegű, azonnali hatályú felszámolásának esetét is. A bíróság különös jelentőséget tulajdonított annak is, hogy a többlet juttatás kikötésére vezető munkakört betöltő munkavállaló javára kerül sor. A vezetők esetében ugyanis fokozottan elvárható, hogy a munkaviszony fennállta alatt a munkajog alapelveinek és tételes rendelkezéseinek is megfelelő magatartást tanúsítsanak, és ne kövesse díjazás az ezzel ellentétes súlyosan vétkes lényeges kötelezettséget megszegő magatartásokat.³⁴¹

Egy másik ügy³⁴² tényállása szerint az (amerikai állampolgár) munkavállaló egyetemi tanár munkakörben állt alkalmazásában egy külföldi tulajdonú, Magyarországon működő magánegyetemen. A felek között létrejött munkaszerződés rögzítette, hogy a munkavállaló a munkaviszony munkáltató általi megszüntetése esetén – néhány kivételtől, ún. „megfelelő okoktól” eltekintve³⁴³ – végkielégítés jogcímén húszévi munkabére³⁴⁴ válik jogosulttá, függetlenül attól, hogy hány éven keresztül foglalkoztatta a munkáltató. A munkaviszony létesítését követően az egyetem átszervezést hajtott végre, melynek során a munkavállaló munkaviszonya – a munkáltató működésével összefüggő okra hivatkozással – felmondással megszüntetésre került.³⁴⁵ A munkáltató a munkaviszony megszüntetésére tekintettel tizenkét havi távolléti díjnak megfelelő végkielégítést fizetett a munkavállalónak (annak ellenére, hogy a felmondás közlésekor már nyugdíjasnak minősült).³⁴⁶ A munkavállaló

³⁴¹ Uo. [41]-[47].

³⁴² Mfv.10014/2022/9.

³⁴³ Ezen „megfelelő okokakt” az alábbiak szerint határozta meg a munkaszerződés: „(a) bizonyítható oktatási és kutatási alkalmatlanság és tisztességtelenség, (b) a kötelezettségek érdemi és nyilvánvaló elhanyagolása, és (c) olyan magatartás, amely érdemben megnehezíti az egyén intézményi kötelezettségeinek teljesítését azzal, hogy az Egyetem köteles bizonyítani a felmondás okát.”

³⁴⁴ Ezen összeg tízmillió amerikai dollár volt, amely a keresetindítás időpontjában hozzávetőlegesen hárommilliárd forintnak felelt meg. [Molnár Bence: A végkielégítés mértéke és a jóerkölcs – Egy munkaügyi ítélet és ami mögötte van. *Munkajog*, 2023/4. 49.]

³⁴⁵ Mivel ezen megszüntetési ok nem szerepelt a „megfelelő okok” között, a munkavállaló a munkaszerződés alapján jogosulttá vált – végkielégítés jogcímén – húszévi munkabére.

³⁴⁶ Mfv.10014/2022/9. [1]-[3].

keresetet indított, amelyben kérte a húszévi munkabérének megfelelő összeg megfizetését végkielégítés jogcímen. A munkavállaló – többek között – arra hivatkozott, hogy az Mt. 77. § (3) bekezdésében meghatározott végkielégítés mértéke relatív diszpozitív szabály, így attól a munkavállaló javára korlátozás nélkül el lehet térni. A munkáltató védekezésében – egyebek mellett – arra hivatkozott, hogy az említett szerződéses kikötés jóerkölcsbe ütközik. Ugyanis, a jóerkölccsel mint a társadalom uralkodó felfogása által elfogadott mércével nincs összhangban az, ha a munkavállaló munkavégzés nélkül húszévi munkabérének megfelelő összegre lehet jogosult.³⁴⁷

A Kúria a végkielégítés funkciójából indult ki és megállapította, hogy e jogintézmény célja egyrészt olyan anyagi elismerés, amellyel a munkáltató a nála eltöltött munkaviszony időtartamára tekintettel honorálja a hűséget, lojalitást, másrészt átmeneti segítséget nyújt a rendszeres jövedelem elvesztésével járó hátrányok leküzdésére. A munkaszerződés szerinti 240 havi végkielégítés olyan jelentős mértékben meghaladja a magyar jogszabály alapján e jogcímen járó legmagasabb mértéket, hogy az szembenáll a jogintézmény rendeltetésével, azt az általános társadalmi megítélés egyértelműen elfogadhatatlannak tartja, így az nyilvánvalóan jóerkölcsbe ütközik. A végkielégítés tekintetében tehát a szerződési szabadság elve csak a jogintézmény törvényi céljával összhangban érvényesülhet.³⁴⁸

Összefoglalóan elmondható, hogy a kedvezőbbség elve „nem ad felmentést” a jóerkölcsbe ütközés vizsgálata alól, vagyis nem minden megállapodás jogszerű, amely a munkavállaló javára szól. A jóerkölcsbe ütközés megállapításához az eset összes körülményének mérlegelése szükséges, amely nem korlátozódik önmagában az adott juttatás mértékére. A bírói gyakorlat alapján a megszokottnál jóval magasabb összegű végkielégítés vagy egyéb juttatás akkor minősül semmisnek, ha – a puszta mértéken túl – egyéb tényállási elem utal a jóerkölccsel ellentétes megállapodásra. Így például a jóerkölcsbe ütközés állapítható meg, ha a „túl kedvező” juttatások jogellenes magatartás esetén is megilletik a munkavállalót, illetve az adott szerződéses kikötés – a túlzott mértékén túlmenően – ellentétes az érintett jogintézmény céljával, funkciójával.³⁴⁹

4. Részkonklúzió

³⁴⁷ Uo. [4]-[6].

³⁴⁸ Uo. [43].

³⁴⁹ Kártyás (2019), 12-13.

A rendszerváltást követő magyar munkajogban a kedvezőbbség elvének első említésére 1991-ben, a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 147. számú állásfoglalásában került sor a jogszabály és a kollektív szerződés viszonylatában. A bíróságnak azon kérdésben kellett állást foglalnia, hogy érvényes-e a végkielégítésre vonatkozó kollektív szerződéses szabályozás. Annak ellenére, hogy az 1967. évi Mt. a végkielégítés kapcsán (kógens jelleggel) nem biztosított eltérési lehetőséget, a Munkaügyi Kollégium állásfoglalásában – a piactudasági környezethez igazodva – „contra legem” jelleggel kimondta e jogintézmény tekintetében a kollektív szerződés szabályozási lehetőségét, amennyiben az a munkavállalóra kedvezőbb szabályokat állapított meg. Az állásfoglalás továbbá arról is rendelkezett, hogyan kell megítélni a munkavállalóra kedvezőbb eltérést. Ennek kapcsán a Munkaügyi Kollégium – jóval túlmutatva a korabeli joggyakorlaton – leszögezte, hogy a törvényhez képest kedvezőbb eltérést nem egyes részletszabályok, hanem a végkielégítésre vonatkozó szabályozások egybevetésével kell megállapítani.³⁵⁰

Az 1992. évi Mt. alapvető változásokat eszközölt a munkajog jogforrási rendszerében, melynek célja a piactudaság viszonyainak megfelelő szabályozás kialakítása volt. Ezen új, „magánjogias” szemléletű szabályozási rendszerben a jogalkotó csupán a munkaviszony bizonyos garanciális elemeinek, alapvető feltételeinek rögzítésére törekedett, és elsődlegesen a kollektív szerződésnek szánta azt a szerepet, hogy a törvényi „minimálstandardokhoz” képest a munkavállaló számára kedvezőbb szabályokat megalkossa.³⁵¹ A jogalkotói szándék tehát a szocialista munkajog rendszerváltást követően is fennmaradt szabályozási rezsimjének alapvető megváltoztatására irányult.³⁵² Ezen koncepciónak megfelelően, a kódex mind a kollektív szerződés, mind a felek megállapodása tekintetében a relatív diszpozitivitás főszabályát rögzítette a törvény Harmadik Részéhez képest, valamint arról rendelkezett, hogy a felek megállapodása kollektív szerződéstől – mint munkaviszonyra vonatkozó szabálytól – kizárólag a munkavállaló javára térhet el.³⁵³

Az 1992. évi Mt.-ben a normatív szintre emelt jogalkotói szándék, vagyis a „magánjogias” szemléletű szabályozás kialakítása azonban csak részben teljesült, ugyanis a kollektív szerződések általi lefedettség ráta alacsony maradt. Az Mt. indokolása ennek fő okaként azt jelölte meg, hogy a relatív diszpozitivitás főszabálya nem tette prioritássá a kollektív

³⁵⁰ Berke (2019), 111-112.

³⁵¹ Balogh (2021), 32.

³⁵² Berke Gyula: Kógenca és diszpozitivitás. Eltérő szabályozási lehetőségek az új Munka Törvénykönyvében. *HR&Munkajog*, 2013/10. 43. [a továbbiakban: Berke (2013)].

³⁵³ 1992. évi Mt. 13. § (3) bekezdés, 76. § (4) bekezdés.

szerveződések megkötését a munkáltatók számára.³⁵⁴ A korábbiaknál szélesebb körű kollektív autonómia biztosítása céljából a jogalkotó – szakítva az 1992. évi Mt. megoldásával – az Mt. szabályainak általános természetét (annak Második és a Harmadik Részét) diszpozitívként határozta meg a kollektív szerveződéssel szemben.³⁵⁵ A munkaszerveződés szabályozó szerepét illetően az Mt. megtartotta az „elődje” szabályozási módszerét, vagyis azon főszabályt, mely szerint a munkaszerveződés az Mt. Második Részétől, illetve egyéb munkaviszonyra vonatkozó szabálytól a munkavállaló javára térhet el, mely főszabály alól csak jogszabály teremthet kivételt.³⁵⁶ Az Mt. továbbá a munkavállaló javára való eltérés értékelését segítő szabályként rögzíti a – német bírói gyakorlat és jogirodalom által kidolgozott, illetve az MK 147. számú állásfoglalásban már említett –, „Sachgruppenvergleich” módszerét, mely szerint a munkavállaló javára való eltérést az egymással összefüggő rendelkezések összehasonlításával kell elbírálni.³⁵⁷

Az 1992. évi Mt. hatálybalépése óta tehát a munkaszerveződés szabályozó szerepét illetően a fő rendező elv a kedvezőbbség elve. Ugyanakkor, a relatív diszpozitivitás elvének gátat szab a jóerkölcsebe ütközés tilalma.³⁵⁸ Ezen tilalomból következően, ha a munkaszerveződés ugyan a munkavállaló javára tér el a munkaviszonyra vonatkozó szabálytól, de az abban foglalt tartalom – annak „túl előnyös” volta miatt – nyilvánvalóan átlépi a jóerkölcse által állított morális határokat, vagyis azt az általános társadalmi megítélés egyértelműen tisztességtelennek, elfogadhatatlannak minősíti, abban az esetben a szerveződés érvénytelennek minősül.³⁵⁹

IV. Az individuális autonómia a hatályos magyar munkajogban

1. Az individuális autonómia bővítésének jogpolitikai indokai

Ahogy az előző fejezetben bemutatásra került, az Mt. alapvető változásokat eszközölt a munkajog jogforrási rendszerében. E változások jogpolitikai háttérét illetően ismételtlen szükséges utalni az Mt. indokolására, mely szerint az új munkajogi kódex „[...] jelentősen

³⁵⁴ Mt. indokolás, Általános indokolás, 2. pont

³⁵⁵ Mt. 277. § (2) bekezdés.

³⁵⁶ Mt. 43. § (1) bekezdés.

³⁵⁷ Mt. 43. § (2) bekezdés, 277. § (5) bekezdés.

³⁵⁸ Mt. 27. § (1) bekezdés.

³⁵⁹ Kártyás (2019), 1-2, 12.

bővíteni kívánja az ún. kontraktuális alapú szabályozás szerepét [...].³⁶⁰ Bár ezen jogpolitikai célkitűzés főként a kollektív autonómia bővítését ambicionálta, azon kivételes rendelkezések köre is gyarapodott a törvényben ³⁶¹, amelyektől a felek megállapodása – relatív diszpozitivitás főszabályától eltérően – akár a munkavállaló hátrányára is eltérhet.³⁶²

Az Mt. indokolása azonban nem ad konkrét magyarázatot arra vonatkozóan, hogy mi az elméleti, dogmatikai alapja munkaszerződések szabályozó szerepének növelésének.³⁶³ Ennek kapcsán Lehoczkyné Kollonay Csilla megjegyzi, hogy az individuális autonómia bővítése „[...] a »rugalmasítás« uralkodó széljársának megfelelő mozgás [...]»³⁶⁴ A munkajog „rugalmasításának” („flexibility”) célja olyan szabályozási környezet kialakítása, mely a munkaadók és a munkavállalók számára szabadságot és alkalmazkodóképességet biztosít a munkafeltételek meghatározásában, így azokat a változó gazdasági környezethez, a technológiai fejlődéshez, valamint a munkaerő-piac igényeihez tudják igazítani.³⁶⁵

A rugalmasítás koncepciója az Mt.-vel elérni kívánt munkajogi szabályozási reform alappilléret jelentette, amelyet a jogalkotó – többek között – a munkajog jogforrási rendszerének átalakításával kívánt megvalósítani.³⁶⁶ Bár az Mt. indokolása erre nem utal, a jogirodalom szerint a jogalkotót azon feltevés vezérelte, mely szerint a szerződési szabadság növelése – így gyakorlatilag a munkajog polgári joghoz történő közelítése – is hozzájárulhat a munkajog „rugalmasításával” elérni kívánt célokhoz, vagyis a foglalkoztatás és a gazdasági hatékonyság növeléséhez. Ugyanis, a rugalmas (e kontextusban: diszpozitív) munkajogi szabályok lehetővé teszik a munkaerő-költségek csökkentését, így a munkáltatók számára vonzóvá teszik az új munkaerő alkalmazását, ezáltal új munkahelyeket teremtve.³⁶⁷ Ugyanakkor, a szerződési szabadság kereteinek individuális szinten történő tágítása, és ezzel párhuzamosan a kedvezőbbség elvének „csorbítása” felvet bizonyos dilemmákat. Ugyanis, az Mt. indokolásában szisztematikusan együtt említett egyéni autonómia és kollektív

³⁶⁰ Mt. indokolás, Általános indokolás, 10. pont.

³⁶¹ Részben már az 1992. évi Mt. hatályának idején is megfigyelhető volt a szerződési szabadság növelésére irányuló jogalkotói szándék. Az európai uniós jogharmonizációs kötelezettség végrehajtása érdekében a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény, valamint az ezzel összefüggő törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2001. évi XVI. törvény olyan rendelkezéseket iktatott az 1992. évi Mt.-be melyektől a felek megállapodása akár a munkavállaló hátrányára is eltérhetett.

³⁶² Kun (2020), 146.

³⁶³ Gyulavári, Tamás – Kártyás, Gábor: *The Hungarian Flexicurity Pathway? New Labour Code after Twenty Years in the Market Economy*. Pázmány Press, Budapest, 2015. 20. [a továbbiakban: Gyulavári – Kártyás (2015)].

³⁶⁴ Lehoczkyné (2013), 31.

³⁶⁵ Gyulavári – Kártyás (2015), 17-18.

³⁶⁶ Gyulavári (2020a), 249.

³⁶⁷ Gyulavári – Kártyás (2015), 21-22.

autonómia „[...] történetileg és tartalmilag ellentétpár, nem pedig összetartozó fogalompár.”³⁶⁸ Mivel a kollektív felek között nem áll fenn gazdasági, hatalmi egyenlőtlenség, a kollektív autonómia növelése elősegítheti a foglalkoztatási feltételek érdekarányos, kölcsönösen előnyös rendezését, mely munkafeltételek „rugalmasabban” és megfelelőbben igazodhatnak a gazdaság körülményeihez, a munkaerő-piac sajátosságaihoz és a munkavállalók élethelyzetéhez is.³⁶⁹ Ilyen érv azonban az egyéni autonómia bővítése mellett nem hozható fel.³⁷⁰ Erre tekintettel, a kollektív autonómia bővítésének célját általában helyesnek – ám hazánkban egyelőre továbbra is sikertelennek³⁷¹ –, míg az individuális autonómia lehetőségeinek növelését tipikusan veszélyesnek, a munkáltatói hatalommal való visszaélések „melegágyának” ítéli a jogirodalom.³⁷²

2. A joglerontás feltételei

Ahogy az I. fejezetben bemutatásra került – az alá-fölrendeltségi viszonyra és bizonyos paternalista okokra hivatkozva – Guy Davidov amellet érvvel, hogy a jogszabályokban rögzített munkavállalói jogoknak – kevés kivételtől eltekintve – „nem-lerontható” („non-waivable”) természetűnek kell lenniük. A szerző megjegyzi ugyanakkor, hogy bizonyos esetekben helye lehet ún. „középutas megoldásoknak” („intermediate solutions”) a teljes jogok alóli „kiszereződés” („opt-out”), illetve a szigorú „non-waivability” között. Mindazonáltal, a szerződési szabadság gyakorlása körében bármiféle munkavállalói jogról lemondó, jogot lerontó tartalmú megállapodás csak bizonyos szigorú feltételekkel engedhető meg („conditional waivability”). Ezen feltételek annak biztosítására hivatottak, hogy – adott kontextustól függően – a munkavállalói döntés valóban szabad, teljes körű tájékozottságon alapuló és ésszerű (racionális) legyen, valamint minimális legyen – tovagyűrűző hatásként – a másoknak okozott kár.³⁷³

Davidov javaslata szerint – az alá-fölrendeltségi viszony és az eltérő alkupozíció okán – célszerűnek tűnik azt az általános (de megdönthető) vélelmet felállítani, hogy a jogszabálytól a munkavállaló hátrányára eltérő megállapodás megkötése kényszer hatására történik, így az

³⁶⁸ Lehoczkyné (2013), 32.

³⁶⁹ Berke (2013), 45.

³⁷⁰ Lehoczkyné (2013), 32-33.

³⁷¹ A kollektív szerződések a jogalkotó által nekik szánt funkciót – a diszpozitív szabályozási módszer ellenére – a gyakorlatban továbbra sem töltik be. [Balogh (2021), 39.].

³⁷² Kun (2020), 146.

³⁷³ Davidov (2020), 496-497.

érvénytelen. Az ellenkező bizonyítás terhe pedig a munkáltatóra telepítendő. A munkáltatói ellenbizonyítás (vagyis a munkavállaló szabad döntésének bizonyítása) körében meg kell tiltani, hogy a munkáltató az adott megállapodás szövegére hivatkozzon, mivel feltételezhető, hogy azt a munkáltató vagy annak jogásza(i) készítették. A vélelem megdöntéséhez tehát a munkáltatónak egyéb bizonyítékokra van szüksége.³⁷⁴ Davidov álláspontja szerint a joglerontást valamilyen módon mindenképpen kompenzálni kell, így e körben a munkáltatónak legalább azt lenne szükséges bizonyítania, hogy a munkavállaló valamilyen arányos ellenszolgáltatásban részesült.³⁷⁵

A fentiekén túl, a jogszabályok további eljárási garanciákról is rendelkezhetnek a joglerontó tartalmú megállapodások megkötésére nézve, melyek növelik annak esélyét, hogy a munkavállalói beleegyezés közelebb kerüljön az I. fejezetben említett „beleegyezési skála” szabad és tájékozott végpontjához. E körben Davidov javasolja, hogy jogszabály az ilyen típusú megállapodások esetén írásbeliséget követeljen meg, ezáltal a munkavállalók követhető és átlátható módon tisztában lehetnek a munkaviszony feltételeiben bekövetkező változásokkal, illetve az írásbeli forma egy esetleges jogvita esetén is megkönnyíti a bizonyítást. Ezen megállapodásokat közérthető nyelven szükséges megfogalmazni, vagyis úgy, hogy annak tartalmát egy „laikus”, nem jogász végzettségű munkavállaló is megértse. Továbbá, a megállapodásnak – amennyiben az számszerűsíthető – tartalmaznia kell az abból eredő esetleges negatív pénzbeli következményekre vonatkozó számításokat is. A jogi szabályozás rendelkezhet arról is, hogy bizonyos joglerontó szerződések megkötését megelőzően a munkavállaló köteles a munkáltatótól független szakértő tanácsadóhoz fordulni annak érdekében, hogy segítséget kapjon megérteni a megállapodásból fakadó hosszú távú következményeket. Az eljárási szabályok továbbá előírhatják a munkáltatók számára, hogy hozzanak létre egy nyilvántartást a munkavállaló hátrányára eltérő megállapodásokról és ezen „gyűjteményt” („repository of agreements”) rendszeresen közölgék valamely állami szervvel vagy szakszervezettel, amelyek ezáltal felmérhetik a joglerontásra vonatkozó tendenciákat és szükség esetén reagálhatnak arra.³⁷⁶

³⁷⁴ Kun (2020), 155.

³⁷⁵ Az arányos ellenszolgáltatás – mint a joglerontás egyik feltétele – könnyen értelmezhető, ha a munkavállaló anyagi ellenszolgáltatásért cserébe mond le egy számszerűsíthető, pénzürtékkal rendelkező jogáról. Ugyanakkor, egy olyan jellegű jogosultság kapcsán, amelynek értéke nem vagy csak nehezen számszerűsíthető, az arányos ellenszolgáltatás követelménye nehezen értelmezhető. Ebben az esetben ugyanis az arányosság számos szubjektív tényezőtől függ, így például a munkavállaló anyagi körülményeitől, személyes preferenciáitól, a munkaerő-piaci viszonyoktól stb. [Davidov (2020), 499.].

³⁷⁶ Niezna – Davidov (2023), 1144-1145.

Davidov javaslata szerint továbbá jogszabály előírhat ún. kötelező „gondolkodási időt” („reflection period”), vagyis egy olyan időszakot, amelyen belül a munkavállaló átgondolhatja, hogy elfogadja-e a számára hátrányos kikötést tartalmazó szerződésre irányuló munkáltatói ajánlatot. Jogszabály továbbá előírhat egy olyan időszakot is („cooling off period”), amelyen belül a munkavállaló elállhat a már megkötött megállapodástól, vagy – amennyiben már nem lehetséges a megállapodást visszamenőleges hatállyal megszüntetni – a jövőre nézve felmondhatja azt. E körben továbbá az is garanciális szabály lehet, ha egy adott időszak után ezen szerződések automatikusan hatályukat veszítik, így azt a feleknek újra kell tárgyalniuk. A jogszabály továbbá egyes joglerontó megállapodások érvényességét egy, a munkáltatótól független szerv, például valamely állami szerv vagy szakszervezet és/vagy üzemi tanács jóváhagyásához is kötheti.³⁷⁷

Davidov e körben hangsúlyozza, hogy a joglerontásnak korlátokat kell szabni, vagyis a jogalkotó köteles olyan „minimumjogokat” meghatározni, melyekről a munkavállaló semmilyen esetben sem mondhat le.³⁷⁸

3. Esettanulmányok

Jelen alfejezet célja – a különböző jogértelmezési módszerek alkalmazásával, valamint a vonatkozó, releváns szakirodalom és bírói gyakorlat feldolgozásával – azon kivételes jellegű, az 1992. évi Mt.-hez képest lényeges változást eredményező, és a jogirodalomban leginkább vitatott hatályos magyar munkajogi jogintézmények „katalógusszerű”, elemző igényű, pro/kontra logikájú vizsgálata, amelyektől a felek megállapodása akár a munkavállaló hátrányára is eltérhet.³⁷⁹ E körben a hipotézisem, hogy a vizsgált jogintézmények tekintetében a munkavállaló hátrányára való eltérés Mt.-ben deklarált szabályozási megoldásai számos értelmezési bizonytalanságot, gyakorlati rizikót rejtenek, illetve azok több tekintetben sem felelnek meg Guy Davidov fent ismertetett „joglerontásra” vonatkozó ajánlásainak.

³⁷⁷ Uo. 1145-1146.

³⁷⁸ Davidov (2020), 499.

³⁷⁹ Ugyanakkor, egyes törvényi rendelkezésektől való eltérés kapcsán nem egyértelmű annak megítélése, hogy az eltérés a munkavállaló javára vagy hátrányára szól-e [például az Mt.-ben rögzítetteknel hosszabb felmondási időben történő megállapodás (Mt. 69. § (3) bekezdés)]. Az Mt. (munkavállaló számára hátrányos eltérést engedő) diszpozitív jellegű rendelkezéseinek jegyzékét az értekezés Melléklete tartalmazza.

3.1. A munkavégzéshez szükséges feltételek munkavállaló általi biztosítása

Az Mt. 51. § (1) és (2) bekezdése a foglalkoztatási kötelesség két összetevőjéről rendelkezik. Az első maga a foglalkoztatás, amely szintén összetett. Ennek lényege, hogy a munkáltatónak azt a munkát kell biztosítania, amely megfelel a munkakörben meghatározott feladatok jellegének és szintjének. A foglalkoztatási kötelesség másik összetevője a munkavégzéshez szükséges feltételek biztosítása, amely főszabály szerint, illetve mondhatni „hagyományosan” a munkajogban a munkáltató kötelessége.³⁸⁰ Pál Lajos szerint tulajdonképpen „[a] foglalkoztatási kötelesség tartalmát tekintve a munkavégzéshez szükséges feltételek biztosítását jelenti, azaz a munkáltatónak a munkavállalót olyan helyzetbe kell hoznia, hogy a munkaszerződésben vállalt rendelkezésre állási és munkavégzési kötelességét teljesíteni tudja. Ennek keretében kell a munkáltatónak meghatároznia a munkavállalói kötelesség konkrét tartalmát és teljesítésének feltételeit.”³⁸¹ A munkáltató ezen kötelezettségét a munkáltató „gondoskodási kötelezettségének” is nevezi a szakirodalom, amely a munkavégzés feltételeinek megteremtésére vonatkozó munkáltatói tennivalókra utal.³⁸²

Ugyanakkor, az Mt. 51. § (2) bekezdés b) pontja lehetőséget ad arra a feleknek, hogy a munkavégzéshez szükséges feltételek biztosításának kötelezettségére vonatkozó főszabálytól eltérjenek, vagyis megállapodhatnak abban, hogy a munkavállaló köteles biztosítani azokat.³⁸³ Jelen alfejezet célja azon kérdés vizsgálata, hogy melyek lehetnek azok a munkavégzéshez szükséges feltételek, amelyeket a felek megállapodása alapján a munkavállaló biztosíthat a munkavégzés céljából, illetve melyek e „kinyitott” megállapodási mozgástér határai.

3.1.1. A munkavégzés személyi feltételei

³⁸⁰ Berke Gyula: A munkaszerződés teljesítése. In: Bankó Zoltán – Berke Gyula – Kiss György – Szőke Gergely László: *Nagykommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez (Jogtár, elektronikus kiadvány)*. Wolters Kluwer, Budapest, 2023. Az Mt. 51. §-ához fűzött kommentár. [a továbbiakban: Berke (2023c)].

³⁸¹ Pál Lajos: Munkajogi elvi kérdések: a foglalkoztatási és rendelkezésre állási kötelesség teljesítése a veszélyhelyzet tartama alatt. *Glossa Iuridica*, VII. évf., 2020/különszám. 170. [a továbbiakban: Pál (2020)].

³⁸² Miholics Tivadar: A munkáltató kötelezettségei a munkaviszonyban. *Magyar Jog*, 65. évf., 2018/7-8. 397. [a továbbiakban: Miholics (2018)].

³⁸³ Az 1992. évi Mt. nem rögzített ilyen tartalmú rendelkezést. [Berke (2023c), az Mt. 51. §-ához fűzött kommentár.].

A munkavégzéshez szükséges feltételek körében megkülönböztethetők a munkavégzés tárgyi (dologi), illetve személyi feltételeit.³⁸⁴ A munkavégzés személyi feltételei kapcsán az Mt. 51. § (3) bekezdése rögzíti, hogy „[a] munkavállalót csak olyan munkára lehet alkalmazni, amely testi alkatára, fejlettségére, egészségi állapotára tekintettel rá hátrányos következményekkel nem járhat., A munkavégzés személyi feltételeinek biztosítására vonatkozó részletszabályokat a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Mvt.), illetve annak végrehajtási rendeletei határozzák meg, melyek lényege, hogy a munkavállaló csak olyan munkára alkalmazható, amelynek ellátására egészségileg alkalmas és rendelkezik az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéshez szükséges ismeretekkel, készséggel és jártassággal.³⁸⁵

Mindebből következően, álláspontom szerint a személyi feltételek kapcsán ab ovo nem vizsgálható azon kérdés, hogy a munkavállaló ezeket biztosíthatja-e a maga számára. Ugyanis, a személyi feltételekre vonatkozó szabályozás egy olyan – közjogi indíttatású – kritériumrendszer határoz meg, amelynek a munkavállaló vagy megfelel, vagy nem (másképp fogalmazva: a munkavállaló egészségügyileg vagy alkalmas a munkára, vagy nem). Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés személyi feltételeinek „biztosítása” (ellenőrzése) tehát feltétlenül a munkáltató kötelezettsége. A munkavállalót ugyanakkor e tekintetben együttműködési kötelezettség terheli, vagyis olyan magatartás köteles tanúsítani, hogy ezen feltételeket a munkáltató biztosítani tudja. Így például a munkavállaló munkára képes állapotban köteles megjelenni a munkahelyén, köteles részt venni a munkavédelmi oktatáson, köteles együttműködni a munkavégzés ellenőrzésében stb.³⁸⁶

3.1.2. A munkavégzés tárgyi (dologi) feltételei

3.1.2.1. A munka irányítása, a szükséges tájékoztatás megadása és képzés biztosítása

³⁸⁴ Kulisity Mária: A munkaviszonyból származó jogok és köteleességek. In.: Gyulavári Tamás (szerk.): *Munkajog. Ötödik, átdolgozott kiadás.* ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2020. 246. [a továbbiakban: Kulisity (2020)].

³⁸⁵ Mvt. 50. §.

³⁸⁶ Lőrincz György: A munkaszerződés teljesítése. In: Kozma Anna – Lőrincz György – Pál Lajos (szerk.: Petrovics Zoltán): *A Munka Törvénykönyvének magyarázata. Második, aktualizált kiadás (Jogkódex, elektronikus kiadvány).* HVG-ORAC, Budapest, 2024. [563]. [a továbbiakban: Lőrincz (2024b)].

A munkavégzés tárgyi feltételei körébe sorolható a munkáltatót terhelő azon kötelezettség, mely szerint köteles a munkavégzés megfelelő megszervezésére, valamint köteles megadni a munkavállaló részére a munkavégzéshez szükséges tájékoztatást és irányítást.³⁸⁷ Bár az Mt. – ellentétben az 1992. évi Mt.-vel³⁸⁸ – tételesen nem rögzíti ezen kötelezettségeket, kifejezett törvényi rendelkezés hiányában is terhelik azok a munkáltatót.³⁸⁹ Ugyanis, az Mt. 42. § (2) bekezdés a) pontja értelmében a munkáltató irányítja a munkavégzést, így „[...]” a munkavégzéshez szükséges irányítás nem csak joga, hanem kötelezettsége is a munkáltatónak, tehát úgy kell a munkát szerveznie, hogy a munkavállaló munkáját megfelelően elláthassa.”³⁹⁰ Továbbá, az Mt. 6. § (4) bekezdésében rögzített tájékoztatási kötelezettség alapelvéből is „[...]” levezethető kötelezettsége a munkáltatónak, hogy a munkavállalót minden olyan tényről, adatról, körülményről, illetve ezek változásáról tájékoztassa, amely a jogainak gyakorlása és a kötelezettségeinek teljesítése szempontjából lényeges.”³⁹¹ Az irányítási, tájékoztatási kötelezettség szerint tehát a munkáltató nemcsak jogosult, hanem köteles is irányítani a munkavégzést, illetve folyamatosan tájékoztatni a munkavállalót a munkavégzést érintő lényeges ismeretekről, tudnivalókról.³⁹²

Mindebből következően, a fent ismertetett munkavégzéshez szükséges feltételek biztosításának kötelezettsége nem „hárítható át” a munkavállalóra a felek megállapodásával.³⁹³ Ugyanis, ahogy azt a már de iure hatálytalan, ám a gyakorlatban de facto továbbra is jelentős mértékben alkalmazott, a munkavégzés alapjául szolgáló szerződések minősítése során figyelembe veendő szempontokról szóló 7001/2005. (MK 170.) FMM-PM együttes irányelv (a továbbiakban: 7001/2005. irányelv) is kiemeli, a munkaviszonyra jellemző alá-fölérendeltségi viszonyból következik a munkáltatót megillető egyoldalú irányítási és utasításadási jog.³⁹⁴ Ugyanakkor, a kötetlen munkarendben³⁹⁵ foglalkoztatott munkavállalók, illetve bizonyos atipikus munkaviszonyok esetében ezen munkáltatói jogok nem érvényesülnek annyira markánsan, mint egy „tipikus” munkaviszonyban. Így például a távmunka egyik sajátossága éppen abban áll, hogy a

³⁸⁷ Miholics (2018), 393.

³⁸⁸ 1992. évi Mt. 102. § (3) bekezdés a)-b) pontok.

³⁸⁹ Berke (2023c), az Mt. 51. §-ához fűzött kommentár.

³⁹⁰ Mt. indokolás, az 51. §-hoz fűzött indokolást, 4. pont.

³⁹¹ Uo. Az 51. §-hoz fűzött indokolást, 3. pont.

³⁹² Miholics (2018), 393.

³⁹³ A munkáltatót terhelő „útmutatási kötelezettség” azonban nem mentesíti a munkavállalót az alól, hogy ő maga is minden elvárhatót megtegyen a szükséges szakmai ismeretek elsajátítására, illetve a számára lehetséges információk megismerésére. (Uo. 393.).

³⁹⁴ 7001/2005. irányelv, IV. 2.pont.

³⁹⁵ Mt. 96. § (2) bekezdés.

munkavállaló magatartásának nagyobb szegmense esik kívül a munkáltató befolyásán, így utasításán. Ez a munkavégzési forma tehát lazább alá-fölérendeltséget tételez fel a felek között.³⁹⁶ Ennek megfelelően, a távmunkavégzés során – eltérő megállapodás hiányában – a munkáltató utasítási joga csupán a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki.³⁹⁷

Az 1992. évi Mt. rögzítette azon szabályt is, mely szerint a munkáltató köteles a munkavégzéshez szükséges ismeretek megszerzését biztosítani³⁹⁸, illetve jogosult képzés elvégzésére kötelezni a munkavállalót.³⁹⁹ Bár ezen szabályokat sem tartalmazza tételesen az Mt., „[a] munkáltató irányítási kötelezettségéből levezethető az is, hogy köteles mindazon ismereteket, adott esetben képzést biztosítani a munkavállalónak, amely(ek) a munkavégzés teljesítése szempontjából lényeges(ek).”⁴⁰⁰ A munkavégzéshez szükséges feltételekbe tehát beletartoznak a munkáltató által a munkakör ellátásához elvárt speciális ismereteket biztosító képzések is. A munkáltató így térítésmentesen⁴⁰¹ köteles biztosítani a munkavállaló számára a feladatai elvégzéséhez szükséges minden olyan képzést, amelyeket az uniós vagy nemzeti jogszabályok, illetve a kollektív szerződések előírnak.⁴⁰² A kötelező képzés – mint munkavégzéshez szükséges feltétel – biztosítására tehát szintén nem kötelezhető a munkavállaló a felek megállapodásával.⁴⁰³

3.1.2.2. Egyéni védőeszköz

Az egyéni védőeszköz szintén a munkavégzés tárgyi feltételei közé sorolható.⁴⁰⁴ A munkavállalók munkahelyen történő egyéni védőeszköz használatának minimális biztonsági és egészségvédelmi követelményeiről szóló 65/1999. (XII. 22.) EüM rendelet [a továbbiakban: 65/1999. (XII. 22.) EüM rendelet] 2. § (1) bekezdés a) pontja alapján egyéni

³⁹⁶ Bankó Zoltán: A távmunkavégzés. In: Bankó Zoltán – Berke Gyula – Kiss György – Szőke Gergely László: *Nagykommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez (Jogtár, elektronikus kiadvány)*. Wolters Kluwer, Budapest, 2023. Az Mt. 196-197. §-ához fűzött kommentár. [a továbbiakban: Bankó (2023)].

³⁹⁷ Mt. 196. § (3) bekezdés a) pont.

³⁹⁸ 1992. évi Mt. 102. § (3) bekezdés c) pont.

³⁹⁹ 1992. évi Mt. 103. § (4) bekezdés.

⁴⁰⁰ Mt. indokolás, az 51. §-hoz fűzött indokolást, 5. pont.

⁴⁰¹ Az Mt. 51. § (2) bekezdés a) pontja szerint „[a] munkáltató köteles a munkavállaló részére a munkaviszony teljesítésével felmerült szükséges és indokolt költséget megtéríteni.”

⁴⁰² Kajtár Edit: Tanulmányi szerződésen innen és túl. *Munkajog*, 2023/1. 57.

⁴⁰³ Ezzel összhangban rögzíti az Mt. 229. § (2) bekezdés b) pontja, hogy „[n]em köthető tanulmányi szerződés, ha a tanulmányok elvégzésére a munkáltató kötelezte a munkavállalót.”

⁴⁰⁴ Kulisity (2020), 247.

védőeszköznek minősül minden olyan eszköz, amelyet a munkavállaló azért visel vagy tart magánál, hogy az a munkavégzésből, a munkafolyamatból, illetve a technológiából eredő kockázatokat az egészséget nem veszélyeztető mértékűre csökkentse, továbbá az eszköz bármely kiegészítése vagy egyéb segédeszköz, amelynek a feladata ezen cél elérése. A rendelet hivatkozott szabályai alapján egyéni védőeszköznek minősül például a lángálló ruházat, védőszemüveg, acélbetétes bakancs stb.⁴⁰⁵ Az Mvt., valamint annak végrehajtási rendeletei részletesen szabályozzák, hogy a munkáltatót milyen kötelezettségek terhelik az egyéni védőeszköz meghatározása, tisztítása, karbantartása stb. vonatkozásában. E körben fontos kiemelni, hogy az Mvt. 18. § (2) bekezdés szerint „[a]z egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek teljesítése helyett a munkáltató pénzbeli vagy egyéb megváltást a munkavállalónak nem adhat”. Ebből következően, ha a munkavégzéshez szükséges valamilyen védőeszköz, azt minden esetben a munkáltató köteles⁴⁰⁶ természetben biztosítani a munkavállaló részére.⁴⁰⁷ Az egyéni védőeszköz juttatásának belső rendjét a munkáltató írásban határozza meg, mely feladat ellátása munkabiztonsági és munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősül.⁴⁰⁸

A 65/1999. (XII. 22.) EüM rendelet 2. § (2) bekezdés a) pontja szerint nem minősül védőeszköznek – a védőruhával ellentétben – „a közönséges munkaruha és az olyan egyenruha, illetve formaruha, amelyet nem a munkavállaló biztonságának és egészségének védelmére terveztek, illetve vizsgáltak.” A munkáltató tehát – ellentétben az 1992. évi Mt. szabályozásával⁴⁰⁹ – nem köteles munkaruhát biztosítani, így a felek megállapodhatnak abban, hogy a munkavállaló ezt maga szerzi be költségtérítés (ún. „ruhapénz”) ellenében.⁴¹⁰ Amennyiben a munkáltató mégis biztosítja a munkaruhát, úgy általában belső szabályzat vagy kollektív szerződés rögzíti ezen juttatás részleteit, így például azon munkaköröket,

⁴⁰⁵ Munkaruha és védőfelszerelés: mit lehet és mit nem? *Origo*, 2018. június 22. Elérhető: <https://www.origo.hu/gazdasag/2018/06/a-munkaruha-es-vedofelszereles-szabalyai> (Letöltve: 2024. augusztus 24.).

⁴⁰⁶ A munkavállalót azonban e téren is kötelezettség terheli, mivel köteles az egyéni védőeszközt rendeltetésének megfelelően használni és a tőle elvárható tisztításáról gondoskodni. [Mvt. 60. § (1) bekezdés b) pont.].

⁴⁰⁷ Az egyéni védőeszköz munkáltatói juttatási rendje kialakításának helyes gyakorlatához. *Rapidus Optika*. Elérhető: <https://rapidus.hu/egyeni-vedoeszkozok/> (Letöltve: 2024. augusztus 14.).

⁴⁰⁸ Mvt. 56. §.

⁴⁰⁹ Az 1992. évi Mt. 165. § (2) bekezdése az alábbiak szerint rendelkezett: „Ha a munka a ruházat nagymértékű szennyeződésével vagy elhasználódásával jár, a munkáltató a munkavállalónak munkaruhát köteles biztosítani.”

⁴¹⁰ Kéri Ádám: Felmondáskor vissza kell fizetni a munkaruha árát? *HR Portál*. Elérhető: <https://www.hrportal.hu/c/felmondaskor-vissza-kell-fizetni-a-munkaruha-arat-20150803.html> (Letöltve: 2024. augusztus 14.).

amelyek munkaruha juttatásra jogosítanak, a munkaruha fajtáját, annak kihordási idejét stb.⁴¹¹

3.1.2.3. Munkahely és munkaeszköz

A munkavégzés dologi feltételeinek körében a munkáltató köteles gondoskodni az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos⁴¹² munkavégzési helyről, illetve a munkahelyi létesítményekről (épületek, üzemszarnokok, munkaszobák stb.), infrastruktúráról is.⁴¹³ A munkaviszonyban tehát – szemben a munkavégzésre irányuló polgári jogi jogviszonyokkal – a munkáltató kötelezettsége a jogszabályi követelményeknek megfelelő munkahely biztosítása. Ugyanakkor, ahogy azt a 7001/2005. irányelv kiemeli, a munkavégzés helye a munkaviszonynak csupán másodlagos minősítő jegye. „A munkavégzés helye a munkaviszony szabályai szerint a munkáltató székhelye, telephelye. [...] Ugyanakkor a munkaviszony keretében ellátandó tevékenységek bizonyos hányada is végezhető a munkavállaló által meghatározott helyen [...]”⁴¹⁴ A munkaviszonyban is lehetőség van tehát arra, hogy a felek megállapodjanak abban, hogy a munkavégzés helyét a munkavállaló „biztosítja” a maga számára. E körben szintén példaként említhető a távmunkavégzés, amelynek egyik fogalmi eleme – a munkaidő egy részében vagy egészében – a munkáltató székhelyétől, telephelyétől elkülönült helyen⁴¹⁵ történő munkavégzés.⁴¹⁶

Az Mvt. 87. § 4. pontja szerint munkaeszköznek minősül minden olyan gép, készülék, szerszám, berendezés vagy eszköz, amelyet a munkavégzés során alkalmaznak, vagy azzal összefüggésben használnak (kivéve az egyéni védőeszköz). A munkavégzés dologi feltételei körében a munkáltató – főszabályként – köteles gondoskodni a munkaeszközökről is.

⁴¹¹ Seres György: Munkaruha vagy védőruha? 2018. november 30. Elérhető: <https://seresgyorgy.hu/munkaruha-vagy-vedoruha/> (Letöltve: 2024. augusztus 14.).

⁴¹² Az Mvt., illetve annak végrehajtási rendeletei részletesen szabályozzák, hogy a munkáltatót milyen kötelezettségek terhelik az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkahely kialakítása, illetve fenntartása tekintetében.

⁴¹³ Miholics (2018), 397-398.

⁴¹⁴ 7001/2005. irányelv, IV. 3.pont

⁴¹⁵ A munkavégzés helyét illetően az Mvt. elkülöníti a munkavédelmi követelményeket aszerint, hogy a távmunkavégzés számítástechnikai eszközzel vagy nem számítástechnikai eszközzel történik. Előbbi esetben a munkáltató írásban tájékoztatja a munkavállalót a munkavégzéshez szükséges, egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkakörülmények szabályairól, és a munkavállaló a munkavégzés helyét e követelményekre figyelemmel köteles megválasztani. Utóbbi esetben a felek írásban megállapodnak a munkavégzés helyéről, és a távmunkavégzés csak a munkáltató által munkavédelmi szempontból előzetesen megfelelőnek minősített munkavégzési helyen folytatható. [Mvt. 86/B. § a)-b) pontok, 86/C. § (1)-(2) bekezdések.]

⁴¹⁶ Bankó (2023), az Mt. 196-197. §-ához fűzött kommentár.

Ugyanakkor, a 7001/2005. irányelv szerint „[...] a munkavállaló is igénybe veheti saját eszközeit a munkavégzés során (pl. saját gépjárművével teljesíti a kiküldetést).”⁴¹⁷ Bizonyos munkakörökben tehát – ahol ez lehetséges és ésszerű – a felek megállapodása alapján a munkavállaló saját eszközeit használhatja munkavégzés céljából.

Ugyanakkor, ennek kapcsán felmerül azon kérdés, hogy milyen típusú eszközöket biztosíthat a munkavállaló? E tekintetben kiindulási pont lehet a bedolgozói munkaviszony, melynek keretében – ellentétben egy „tipikus” munkaviszonnyal – főszabály szerint a munkavégzéshez szükséges eszközöket a munkavállaló biztosítja.⁴¹⁸ Ezen főszabálytól eltérően a munkáltató jellemzően akkor biztosítja a munkaeszközöket, ha azok speciális jellegűek, jelentős költséggel beszerezhetőek, vagy a munkavállaló számára egyáltalán nem hozzáférhetőek.⁴¹⁹ Ebből következően, az ellenkezőből való következtetés elve („argumentum a contrario”) alapján – egy tipikus munkaviszonyban is – a munkavállaló minden olyan munkaeszközt biztosíthat, amely nem esik ebbe a kategóriákba. Így például, egy gyártósor mellett dolgozó munkavállalótól nyilvánvalóan nem várható el, hogy saját maga szerezz be a gyártáshoz szükséges gépeket és eszközöket. Egy irodai munkakörben munkát végző munkavállaló esetében azonban már felvethető, hogy saját laptopját, mobiltelefonját, esetleg egyéb munkaeszközét⁴²⁰ használja a munkavégzéshez.⁴²¹

3.1.2.4. A „Bring Your Own Device” gyakorlat

A digitalizálódó és a technológiai fejlődés nyomán egyre gyakoribbá válik, hogy a munkavállalók saját elektronikus eszközeiket használják munkavégzés céljából. Ezen vállalati gyakorlatot „Bring Your Own Device” („hozd a saját eszközöd”, a továbbiakban:

⁴¹⁷ 7001/2005. irányelv, IV. 3. pont.

⁴¹⁸ Mt. 199. § (2) bekezdés.

⁴¹⁹ Ferencz Jácint: *Jogalkotás a munkaviszonyok szolgálatában. A munkajogi szabályozás gazdasági és társadalmi kihívásai*. Nemzeti Közszolgálati Egyetem Államtudományi és Közigazgatási Kar, Budapest, 2019. 50. [a továbbiakban: Ferencz (2019)].

⁴²⁰ Az Mvt. 86/A. § (2) bekezdése ezen kérdéstről tételesen rendelkezik a távmunka kapcsán, mely szerint „[a] távmunkavégzés – a munkáltatóval kötött megállapodás alapján – a munkavállaló által biztosított munkaeszközzel is történhet.”

⁴²¹ Kozma-Fecske Ivett: Elektronikus eszközök használata a munkavégzés során. *Adó Online*, 2020. július 21. Elérhető: <https://ado.hu/munkaugyek/elektronikus-eszkozok-hasznalata-a-munkavegzes-soran/> (Letöltve: 2024. augusztus 14.). [a továbbiakban: Kozma-Fecske (2020)].

BYOD) kifejezéssel illeti a szakirodalom, melynek lényege, hogy a munkavállaló a saját tulajdonában álló technológiai eszközt használja munkavégzés céljából.⁴²²

A BYOD alkalmazásának jogalapja kizárólag a felek erre irányuló megállapodása lehet, a munkáltató egyoldalúan nem kötelezheti a munkavállalót arra, hogy a saját eszközeit használja munkavégzéshez. A szerződési szabadság alapján a munkavállaló számos okból visszautasíthatja ezen megállapodásra irányuló ajánlatot. E körben említhető például az az eset, ha olyan szoftverek telepítésére lenne szükség, amellyel a munkavállaló nem rendelkezik és nem is akarja, hogy ennek érdekében módosításokat hajtsanak végre az ő saját laptopján. A feleknek tehát a munkaszerződésben vagy egy külön „BYOD-megállapodásban” szükséges rögzíteniük a saját eszköz használatának lehetőségét, megteremtve ezzel jogalapot. Bár az Mt. alapján nem kötelező⁴²³, de célszerű ezen megállapodást írásba foglalni, a munkavállaló erre irányuló kérése esetén pedig – az Mt. 22. § (1) bekezdése alapján – kötelező az írásbeli forma.⁴²⁴

A BYOD gyakorlat jogalapját tehát a felek megállapodása teremti meg, ugyanakkor az arra vonatkozó részletszabályok (például adatvédelem, kártérítési felelősség stb.) lefektetésére kollektív szerződésben vagy munkáltatói szabályzatban is sor kerülhet. Mindazonáltal, ha a munkáltató a BYOD gyakorlat részleteit munkáltatói szabályzatban kívánja rendezni, úgy a szabályzat kialakítása során – az Mt. 6. § (3) bekezdése alapján – „[a] munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni, a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat.” A saját eszköz használatának szabályai tehát nem lehetnek aránytalanul sérelmesek a munkavállalóra nézve. Ezen alapelve ütközne például, ha az adott eszköz beszerzése anyagilag aránytalan sérelmet róna a munkavállalóra, tekintettel a családi, vagyoni stb. helyzetére.⁴²⁵

Az Mt. költségtérítésre vonatkozó szabálya⁴²⁶ alapján a saját eszköz használatáért a munkavállalót költségtérítés illeti meg. A BYOD alkalmazása során bevett gyakorlat, hogy a munkavállalók pótlék jellegű vagy átalánytámogatást kapnak (például havi fix összeget), hiszen meglehetősen körülményes lehet tételesen elhatárolni az eszköz magáncélú, illetve

⁴²² Rácz-Antal Ildikó: *A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire*. Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Budapest, 2022. 220. [a továbbiakban: Rácz-Antal (2022)].

⁴²³ Az Mt. 51. § (2) bekezdés b) pontja a munkavégzéshez szükséges feltételeket munkavállaló általi biztosítására irányuló megállapodás kapcsán nem ír elő alaki kötöttséget.

⁴²⁴ Kun Attila – Rácz Ildikó: A Bring Your Own Device (BYOD)-policy jelensége – munkajogi nézőpontból. *Munkajog*, 2017/1. 41-42. [a továbbiakban: Kun – Rácz (2017)].

⁴²⁵ Rácz-Antal (2022), 223.

⁴²⁶ Mt. 51. § (2) bekezdés a) pont.

munkavégzési célú használatának költségeit.⁴²⁷ A munkavállalót egyébként akkor is költségtérítés illeti meg, ha a munkáját nem a saját eszközével köteles végezni, viszont valamilyen körülmény folytán mégis azt kénytelen használni. Ilyen eset lehet, ha például a munkáltató által biztosított mobiltelefon éppen nem működik, viszont a munkavállalónak – a munkaviszony teljesítésével összefüggésben – sürgős telefonhívást kell elintéznie, és ehhez a saját mobiltelefonját használja. Ebben az esetben a hívás költségét a munkáltató köteles megfizetni a munkavállaló számára.⁴²⁸

A BYOD gyakorlat alkalmazásának számos pozitívuma lehet. A munkáltató oldalán előnyként említhető a költségmegtakarítás lehetősége, mivel nem kell beszereznie azon eszközöket, amelyeket a munkavállaló saját maga biztosít, valamint nem vagy csak részben fizet az eszköz üzemeltetéséért. A munkavállaló szempontjából pedig előnyként hozható fel, hogy nem kell a céges laptopot, telefont stb. állandó jelleggel hordania, hanem bárhol tud munkát végezni a saját eszközével.⁴²⁹ A BYOD kapcsán ugyanakkor számos dilemma felmerül. Nem egyértelmű például, hogy ezen gyakorlat alkalmazása esetén hogyan alakul a munkáltató-munkavállaló kártérítési felelőssége, a munkáltató ellenőrzési joga, a munkaidő-pihenőidő szétválasztása stb.⁴³⁰ Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeinek biztosítása kapcsán sem ad egyértelmű választ a munkajogi szabályozás. Ugyanis, az Mvt. csupán a távmunkavégzés esetén írja elő a munkáltató számára azon kötelezettséget, hogy kockázatértékelés elvégzése során meg kell győződnie a munkaeszköz egészséget nem veszélyeztető és biztonságos állapotáról, ha a távmunkavégzés – a felek megállapodása alapján – a munkavállaló által biztosított munkaeszközzel történik.⁴³¹ Véleményem szerint, az Mt. és az Mvt. logikájából következően – analógia alapján – abban az esetben is köteles a kockázatértékelés elvégzésére a munkáltató, ha „tipikus” munkaviszony keretében kerül sor a munkavégzésre, viszont a munkavállaló a saját eszközével végez munkát.

A BYOD gyakorlat kapcsán tehát több olyan kérdés is felmerül, amelyekre a jogszabályok nem adnak egyértelmű választ. Erre tekintettel célszerű, ha a BYOD-policy kialakítása során a felek megállapodása és az (esetleg) azt kiegészítő szabályzat (és/vagy kollektív szerződés) rendezzi a jogszabályok által nem vagy nem egyértelműen szabályozott kérdéseket, így

⁴²⁷ Kun – Rácz (2017), 42.

⁴²⁸ Kozma-Fecske (2020).

⁴²⁹ Bár utóbbi szempont pozitívumként vagy negatívumként történő értékelése nem egyértelmű, mivel ezáltal még inkább összemósódhat a munka és a magánélet. [Rácz-Antal (2022), 221-222.].

⁴³⁰ Ezen dilemmákról lásd: Kun – Rácz (2017), 42-44.

⁴³¹ Mvt. 86/A. § (2) bekezdés.

például a saját eszköz használatának feltételrendszerét, a költségviselést, a felek konkrét jogait és kötelezettségeit az eszköz tekintetében (például szervíz, adatmentés, vírus- és adatvédelem), a biztonságos használat, tárolás, őrzés szabályait stb.⁴³²

3.1.3. Részkonklúzió

Bár az Mt. lehetőséget biztosít arra, hogy a felek megállapodása alapján a munkavállaló biztosítsa a munkavégzéshez szükséges feltételeket, a törvény nem határozza meg konkrétan azon feltételek körét, amelyre nézve ilyen megállapodás köthető. Véleményem szerint – főként a közjogi karakterű munkavédelmi szabályokból eredően – ezen jogszabályhely szűken értelmezendő, így csak bizonyos tárgyi feltételek sorolhatók ebbe a körbe, elsősorban a munkahely és a munkaeszközök. Amennyiben a munkavállaló biztosít valamilyen munkavégzéshez szükséges (tárgyi) feltételt, a munkáltató minden esetben köteles megtéríteni az ezzel kapcsolatban felmerült szükséges és indokolt költséget. Ez ugyanis egy olyan alapvető munkáltatói kötelezettség, amelytől érvényesen eltérni sem munkaszerződésben, sem külön megállapodásban nem lehet.⁴³³

A munkavállaló által biztosított munkavégzéshez szükséges feltételek vonatkozásában több olyan kérdés is felmerül, amelyre a jogszabályok nem adnak konkrét választ. Így például nem egyértelmű, hogy a munkavállaló által biztosított munkaeszköz tekintetében hogyan alakul a munkáltató ellenőrzési joga, hogyan oszlik meg a felek között a kártérítési felelősség stb. Ezen jogszabályi „hiátus” különösen a munkavállaló által biztosított számítástechnikai eszközök esetében eredményez jelentős problémát (lásd: BYOD). Ebből következően, a felek megállapodásának, kollektív szerződésnek vagy a munkáltató belső szabályzatának célszerű rögzítenie a munkavállaló által biztosított tárgyi feltételekre vonatkozó részletszabályokat. Továbbá, bár az Mt. nem ír elő alaki kötöttséget a munkavégzéshez szükséges feltételek munkavállaló általi biztosítására irányuló megállapodásra nézve, a feleknek célszerű azt írásba foglalni, a munkavállaló kérése esetén pedig kötelező.⁴³⁴

3.2. Hátrányos jogkövetkezmények a munkavállaló vétkes kötelezettségszegésért

⁴³² Kun – Rác (2017), 44.

⁴³³ Kéri Ádám: Amit a munkavállalói költségek megtérítéséről tudni érdemes. *HR Portál*. Elérhető: <https://www.hrportal.hu/hr/amit-a-munkavallaloi-koltsegek-megteriteserol-tudni-erdemes-20160509.html> (Letöltve: 2024. augusztus 14.).

⁴³⁴ Kun – Rác (2017), 42, 44.

A munkáltatónak alapvetően három eszköz áll rendelkezésre, amennyiben a munkavállalót a vétkes kötelezettségszegése miatt szankcionálni kívánja. Az egyik végletet a figyelmeztetés, a másikat pedig az azonnali hatályú felmondás jogintézménye jelenti, melyekkel a munkáltató egyoldalúan élhet. Sok esetben azonban a figyelmeztetés túl enyhe, az azonnali hatályú felmondás pedig túl súlyos jogkövetkezménynek minősül a gyakorlatban. A vétkes kötelezettségszegés szankcionálása tekintetében a köztes megoldást, ún. „harmadik utat”⁴³⁵ a hátrányos jogkövetkezmény (korábbi terminológiával „fegyelmi büntetés”⁴³⁶) alkalmazása jelenti, mellyel a munkaviszony fenntartása mellett, de a figyelmeztetésnél erősebben fejezi ki a munkáltató a rosszallását.⁴³⁷ Eltérően azonban figyelmeztetéstől és az azonnali hatályú felmondástól, a hátrányos jogkövetkezmény alkalmazásához kollektív szerződés, vagy – kollektív szerződés hiányában – munkaszerződés erre vonatkozó kifejezett rendelkezése, felhatalmazása szükséges, amely a munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegése esetére a kötelezettségszegés súlyával arányos hátrányos jogkövetkezményt állapíthat meg.⁴³⁸

Jelen alfejezet célja az Mt. hátrányos jogkövetkezményekre vonatkozó rendelkezéseinek elemzése azon kérdésre fókuszálva, hogy a kódex ezen jogintézményt illetően milyen főbb változásokat hozott az 1992. évi Mt.-hez képest. E körben az alkalmazott fő elemzési módszer a két jogszabály összevetése annak megállapítása céljából, hogy a jelenleg hatályos szabályozás mennyiben tekinthető kielégítőnek a munkavállalókat védő garanciális szabályok tekintetében, az 1992. évi Mt. tükrében.

3.2.1. A hátrányos jogkövetkezmény lehetséges jogalapjának bővítésével összefüggő dilemmák

A hátrányos jogkövetkezmény jogintézménye kapcsán az egyik legfőbb változás a korábbi szabályozáshoz képest, hogy – „a szerződéses elv következetesebb érvényesítése érdekében”⁴³⁹ – az Mt. alapján már nem csupán a kollektív szerződés, hanem – amennyiben

⁴³⁵ Rácz Réka: *A munkajogi fegyelmi felelősség kérdései - kodifikációs válaszokkal. Doktori értekezés.* Eötvös Loránd Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, Budapest, 2020. 118. [a továbbiakban: Rácz (2020a)].

⁴³⁶ Az 1951. évi Mt. és az 1967. évi Mt. a fegyelmi büntetés terminológiát használták.

⁴³⁷ Kártyás Gábor: Fegyelmezési lehetőségek az új Mt. alapján. *Jogászvilág*, 2014. január 20. Elérhető: <https://jogaszvilag.hu/cegvilag/fegyelmezesi-lehetosegek-az-uj-mt-alapjan/> (Letöltve: 2024. augusztus 14.). [a továbbiakban: Kártyás (2014)].

⁴³⁸ Mt. 56. § (1) bekezdés.

⁴³⁹ Mt. indokolás, az 56. §-hoz fűzött indokolás.

a munkáltató vagy a munkavállaló nem áll kollektív szerződés hatálya alatt – munkaszerződés is megállapíthat hátrányos jogkövetkezményt. Bár annak kikötése mind a munkáltató, mind a munkavállaló szempontjából bizonyos előnyökkel is járhat⁴⁴⁰, a szerződési szabadság e téren történő „megnyitása” felvet bizonyos dilemmákat. Ugyanis, kollektív szerződés esetében kedvezőbb a munkavállalók helyzete, mivel a kollektív fellépés erejét kihasználva a méltányos feltételrendszer rögzítése reálisabbnak tűnik, szemben a munkaszerződéssel.⁴⁴¹ Ezen dilemma kapcsán Zaccaria Márton Leó megjegyzi, hogy „[n]aivitás lenne ugyanis azt hinni, hogy amennyiben a munkáltatóknak – pontosabban a feleknek – ex lege lehetőségük lesz ilyen rendelkezéseket az individuális munkaszerződés részévé tenni, akkor ne lenne olyan munkáltató, aki ne ragaszkodna ehhez a lehetőséghez, szükségszerűen visszaélésszerűen. A felek között fennálló egyenlőtlenségből ugyanis az következik, hogy a gazdasági és szociális érdekeket tekintve a munkavállalók esetleges kiszolgáltatott helyzetét ilyen módon könnyebben kihasználhatják a munkáltatók.,”⁴⁴²

Aggályosnak tekinthető tehát, hogy ugyan az alapvető garanciális szabályok deklarálása mellett, azonban lényegében szabad kezét ad a jogalkotó a munkáltatónak arra, hogy a munkaviszony jogi természetéből fakadó hatalmi pozícióját tovább erősítse egy ilyen típusú szerződéses klauzulával. A szakszervezet igényérvényesítő ereje nélkül ugyanis a garanciák háttérbe szorulásának veszélye fenyegeti a munkavállalót, így igen kockázatos a munkaszerződés szintjén rendezni a hátrányos jogkövetkezmény kérdését.⁴⁴³

3.2.2. Eltérés kollektív szerződéssel és munkaszerződéssel a hátrányos jogkövetkezmény jogalapi szabályától

A vétkes kötelezettségzegések körét az Mt. nem határozta meg, mivel a munkavállalónak a munkaviszonyból számos kötelezettsége fakad, így azok „katalógusszerű” felsorolása lehetetlen lenne. Erre tekintettel az Mt. – az 1992. évi Mt.-hez hasonlóan – a

⁴⁴⁰ Rác Réka megjegyzi, hogy „[...] a munkaviszony mindkét alanyának, így a munkáltatónak és a munkavállalónak is érdeke, [...] ha a munkáltatónak nem kizárólagosan a munkáltatói jogkör gyakorlásából fakadó fegyelmezési lehetőségek és a jogviszony megszüntetése közül kell választania, hanem ezen két pont között egyéb, más lehetőség is rendelkezésére áll.” [Rác (2020a), 5.].

⁴⁴¹ Sipka Péter – Zaccaria Márton Leó: Felelősségi jogviszonyok. In: Jakab András – Könczöl Miklós – Menyhárd Attila – Sulyok Gábor (szerk.): *Internetes Jogtudományi Enciklopédia (Munkajog rovat)*. HVG-ORAC, 2020. [88]. Elérhető: <https://real.mtak.hu/107959/1/felelssgi-jogviszonyok.pdf> (Letöltve: 2024. augusztus 14.). [a továbbiakban: Sipka – Zaccaria (2020)].

⁴⁴² Zaccaria Márton Leó: A vétkes kötelezettségzegés ára – a fegyelmi felelősség szerepe a gazdasági munkajogban régen és most. *Magyar Jog*, 60. évf., 2013/1. 43.

⁴⁴³ Sipka – Zaccaria (2020), [88], [111].

munkaszerződés, illetve a kollektív szerződés számára nem teszi kötelezővé a kötelezettségzegések tételes, „kimerítő jellegű” meghatározását, ugyanakkor azok példálózó, összefoglaló jellegű⁴⁴⁴ felsorolást tartalmazhatnak.⁴⁴⁵

A munkaviszonyból származó kötelezettség megszegése csak abban az esetben vonhat maga után felelősségre vonást, ha abban a munkavállaló vétkes volt.⁴⁴⁶ Mindazonáltal, az Mt. 57. § (1) bekezdés e) pontja nem tiltja a munkaszerződés számára a munkavállaló javára való eltérést az Mt. 56. § (1) bekezdésétől. Ebből következően, a munkavállaló javára megengedett a hátrányos jogkövetkezmény jogalapi szabályától való eltérés, vagyis jogszerű, ha a munkaszerződés csak a szándékos, vagy csak a szándékos és súlyosan gondatlan magatartás esetén engedi a hátrányos jogkövetkezmény alkalmazását.⁴⁴⁷

Az Mt. 57. § (2) bekezdése azonban nem rendelkezik arról, hogy a kollektív szerződés az említett jogszabályhelytől csak a munkavállaló javára térhet el, amely több dilemmát is felvet.⁴⁴⁸ Mivel az Mt. 56. § (1) bekezdése és a kollektív szerződés relációjában az abszolút diszpozitivitás főszabálya érvényesül, kollektív szerződés – a nyelvtani értelmezés alapján – érvényesen rendelkezhet úgy, hogy vétkesség hiányában is felel a munkavállaló, vagy akár azon szabályt is „felülírhatja”, mely szerint a kötelezettségzegés súlyával arányos jogkövetkezményt kell megállapítani. Ugyanakkor, álláspontom szerint több alapelvbe, például az adott helyzetben általában elvárható magatartás követelményébe⁴⁴⁹ ütközne egy olyan kollektív szerződéses kikötés, amely hátrányos jogkövetkezmény alkalmazását vétkességtől (felróhatóságtól) független magatartás esetén is lehetővé tenné, illetve valószínűleg jóerkölcsbe is ütközne.

⁴⁴⁴ Kollektív szerződés vagy munkaszerződés alapján kötelezettségzegéseknek minősülhetett például, ha a munkavállaló a munkahelyéről igazolatlanul távol marad, a munkavégzés alatt neki felróható okból nincs munkaképes állapotban stb. [Tallián Blanka: Hátrányos következmények – fegyelmi felelősség. In: Radnay József (szerk.): *A Magyar Munkajog. Kommentár a Gyakorlat számára (Jogkódex, elektronikus kiadvány). I. kötet, 3. kiadás.* HVG-ORAC, Budapest, 2011. Az 1992. évi Mt. 109. §-ához fűzött kommentár.; a továbbiakban: Tallián (2011).].

⁴⁴⁵ Konta Éva: A munkáltató fegyelmezési joga. In: Kecskés Gábor (szerk.): *Doktori Műhelytanulmányok 2015.* Széchenyi István Egyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, Győr, 2015. 107. [a továbbiakban: Konta (2015)].

⁴⁴⁶ Így például, ha a munkavállaló alappal kimenti a munkában való megjelenéssel kapcsolatos késedelmét, vele szemben nem alkalmazható szankció. [Lőrincz (2024b), [603].].

⁴⁴⁷ Uo. [615].

⁴⁴⁸ Ezen szabályozási hiátus főként annak tükrében feltűnő, hogy az Mt. 57. § (1) bekezdés e) pontja a kollektív szerződés (és a munkaszerződés) számára a hátrányos jogkövetkezményre vonatkozó minden más törvényi rendelkezéstől tiltja az eltérést, az Mt. 56. § (1) bekezdésétől azonban nem.

⁴⁴⁹ Mt. 6. § (1) bekezdés.

3.2.3. Az eljárási szabályok jogalkotó általi megkövetelésének hiánya

Azon szabályozási hiátus is igen aggályosnak tekinthető, hogy az Mt. – ellentétben az 1992. évi Mt.-vel – a hátrányos jogkövetkezmény kiszabására irányuló eljárást szinte egyáltalán nem szabályozza. A törvény csupán annyit rögzít, hogy a hátrányos jogkövetkezménnyel járó intézkedést írásba kell foglalni és indokolni kell⁴⁵⁰, valamint előírja, hogy az intézkedésre csak tizenöt napos szubjektív, illetve egy éves objektív határidőn belül kerülhet sor.⁴⁵¹ További eljárási szabály, hogy a munkavállaló az eljárás alatt „felfüggeszthető”⁴⁵², illetve az Mt.-ben már tételesen szerepel⁴⁵³ a kétszeres értékelés tilalma.⁴⁵⁴

A fent említetteken kívül azonban az Mt. nem rendelkezik egyéb eljárási szabályokról, így – a korábbi szabályozástól eltérően⁴⁵⁵ – nem szükséges a kollektív szerződésben, illetve a munkaszerződésben az eljárási szabályok meghatározása, hanem azok nélkül is alkalmazhat a munkáltató hátrányos jogkövetkezményt, ha a felek a szerződésükben kikötötték azokat.⁴⁵⁶ Ugyanakkor, a törvényi kötelezettség hiányának ellenére, nincs akadálya annak, hogy a kollektív szerződés vagy – annak hiányában – a munkaszerződés meghatározza a hátrányos jogkövetkezmény kiszabásának rendjét.⁴⁵⁷ Sőt, ahogy Kártyás Gábor megjegyzi, „[...] a munkáltatónak is érdeke, hogy a hátrányos jogkövetkezmény kiszabására csak alapos vizsgálat után, körültekintő, a munkavállaló álláspontját is megismerő eljárásban kerüljön sor.”⁴⁵⁸ A fegyelmi eljárás léte a munkavállalói oldalon szintén érdek, mivel az a munkavállalónak is átláthatóságot, jogosultságot biztosít. E tekintetben alapvetően egyetértek Rácz Rékával, aki szerint indokolt lenne, hogy a hátrányos jogkövetkezmények kiszabására vonatkozóan a jogalkotó – hasonlóan az 1992. évi Mt.-hez – megkövetelje a felektől az eljárásrend szabályozását, vagyis az Mt.-nek szükséges lenne rögzítenie, hogy mind a kollektív szerződés, mind a munkaszerződés csak az eljárási szabályok

⁴⁵⁰ Mt. 56. § (5) bekezdés.

⁴⁵¹ Mt. 56. § (3) bekezdés.

⁴⁵² Mt. 55. § (5) bekezdés.

⁴⁵³ Bár a kétszeres értékelés tilalmának elvét már az 1992. évi Mt. hatályának idején is figyelembe vette a bírói gyakorlat. [Rácz (2020a), 70.].

⁴⁵⁴ Mt. 56. § (4) bekezdés.

⁴⁵⁵ Az 1992. évi Mt. 109. § (1) bekezdése, illetve a korabeli bírói gyakorlat alapján az eljárási szabályok kollektív szerződésben való rögzítése kötelező volt. (Lásd pl.: BH 1998.4.197.).

⁴⁵⁶ Rácz (2020a), 68.

⁴⁵⁷ Lőrincz (2024b), [602].

⁴⁵⁸ Kártyás (2014).

meghatározása mellett állapíthat meg hátrányos jogkövetkezményt.⁴⁵⁹ Ugyanakkor, „köztes megoldásként” – építve Gyulavári Tamás és Kun Attila megállapításaira⁴⁶⁰ – véleményem szerint elegendő garanciát biztosítana az is, ha az Mt. legalább a munkáltatói szabályzat részére tenné kötelezővé az eljárási szabályok meghatározását, mely szabályokról – az Mt. 46. §-a alapján – a munkáltató köteles lenne tájékoztatni a munkavállalót.

3.2.4. Az érvényesen kiköthető hátrányos jogkövetkezmények köre

Összhangban az 1992. évi Mt. hatálya alatt kialakult bírói gyakorlattal, az Mt.-ben már tételesen rögzítésre került, hogy csak olyan, a munkavisztonnyal összefüggő hátrány állapítható meg, amely a munkaviszony feltételeit határozott időre módosítja, és kifejezetten kimondja a törvény, hogy a kötelezettségszegés súlyával arányos jogkövetkezményt kell megállapítani. Változatlan a korábbi szabályozásban foglaltakkal, hogy a hátrány a munkavállaló személyiségi jogát és emberi méltóságát nem sértheti.⁴⁶¹ A kollektív szerződés vagy a munkaszerződés tehát ezen törvényi keretek között állapíthatja meg az alkalmazható hátrányos jogkövetkezmények körét, amely lehet például áthelyezés másik munkakörbe meghatározott időre, jutalomból való kizárás, a kötetlen munkaidő, az otthoni munkavégzés engedélyezésének visszavonása stb.⁴⁶²

Az érvényesen kiszabható hátrányos jogkövetkezmények tekintetében – eltérően az 1992. évi Mt.-től⁴⁶³ – az Mt. alapján már lehetőség van vagyoni hátrány alkalmazására. Ez lehet a munkabér ideiglenes csökkentése, vagy akár „bírság” is⁴⁶⁴, azonban annak mértéke összességében nem haladhatja meg a munkavállaló egyhavi alapbérét.⁴⁶⁵ Rácz Réka megjegyzi, hogy a vagyoni hátrány maximális mértékére vonatkozó törvényi előírás garanciális szabály a munkavállaló szempontjából, ugyanakkor munkáltatói oldalról nézve

⁴⁵⁹ Rácz Réka: A munkavállaló vétkes kötelezettségszegésének jogkövetkezményei a figyelmeztetéstől a munkaviszony megszüntetéséig. *Munkajog*, 2020/3. 51-52. [a továbbiakban: Rácz (2020b)].

⁴⁶⁰ A szerzők megjegyzi, hogy „[k]ülönösen fontos lehet a szabályzatalkotás például a munkavállalói vétkes kötelezettségszegések okán alkalmazott jogkövetkezmények (Mt. 56. §) eljárási szabályainak kimunkálásában [...]” [Gyulavári Tamás – Kun Attila: A munkáltatói szabályzat az új Munka Törvénykönyvében. *Magyar Jog*, 60. évf., 2013/9. 565., továbbiakban: Gyulavári – Kun (2013)].

⁴⁶¹ Mt. 56. § (1)-(2) bekezdés.

⁴⁶² Lőrincz (2024b), [606].

⁴⁶³ Bár az 1992. évi Mt. nem tette lehetővé a pénzbírság alkalmazását, a korabeli bírói gyakorlat jogszerűnek tekintette a határozott időre történő, a kötelezettségszegés súlyával arányos alapbér-csökkentést. (Lásd pl.: BH 1996.12.668., EH 2002.691.).

⁴⁶⁴ Konta (2015), 109.

⁴⁶⁵ Mt. 56. § (2) bekezdés.

ez az összeg nem értékelhető meghatározónak. A munkáltatók ugyanis – az esetek túlnyomó többségében – úgy ítélik meg, hogy egyhavi alapbér összegéért nem érdemes a hátrányos jogkövetkezmény intézményét alkalmazni.⁴⁶⁶ Ezen állásponttal részben értek egyet, mivel például egy vezető állású munkavállaló egyhavi alapbérének összege jellemzően magasabb, mint egy „tipikus” munkavállalóé. Továbbá, az Mt. 209. § (1) bekezdésének nyelvtani értelmezése alapján, a vezető állású munkavállaló munkaszerződése eltérhet ezen mértéktől a munkavállaló hátrányára is, vagyis növelheti az egyhavi alapbér összegét mint büntetési tételt.⁴⁶⁷ Ebből következően, véleményem szerint a munkáltatónak adott esetben anyagi szempontból is megérheti alkalmazni ezen szankciót. Abban a tekintetben viszont teljes mértékben osztom Rác Réka álláspontját, mely szerint az egyhavi alapbér összegének emelése az Mt.-ben nem indokolt, hiszen a munkajog feladata éppen a garanciák biztosítása, ezzel a munkavállalók védelme. Sőt, a jelenleg hatályos szabályozáshoz képest még erőteljesebb hangsúlyt kellene fektetni a munkavállalói érdekek védelmére, például azáltal, hogy szabályozásra kerülne a vagyoni hátrányra vonatkozóan a részletfizetés lehetősége. Bizonyos szociális szempontokra figyelemmel pedig e szankció alkalmazását indokolt lenne az Mt.-nek kizárnia, így például, ha a munkavállaló saját háztartásában egyedül neveli a kiskorú gyermekét és az alapbére a kötelező legkisebb munkabér összege, vagy azt éppen csak meghaladja.⁴⁶⁸

A kollektív szerződésnek vagy a munkaszerződésnek tehát a fent vázolt keretek között kell meghatároznia az alkalmazható hátrányos jogkövetkezményeket, illetve azok mértékét, tartamát. E tekintetben a feleknek célszerű ügyelni arra, hogy a hátrányos jogkövetkezmények „személyre szabottak”, vagyis differenciáltak és fokozatosak legyenek, valamint biztosítva legyen annak a lehetősége, hogy az eset összes körülményének a figyelembe vételével a nevelési célt⁴⁶⁹ leginkább megvalósító fegyelmi büntetés kerüljön kiválasztásra.⁴⁷⁰ Erre tekintettel, a kollektív szerződésben vagy a munkaszerződésben rögzített hátrányos jogkövetkezményeket nem célszerű előre meghatározott fegyelmi vétségekhez rendelni, hanem érdemesebb a fegyelmi jogkör gyakorlójára bízni, hogy az adott kötelezettségzegés szankcionálására milyen joghátrányt kíván alkalmazni.⁴⁷¹

⁴⁶⁶ Rác (2020b), 52.

⁴⁶⁷ A szerződési szabadság érvényesüléséről a vezetői munkaszerződés tekintetében lásd: VI. fejezet 2. alfejezet.

⁴⁶⁸ Rác (2020b), 52.

⁴⁶⁹ A jogirodalom szerint fegyelmi büntetés elsődleges célja a prevenció, vagyis a munkavállaló „nevelése”. [Kertész (1964), 290-291.].

⁴⁷⁰ Rác (2020a), 130-131.

⁴⁷¹ Konta (2015), 107.

Az érvényesen kiköthető hátrányos jogkövetkezmények kapcsán fontos továbbá kiemelni, hogy az Mt. kógens rendelkezései alapján a munkavállalót megillető jogok megvonására nem terjedt ki a szankcionálás lehetősége.⁴⁷² Így például, sem munkaszerződésben, sem a kollektív szerződésben nem lenne érvényes azon kikötés, mely szerint a munkavállaló a személyiségi jogáról általános jelleggel lemond, vagy nem kezdeményezhet munkaügyi jogvitát. Továbbá, azon rendelkezések tekintetében sem lehetséges hátrányos jogkövetkezmény megállapítása, melyektől az Mt. az „Eltérő megállapodás” című szakaszaiban tiltja az eltérést, vagy a kollektív szerződés számára csak a munkavállaló javára engedi meg az eltérést, vagy a munkaszerződés számára nem engedi a hátrányos eltérést. Ez alapján sem munkaszerződésben, sem kollektív szerződésben nem lenne érvényesen kiköthető például az Mt. által biztosított szabadság, illetve a munkaközi szünet megvonása, az éjszakai munkára vonatkozó korlátozások „feloldása”, vagy az elrendelhető rendkívüli munkaidő maximális mértékének emelése.⁴⁷³

A fentiekből következően, álláspontom szerint lényeges azon szempont is, hogy a hátrányos jogkövetkezmény munkaszerződésben vagy kollektív szerződésben kerül-e kikötésre, mivel ezen tényező is befolyásolja azt, hogy milyen típusú szankciók írhatók elő. E körben példaként említhető, hogy az Mt. lehetővé teszi a kollektív szerződés számára, hogy a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás maximális mértékétől⁴⁷⁴ a munkavállaló hátrányára is eltérjen. Ebből következően, véleményem szerint kollektív szerződésben előírható hátrányos jogkövetkezményként a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás Mt.-ben rögzített mértékének emelése. Ugyanakkor, munkaszerződésben ezen szankció kikötésére nincs lehetőség, mivel a felek megállapodása az Mt. 53. § (2) bekezdésétől csak a munkavállaló javára térhet el.

3.2.5. Részkonklúzió

A hátrányos jogkövetkezmény jogintézményének szabályozását illetően az Mt. több tekintetben is változást hozott az 1992. évi Mt.-hez képest. Az egyik leglényegesebb változás a szerződési szabadság „tágítása”, mivel az Mt. alapján már nem csupán a kollektív szerződés, hanem – kollektív szerződés hiányában – munkaszerződés is megállapíthat

⁴⁷² Ezen kógens rendelkezések – főszabályként – a munkaszerződés tekintetében az Mt. I, III, IV. és V. Része, a kollektív szerződés tekintetében az Mt. I, IV. és V. Része.

⁴⁷³ Vö.: Tallián (2011), az 1992. évi Mt. 109. §-ához fűzött kommentár.

⁴⁷⁴ Mt. 53. § (2) bekezdés.

hátrányos jogkövetkezményt a munkavállaló vétkes kötelezettségszegése esetére. Bár a hátrányos jogkövetkezmény kikötése mind a munkáltató, mind a munkavállaló szempontjából bizonyos előnyökkel is járhat, a szerződési szabadság e téren történő megnyitása felvet bizonyos aggályokat. Az alá-fölérendeltségi viszonyból adódóan felmerülhet annak veszélye, hogy a munkáltató visszaélészerűen alkalmazza ezen törvényi felhatalmazást, vagyis pressziót gyakorol a – gyengébb alkupozícióban lévő – munkavállalóra a hátrányos jogkövetkezményt tartalmazó munkaszerződés aláírása céljából.⁴⁷⁵

Az érvényesen kiszabható hátrányos jogkövetkezmények körében – eltérően a korábbi szabályozástól – a hatályos kódex alapján már lehetőség van vagyoni hátrány kikötésére is. Bár az Mt. előírja, hogy annak mértéke összességében nem haladhatja meg a munkavállaló egyhavi alapbérét, egyes álláspontok szerint⁴⁷⁶ – melyekkel magam is egyetértek – a törvénynek további garanciális szabályokról is szükséges lenne rendelkeznie. E körben például az Mt. (vagy egyéb jogszabály) biztosíthatna részletfizetési lehetőséget a vagyoni hátrány megfizetését illetően, illetve – bizonyos szociális szempontokat figyelembe véve – meghatározott munkavállalói „rétegek” tekintetében e szankció alkalmazását szükséges lenne kizárnia az Mt.-nek.

Az Mt. alapján nem szükséges sem a kollektív szerződésnek, sem a munkaszerződésnek a hátrányos jogkövetkezmény kiszabására irányuló eljárást meghatározni. Ugyanakkor, az eljárásrend alkalmazásának kötelezővé tétele garanciális szabályt jelentene a munkavállalói érdekek szempontjából⁴⁷⁷, mivel adott esetben az eljárás során a munkavállaló „tisztázhatja magát” az ellene felhozott vádak alól.⁴⁷⁸ Mindebből következően, indokolt lenne, hogy az Mt. – hasonlóan az 1992. évi Mt.-hez – kötelezővé tegye a kollektív szerződés, a munkaszerződés, vagy legalább a munkáltatói szabályzat részére a hátrányos jogkövetkezmény kiszabására irányuló eljárásrend szabályozását.

3.3. A felek megállapodásának szabályozási mozgástere a bérpótlékok tekintetében

A jelen fejezetben elemzett „magánjogiasítási tendencia” részben a munka díjazására vonatkozó szabályozást is jellemzi. Bár a munkabér mértékének, fajtáinak és kifizetésének

⁴⁷⁵ Sipka – Zaccaria (2020), [88], [111].

⁴⁷⁶ Rác (2020b), 52.

⁴⁷⁷ Rác (2020a), 151.

⁴⁷⁸ Sipka – Zaccaria (2020), [106].

meghatározása nem teljes mértékben a felek szabad megállapodásának a tárgya⁴⁷⁹, „[a] munka díjazására vonatkozó jogi szabályozás alapvetően kötelmi jogi alapokon nyugszik.”⁴⁸⁰ A munkabér kötelmi természetéből következően egyrészt a felek olyan bérelemekben is megállapodhatnak, amelyeket nem szabályoz a törvény (például prémium, jutalom, jutalék stb.), másrészt a felek megállapodása az Mt. munka díjazására vonatkozó egyes szabályaitól a munkavállaló hátrányára is eltérhet. E körben példaként említhető az Mt. 155. § (1) bekezdése, amely lehetőséget ad arra a felek számára, hogy eltérjenek azon főszabálytól, mely szerint a munkavállaló részére járó munkabért utólag, legalább havonta egy alkalommal kell elszámolni. E körbe sorolható azon szabály is, mely eltérési lehetőségét biztosít a feleknek azon főszabálytól, mely szerint egyenlőtlen munkaidő-beosztás és órabéres díjazás esetén a munkáltató a munkavállaló munkabérét az adott hónapban irányadó általános munkarend szerinti munkanapok számának és a napi munkaidőnek az alapulvételével számolja el és fizeti ki.⁴⁸¹ E kontextusban említhető továbbá az Mt. 159. § (1) bekezdése is, amely a munkabér készpénzben történő kifizetése esetére irányadó szabályoktól való eltérést tesz lehetővé a felek megállapodása számára.

A munkabér „kötelmi jellegét” tükrözik a bérpótlékokra vonatkozó törvényi rendelkezések is. Bár a felek megállapodása és a bérpótlékokra vonatkozó szabályok viszonylatában a relatív diszpozitivitás főszabálya érvényesül⁴⁸², egyes rendelkezésektől a felek megállapodása akár a munkavállaló hátrányára is eltérhet. Az Mt. ugyanis lehetőséget ad arra, hogy a felek a bérpótlék számítási alapját a kódexben rögzítettekhez képest eltérően határozzák meg, bizonyos pótlékokat beépíthetnek az alapbérbe, valamint bármely törvényi bérpótlék helyett, illetve készenlét vagy ügyelet esetén a munkavégzés díjazását és a bérpótlékot magában foglaló havi átalányt állapíthatnak meg.⁴⁸³ Jelen alfejezet célja az Mt.

⁴⁷⁹ Tekintettel arra, hogy – az esetek többségében – a munkabér a munkavállaló megélhetését szolgálja, a felek szerződési szabadsága több szempontból is korlátozott. E korlátot jelentik például a kötelező legkisebb munkabérre és garantált bérminimumra, valamint a munkabér védelmére vonatkozó kógens szabályok. [Nyerges Éva: A munkabér védelme – a munkabérből való levonás nemzetközi jogi alapjai. In: Szabó Csaba (szerk.): *Tavaszi Szél – Spring Wind 2018. I. kötet*. Doktoranduszok Országos Szövetsége, Budapest, 2018. 205-206.]

⁴⁸⁰ Hős Nikolett: Munkabér. In.: Gyulavári Tamás (szerk.): *Munkajog. Ötödik, átdolgozott kiadás*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2020. 305. [a továbbiakban: Hős (2020)].

⁴⁸¹ Mt. 156. § (1) bekezdés b) pont.

⁴⁸² A munkaszerződés – ellentétben a kollektív szerződéssel – a munkavállaló bérpótlékokra való jogosultságát nem zárhatja ki, annak mértékét az Mt.-ben meghatározottakhoz képest – közvetlenül – nem csökkentheti. [Berke Gyula: A bérpótlék. In: Bankó Zoltán – Berke Gyula – Kiss György – Szőke Gergely László: *Nagykommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez (Jogtár, elektronikus kiadvány)*. Wolters Kluwer, Budapest, 2023. Az Mt. 139. §-ához fűzött kommentár. [a továbbiakban: Berke (2023d)].

⁴⁸³ Mt. 139. § (2) bekezdés, 145. § (1)-(2) bekezdések.

bérpótlékokra vonatkozó diszpozitív rendelkezéseinek elemzése azon főbb aggályok feltárása céljából, melyek ezen törvényi szabályoktól való eltérés kapcsán felmerülnek.

3.3.1. A bérpótlékok közös jellemzője és lehetséges számítási alapjuk

A felek az alaphér (illetve a teljesítménybér) munkaszerződésben történő meghatározásánál általában a rendszeresen, huzamosan fennálló munkavégzési körülményeket veszik figyelembe. Ezzel szemben, a bérpótlékok közös jellemzője, hogy azok a munkavégzés különös körülményeire vannak figyelemmel, vagyis a szokásostól eltérő, nehezebb munkavégzési feltételek között végzett munkát (például éjszakai munka, munkaszüneti napon végzett munka, rendkívüli munkaidőben végzett munka stb.) díjazták.⁴⁸⁴ A bérpótlék tehát minden esetben a rendes munkaidőre járó munkabéren (alap-, illetve teljesítménybéren) felül illeti meg a munkavállalót, mely szabályt az Mt. 139. § (1) bekezdése kógens jelleggel rögzít.⁴⁸⁵

A törvény meghatározza a bérpótlék számítási alapjára vonatkozó szabályokat is. Az Mt. 139. § (2) bekezdése szerint a bérpótlék számítási alapja – főszabályként – a munkavállaló egy órára járó alaphére. Amennyiben a felek a munkaszerződésben az alaphért órabérben határozták meg, úgy az alaphér egy órára járó összegének meghatározása különösebb gondot nem okoz. Ugyanakkor, havibér kikötése esetén szükséges megállapítani azt az arányos részt, amely a bérpótlék számítási alapját képezi.⁴⁸⁶ Ennek kapcsán az Mt. 139. § (3) bekezdése meghatároz egy speciális számítási szabályt, mely szerint a bérpótlék számítási alapjának meghatározásakor – az Mt. 136. § (3) bekezdésében meghatározott általános számítási szabályától eltérően – a havi alaphér összegét általános teljes napi munkaidő esetén százhetvennégy órával, rész- vagy általánostól eltérő teljes napi munkaidő esetén pedig a százhetvennégy óra arányos részével kell osztani.⁴⁸⁷

⁴⁸⁴ Tálné Molnár Erika: *A munka díjazása*. CompLex, Budapest, 2010. 255.

⁴⁸⁵ Az Mt. ezen rendelkezése azt kívánja kizárni, hogy a felek megállapodása (illetve kollektív szerződés) a „különös” időszakban végzett munka ellenértékeként a munkabért helyettesítő pótlékot állapítson meg, vagyis kizárja a munkavállaló (rendes) munkabér iránti igényét. Érvénytelen tehát az a megállapodás, amely erre az időszakra kizárólag bérpótlékot állapít meg. [Berke (2023d), az Mt. 139. §-ához fűzött kommentár.].

⁴⁸⁶ Pál Lajos: A munka díjazása. In: Kozma Anna – Lőrincz György – Pál Lajos (szerk.: Petrovics Zoltán): *A Munka Törvénykönyvének magyarázata. Második, aktualizált kiadás (Jogkódex, elektronikus kiadvány)*. HVG-ORAC, Budapest, 2024. [1547]. [a továbbiakban: Pál (2024)].

⁴⁸⁷ Az Mt. speciális számítási szabályának a célja, hogy a pótlék, illetve annak számítási alapja állandó legyen, vagyis az ne függjön az adott időszak általános munkarendje szerint teljesítendő órától. Ugyanis, indokolatlan lenne a bérpótlék összegét attól függővé tenni, hogy mennyi az adott havi általános munkarend szerinti munkaidő. [Berke (2023d), az Mt. 139. §-ához fűzött kommentár.].

Ugyanakkor, az Mt. bérpótlék számítási alapjára vonatkozó szabályai – hasonlóan az 1992. évi Mt.-hez⁴⁸⁸ – diszpozitív jellegűek, így a munkaszerződés akár a munkavállaló hátrányára is eltérhet azoktól. E körben például a felek megállapodása a havibéres munkavállalók esetén az Mt. fent ismertetett speciális számítási szabálya⁴⁸⁹ helyett alkalmazni rendelheti az Mt. 136. § (3) bekezdésének általános számítási szabályát, vagy akár a pótlék alapjaként az alapbérnél alacsonyabb összeget is megállapíthat.⁴⁹⁰ Abban a tekintetben viszont nem ad egyértelmű választ az Mt., hogy mennyi lehet az a legkevesebb összeg, amely a pótlék számításának alapját képezheti. Ebből következően, felmerül például azon dilemma, hogy érvényes lehet-e egy olyan megállapodás, amely a pótlék alapját nulla forint (vagy ahhoz nagyon közeli) összegben határozza meg? Bár kifejezetten ilyen tárgyú bírósági határozat eddig nem született, egyes álláspontok szerint ezen értelmezés sem zárható ki, vagyis adott esetben érvényes lehet egy ilyen tartalmú megállapodás.⁴⁹¹ Ugyanakkor, véleményem szerint ezen értelmezés kapcsán több dilemma is felmerül. A munkaszerződés ugyanis – ellentétben a kollektív szerződéssel – a munkavállaló bérpótlékre való jogosultságát nem zárhatja ki. Egy olyan tartalmú megállapodás azonban, amely a bérpótlék számítási alapját nulla forint összegben állapítja meg, gyakorlatilag kizárja a munkavállaló bérpótlékre való jogosultságát. Hiszen, ha a bérpótlék számítási alapja nulla, úgy a pótlék összege is nulla. Ebben az esetben tehát felmerülhet⁴⁹² a munkaviszonyra vonatkozó szabály (Mt.) megkerülésével létrejövő megállapodás semmisségi „tényállása”⁴⁹³, mivel a munkáltató a megállapodással tulajdonképpen megkerüli a bérpótlék fizetési kötelezettségét.⁴⁹⁴ További

⁴⁸⁸Az 1992. évi Mt. a bérpótlék számítási alapjára vonatkozóan diszpozitív jellegű szabályt tartalmazott, így a munkaszerződés (illetve kollektív szerződés) a személyi alapbérnél alacsonyabb összegű bért is meghatározhatott számítási alapul. (Lásd pl.: EH 2003.973.).

⁴⁸⁹ Mt. 139. § (3) bekezdés.

⁴⁹⁰ Pál (2024), [1818].

⁴⁹¹ Lásd pl.: Berke (2023d), az Mt. 139. §-ához fűzött kommentár.; Kéri Ádám: Egyszerűsítési lehetőségek a bérpótlék számításánál (1. rész). *Origo*, 2016. május 19. Elérhető: <https://www.origo.hu/jog/2016/05/egyszerusitesi-lehetosegek-a-berpotlek-szamitasanal-1-resz> (Letöltve: 2024. augusztus 16.).

⁴⁹² Felmerülhet továbbá a joggal való visszaélés tilalmának megsértése is, azonban a Kúria álláspontja szerint „[s]zerződéses jognyilatkozattal összefüggésben nem lehet joggal való visszaélésre hivatkozni.” [5/2017.(XI.28.) KMK vélemény a joggal való visszaélés tilalmának megsértésével kapcsolatos munkaügyi perekben felmerült egyes kérdésekről. 2. pont].

⁴⁹³ Mt. 27. § (1) bekezdés.

⁴⁹⁴ Hasonló álláspontot képvisel Cséffán József is, aki szerint azon értelmezés, mely szerint a bérpótlék számítási alapja lehet nulla forint „[...] rendeltetésellenes, mert a rendelkezés célja az átlagostól eltérő feltételek között végzett munkának az alapbéren felüli díjazása. Ellenben a mérlegelési jogkörben adható bérpótlékok esetén az ilyen értelmezés lényegében azt eredményezi, hogy a felek bérpótlékot nem szándékoznak a munkavállaló részére juttatni.” [Cséffán József: *A Munka Törvénykönyve és magyarázata*. Szegedi Rendezvényszervező Kft., Szeged, 2024. 429-430.].

dilemma, hogy a munkavállaló hozzájárulásának önkéntessége, befolyástól való mentessége megkérdőjelezhető egy olyan tartalmú megállapodás kapcsán, amely lényegesen kevesebb összegben határozza meg a bérpótlék számítási alapját, vagy akár teljesen egészében megfosztja őt az Mt. alapján járó munkabérének egy részétől, mindenfajta ellentételezés nélkül.

3.3.2. A bérpótlék „alapbéresítése”

Ahogy említésre került, az Mt. kógens jelleggel rögzíti, hogy a bérpótlék a rendes munkaidőre járó munkabérén felül illeti meg a munkavállalót. Ugyanakkor, a törvény egyes bérpótlékok tekintetében lehetővé teszi, hogy a felek – a pótlék eseti elszámolása helyett – a munkavállaló alapbérét azokra a különös körülményekre tekintettel állapítsák meg, amelyek egyébként a bérpótlék fizetését megalapozzák.⁴⁹⁵ Az Mt. 145. § (1) bekezdése alapján a felek megállapodása a vasárnapi pótlékot, a munkaszüneti napi pótlékot, a műszakpótlékot és az éjszakai pótlékot is magában foglaló alapbért állapíthat meg.⁴⁹⁶ Az erről szóló megállapodásnak kifejezettnak kell lennie, vagyis tartalmaznia kell azt, hogy a felek az alapbért mely pótlékot (pótlékokat) is magában foglalóan állapították meg.⁴⁹⁷

Az Mt. azonban a bérpótlékok „alapbéresítése” kapcsán nem határoz meg további követelményeket, korlátozásokat, így ennek kapcsán több dilemma is felmerül. Így például, a törvény nem írja elő, hogy a bérpótlék alapbéresítésének szükségszerűen alapbéremeléssel kell együtt járnuk.⁴⁹⁸ Az Mt. továbbá arról sem rendelkezik, hogy a minimálbér összegében megállapított alapbér is magában foglalhatja-e az Mt. 145. § (1) bekezdésében meghatározott pótlékokat. Egyes vélemények szerint egy ilyen tartalmú megállapodás adott esetben érvényesnek minősülhet⁴⁹⁹, az uralkodó álláspont és a következetes bírói gyakorlat⁵⁰⁰ szerint

⁴⁹⁵ Pál (2024), [1857].

⁴⁹⁶ A felek csak a felsorolt bérpótlékok építhetik be az alapbérbe, vagyis a rendkívüli munkaidőre, az ügyeletre és készenlétre járó pótlékokat nem lehet abba belefoglalni. Továbbra is irányadó tehát az 1992. évi Mt. hatálya alatt kialakult azon bírói gyakorlat, mely szerint a rendkívüli munkaidőre járó díjazás nem építhető be az alapbérbe. (Lásd pl.: EH 2002.788.; BH 2008.12.343.).

⁴⁹⁷ A munkaszerződés például rendelkezhet úgy, hogy a munkavállaló alapbére 600.000 Ft/hó, amely a műszakpótlékot és a vasárnapi pótlékot is magában foglalja. Ebben az esetben tehát nem egy átalányérték meghatározása történik, hanem egyáltalán nem kerül sor kifizetésre az adott pótlék jogcímén. [Kovács Szabolcs – Takács Gábor: *Bérszámfejtés a gyakorlatban*. Wolters Kluwer, Budapest, 2018. 73.].

⁴⁹⁸ Kártyás Gábor: Az alapbéresítés: kockázatok és mellékhatások. *Adó Online*, 2018. december 11. Elérhető: <https://ado.hu/munkaugyek/az-alapberesites-kockazatok-es-mellekhatasok/> (Letöltve: 2024. augusztus 16.).

⁴⁹⁹ Lásd pl.: Berke (2023d), az Mt. 145. §-ához fűzött kommentár.

⁵⁰⁰ Lásd pl.: Mfv.10818/2012/4.

azonban nincs arra lehetőség, hogy a minimálbérnek megfelelő alapbérbe kerüljön beépítésre valamely pótlék. Ezen álláspontot képviseli – többek között – Kártyás Gábor is, aki ennek kapcsán kiemeli, hogy a minimálbér „[...] minden munkavállalót, bármiféle munkakörülményre tekintet nélkül megillet, így rendeltetésellenes joggyakorlás volna, ha a minimálbérnek megfelelő alapbérbe a felek bármilyen bérpótlékot beleérteneek.”⁵⁰¹ Hasonlóan vélekedik Tálné Molnár Erika is, aki szerint a bérpótlékot is magába foglaló alapbér összegének meg kell haladnia a kötelező legkisebb munkabér, illetve a garantált bérminimum összegét. Ugyanis, az alapbéresítendő bérpótlékot úgy kell megállapítani, hogy „[...] az tükrözze a bérpótléokra alapot adó munkavégzési körülményeket, azok mértékét többé-kevésbé megfelelő arányban. Ennek során követelmény, hogy a munkavállaló nem kerülhet lényegesen kedvezőtlenebb helyzetbe, mintha a bérpótlékot eseti elszámolással számolnák el, és azt nem foglalná magába az alapbér.”⁵⁰² E tekintetben az azonos vagy hasonló munkakörben dolgozó, olyan munkavállalók alapbérével való összehasonlítás jöhet szóba, akik bérpótléokra nem jogosító munkakörülmények között végeznek munkát.⁵⁰³

3.3.3. Átalány megállapítása

Az Mt. 145. § (2) bekezdése alapján a felek a munkaszerződésben bármely törvényi bérpótlék helyett, illetve készenlét vagy ügyelet esetén a munkavégzés díjazását és a bérpótlékot magában foglaló havi átalányt állapíthatnak meg. Ezen megállapodásnak – hasonlóan az alapbérbe foglalt pótlékok esetéhez – kifejezettnek kell lennie, vagyis a feleknek pontosan, jogcím szerint meg kell jelölniük, hogy az átalány mely pótlék(ok) kiváltására irányul.⁵⁰⁴ Egy ilyen tartalmú megállapodás alapján tehát nem esetenként, utólag kerül elszámolásra például a rendkívüli munkavégzés pótléka, hanem a felek előre megbecsülik, hogy mennyi túlmunkára kerül sor egy adott időszakban és ennek megfelelő átalány kerül kifizetésre.⁵⁰⁵ Az átalány összege pedig utólag nem kifogásolható sem azért, mert a rendkívüli munkavégzés keretében ledolgozott órák száma meghaladta a becsült mértéket, sem azért, mert a túlórák száma végül a becsült érték alatt maradt.⁵⁰⁶ Ugyanakkor,

⁵⁰¹ Kártyás Gábor: *A munka díjazása. Második, átdolgozott kiadás.* Wolters Kluwer, Budapest, 2015. 40.

⁵⁰² Tálné Molnár Erika: A munka díjazása. In: Tálné Molnár Erika (szerk.): *A magyar munkajog. Kommentár a gyakorlat számára. I. kötet, 4. kiadás, (Jogkódex, elektronikus kiadvány).* HVG-ORAC, Budapest, 2020. Az Mt. 153. §-ához fűzött kommentár.

⁵⁰³ Uo. Az Mt. 145. §-ához fűzött kommentár.

⁵⁰⁴ BH 2017.1.30. II.

⁵⁰⁵ Hős (2020), 316.

⁵⁰⁶ Mfv.10228/2012/4.

a bírói gyakorlat alapján az átalány megállapítása tekintetében is érvényesül azon követelmény, mely szerint a munkavállaló arányos díjazásra jogosult, vagyis nem kerülhet lényegesen, illetve aránytalanul hátrányosabb helyzetbe a tételes elszámoláshoz képest.⁵⁰⁷ Az átalánydíjazás tehát akkor megfelelő, ha az hosszú távon, átlagosan – többé-kevésbé – megfelel annak a díjazásnak, amelyben a munkavállaló eseti elszámolás alapján részesülne.⁵⁰⁸

3.3.4. Részkonklúzió

A bérpótlékokra vonatkozó (diszpozitív jellegű) rendelkezésektől való eltérés kapcsán több dilemma is felmerül, mivel az Mt. nem határozza meg egyértelműen a felek megállapodása szabályozási mozgásterének határait. E körben említhető azon szabályozási hiányosság, hogy a törvény a bérpótlék számítási alapjára vonatkozó főszabálytól⁵⁰⁹ való eltérés kapcsán nem állapítja meg, hogy mennyi lehet az a legkevesebb összeg, amelyet a felek a megállapodásukban még érvényesen kiköthetnek.

További aggályokat vet fel, hogy az Mt. a 145. § (1) bekezdésében meghatározott bérpótlékok „alapbéresítése” kapcsán nem írja elő, hogy annak kötelezően alapbéremeléssel kell együtt járnia. A törvény továbbá arról sem rendelkezik explicit módon, hogy a minimálbér, illetve a garantált bérminimum összegében megállapított alapbér is magában foglalhatja-e az alapbéresíthető pótlékokat. Az Mt. 145. § (2) bekezdése lehetővé teszi a feleknek azt is, hogy bármely törvényi bérpótlék helyett (illetve készenlét vagy ügylet esetén a munkavégzés díjazását és a bérpótlékot magában foglaló) havi átalányt állapítsanak meg. Ugyanakkor, a kódex e tekintetben sem határoz meg minden részletszabályt, így például a havi átalány számítására vonatkozó követelményeket.

3.4. Az önként vállalt túlmunka

Az Mt. munka- és pihenőidőről szóló XI. fejezetének szabályai jellemzően relatív diszpozitív rendelkezések.⁵¹⁰ Ugyanakkor, a munkaszerződés szabályozó szerepének növelésére irányuló jogalkotói szándék ezen terület vonatkozásában is megfigyelhető, így

⁵⁰⁷ Lásd pl.: Mfv.I.10.805/2008.

⁵⁰⁸ Berke (2023d), az Mt. 145. §-ához fűzött kommentár.

⁵⁰⁹ Mt. 139. § (2) bekezdés.

⁵¹⁰ Gyulavári Tamás: Munkaidő. In: Gyulavári Tamás (szerk.): *Munkajog. Ötödik, átdolgozott kiadás*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2020. 261.

egyes szabályoktól a felek megállapodása akár a munkavállaló hátrányára is eltérhet. E körbe sorolható az Mt. azon (korlátozott diszpozitív) rendelkezése, mely szerint a felek – bizonyos feltételek fennállás esetén – megállapodhatnak az általános teljes napi munkaidőnél hosszabb, legfeljebb napi tizenkét óra munkaidőben.⁵¹¹ E körbe sorolhatók továbbá azon szabályok is, melyek szerint a munkáltató a munkavállaló írásbeli kérésére a közölt munkaidő-beosztást módosíthatja⁵¹², a felek megállapodása alapján a munkáltató a napi munkaidőt legfeljebb két részletben is beoszthatja⁵¹³, valamint a felek megállapodása a munkavállalók számára hatvan perc munkaközi szünetet biztosíthat.⁵¹⁴ Példaként említhető továbbá az Mt. azon szabálya is, mely szerint a felek megállapodása alapján a munkáltató a szabadságot úgy is kiadhatja, hogy a munkavállaló – a főszabálytól eltérően – az adott naptári évben nem mentesül egy alkalommal, legalább tizennégy egybefüggő napra a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége alól⁵¹⁵, valamint a munkáltató az életkor szerinti pótszabadságot az esedékesség évét követő év végéig kiadhatja.⁵¹⁶

A munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályok körében a jogirodalomban a legvitatottabb, a munkavállaló számára hátrányos eltérést engedő rendelkezés az önként vállalt túlmunka jogintézménye. 2019. január 01. napjától a „túlórátörvény”, vagyis a munkaidő-szervezéssel és a munkaerő-kölcsönzés minimális kölcsönzési díjával összefüggő egyes törvények módosításáról szóló 2018. évi CXVI. törvény (a továbbiakban: 2018. évi CXVI. törvény) által módosított Mt. lehetővé teszi, hogy a felek erre vonatkozó írásbeli megállapodása alapján az éves, legfeljebb kétszázötven órányi elrendelhető rendkívüli munkavégzésen felül további százötven⁵¹⁷, a háromszáz óra rendkívüli munkaidő elrendelését lehetővé tevő kollektív szerződéssel rendelkező munkahely esetén pedig további száz óra⁵¹⁸ rendkívüli munkaidő legyen elrendelhető a munkáltató által.

A 2018. évi CXVI. törvény indokolása szerint az önként vállalt túlmunka egyedi megállapodás hatáskörébe utalása azzal indokolható, hogy az Mt. hatálybalépése óta a kollektív megállapodások szerepe a hazai munkaerőpiac alakításában (továbbra is) korlátozott maradt. Ugyanakkor, az Mt. rendszerében rögzített jogoknak és kötelezettségeknek egy adott munkahelyre, gazdasági tevékenységre való alakítása a

⁵¹¹ Mt. 92. § (2) bekezdés.

⁵¹² Mt. 97. § (5) bekezdés.

⁵¹³ Mt. 100. §.

⁵¹⁴ Mt. 103. § (3) bekezdés.

⁵¹⁵ Mt. 122. § (3) bekezdés.

⁵¹⁶ Mt. 123. § (6) bekezdés.

⁵¹⁷ Mt. 109. § (2) bekezdés.

⁵¹⁸ Mt. 135. § (3) bekezdés.

munkaviszony szereplőinek az érdekkörébe tartozik, így a rugalmas szabályozás elengedhetetlen feltétele a közvetlenül érintett felek megállapodása, melyet ezen törvény ösztönözni kíván.⁵¹⁹ Ugyanakkor, az individuális felek szerződési szabadságának e téren történő megnyitása szintén felvet bizonyos aggályokat.

Jelen alfejezet célja az önként vállalt túlmunkára vonatkozó dilemmák bemutatása, illetve Guy Davidov ismertetett javaslatait⁵²⁰ alapul véve azon kérdés vizsgálata, hogy a kollektív szerződés milyen módon javíthatja az Mt. e jogintézményre vonatkozó – álláspontom szerint részben hiányos – garanciális szabályait az önként vállalt túlmunkára vonatkozó megállapodás kapcsán.

3.4.1. Az önként vállalt túlmunka jogalapjával összefüggő dilemmák

Ahogy említésre került, az Mt. 2019. január 01. napjától lehetővé teszi a törvényben rögzített éves, legfeljebb kétszázötven órányi elrendelhető rendkívüli munkavégzésen felül további százötven, a háromszáz óra rendkívüli munkaidő elrendelését lehetővé tevő kollektív szerződéssel rendelkező munkahely esetén pedig további száz óra rendkívüli munkaidő elrendelését. E lehetőség azonban a munkáltató számára nem nyílik meg automatikusan, mivel annak jogalapját kizárólag a felek erre irányuló írásbeli megállapodása jelentheti.⁵²¹ Az Mt.-ben rögzített rendkívüli munkaidő mértékét meghaladó túlmunka elrendeléséhez tehát szükséges a munkavállaló hozzájárulása, amely az Alkotmánybíróság álláspontja szerint „garanciális tartalmú előírás” a munkavállaló szempontjából.⁵²² Ugyanakkor, aggályosnak tekinthető azon jogalkotói megoldás, mely szerint a felek megállapodása az önként vállalt túlmunka jogalapjául szolgálhat. Ugyanis, az alá-fölérendeltségi viszony és az eltérő alkupozíció okán az önként vállalt túlmunkára irányuló megállapodás kapcsán a munkavállalói hozzájárulás valódi önkéntessége, befolyástól való mentessége megkérdőjelezhető.⁵²³

⁵¹⁹ T/3628. számú törvényjavaslat a munkaidő-szervezéssel és a munkaerő-kölcsönzés minimális kölcsönzési díjával összefüggő egyes törvények módosításáról. 2023. október 23. Általános indoklás.

⁵²⁰ Lásd: IV. fejezet 2. alfejezet.

⁵²¹ Pintér Miriam: Túlóra: a törvény szerint, kollektív szerződéssel és önként. *Adó Online*, 2019. február 14. Elérhető: <https://ado.hu/munkaugyek/tulora-a-torveny-szerint-kollektiv-szerzodessele-es-onkent/> (Letöltve: 2024. augusztus 17.).

⁵²² 18/2021. (V. 27.) AB határozat IV. [104].

⁵²³ Kertész Gábor: „Rabszolgatörvény” – jogi elemzés és a perspektívák. *Multidiszciplináris kihívások, sokszínű válaszok*, 2020/1. 65.

Ugyanakkor – ahogy az I. fejezet 2.2. alfejezetben említésre került – a függő viszony ellenére adott esetben elképzelhető, hogy – bizonyos rövid távú előnyök, aktuális preferenciák előnyben részesítése folytán – a munkavállaló valóban őszintén, befolyástól mentesen hozzájárulna egy „joglerontó” megállapodáshoz. Így például az is előfordulhat, hogy bizonyos munkavállalói csoportok maguk kéri, hogy magasabb jövedelem reményében „túlórázhassanak” és maguk kezdeményezik az önként vállalt túlmunkára irányuló megállapodás megkötését.⁵²⁴ E tekintetben azonban ismételten szükséges utalni a szerződési szabadság korlátozásának paternalista indokaira.

A „hiányos információk” („incomplete information”) téziséből adódóan kétséges, hogy a munkavállaló rendelkezik azon információk teljes körével, melyek az önként vállalt túlmunkából eredő, megnövelt munkaidő hosszútávú, lehetséges (egészségügyi) következményeire, kockázataira vonatkoznak. Amennyiben pedig a munkavállaló tisztában van ezen lehetséges következményekkel, úgy a „korlátozott racionalitás” („bounded rationality”) hipotéziséből adódóan nem biztos, hogy képes racionális döntést hozni, így alábecsülheti a lehetséges kockázatok súlyát és a pillanatnyi előnyét, az „extra bevétel” helyezheti előtérbe a hosszú távú érdekével (például az egészségével) szemben.⁵²⁵ Továbbá, az önként vállalt túlmunkára vonatkozó megállapodásnak számos tovagyűrűző, másokra kiható hatása is lehet („harm to others”). E tekintetben a legközvetlenebbül érintett kört a munkavállaló családtagjai alkotják, mivel a megemelt munkaidő miatt a munkavállaló kevesebb időt tud velük tölteni.⁵²⁶ További dilemma, hogy amennyiben egy munkavállaló hajlandó ezen „joglerontó” megállapodás megkötésére, az adott esetben példát statuálhat és munkáltatói elvárást generálhat. Felmerülhet tehát annak kockázata, hogy a munkáltató nyomást gyakorol a többi munkavállalójára a tekintetben, hogy ők is „kövessék a

⁵²⁴ Szabó – Fodor T. (2018).

⁵²⁵ Davidov (2020), 504.

⁵²⁶ E tekintetben Guy Davidov kiemeli, hogy a beavatkozás indokolhatósága kapcsán alapvetően két esetet kell megkülönböztetni. Az első esetben a munkavállaló a hiányos információkból és a korlátozott racionalitásból eredően hibás döntést hoz, mivel a rövidtávú célokat (magasabb jövedelmet) helyezi előtérbe a hosszú távúakkal (munka-magánélet egyensúlyal) szemben. A munkavállaló tehát úgy véli, hogy az önként vállalt túlmunkával elérhető „extra bevétel” által hozzájárul a családja jólétéhez, azonban nincs tisztában a döntésének lehetséges negatív, hosszú távú következményeivel vagy nem veszi figyelembe azokat. Ebből következően, a szerződési szabadság korlátozása paternalista érvekkel alátámasztható. A második esetben a munkavállaló tisztában van azzal, hogy a megemelt munkaidő akár káros hatással is lehet a családjára és a magánéletére nézve és ennek tudatában hozza meg a – saját érkei szempontjából – racionális döntést. Ugyanis, adott esetben előfordulhat, hogy a munkavállaló például magánéleti problémák miatt nem akar sok időt a családtagjaival tölteni, hanem a szabadidejét is inkább a munkájára kívánja szánni. Ebben az esetben a szerződéses viszonyokba történő jogalkotó általi beavatkozás paternalista indokoltsága megkérdőjelezhető, mivel a munkavállaló tisztában van a döntése lehetséges negatív következményeivel, azonban tudatosan vállalja azokat. (Uo. 494-495.).

munkatársuk példáját” és járuljanak hozzá az önként vállalt túlmunkára vonatkozó megállapodáshoz.⁵²⁷ Továbbá, az önként vállalt túlmunka adott esetben negatív hatással lehet akár a teljes társadalomra is. A megemelt munkaidő ugyanis veszélyeztetheti a munkavállaló egészségét és akár komoly egészségkárosodáshoz is vezethet, amely végső soron negatív hatást gyakorolhat a szociális ellátórendszer hatékony működésére.⁵²⁸

3.4.2. A kollektív szerződés szabályozási lehetőségei az önként vállalt túlmunka kapcsán

3.4.2.1. Az önként vállalt túlmunka lehetőségének kizárása

A fent ismertetett dilemmák okán a jogirodalomban felmerült azon kérdés, hogy a szakszervezet jogosult-e a munkáltatóval kollektív szerződésben megállapodni a kétszázötven, illetve kollektív szerződés erre vonatkozó rendelkezése esetén a háromszáz óra feletti önként vállalt túlmunka lehetőségének kizárásáról. A többségi álláspont szerint ezen kérdésre igenlő válasz adható⁵²⁹, mivel a kollektív szerződés tekintetében az önként vállalt túlmunkára vonatkozó törvényi rendelkezések relatív diszpozitív jellegűek.⁵³⁰

Az esetleges vita tárgyát azon kérdés képezheti, hogy az önként vállalt túlmunka lehetőségének kizárása valóban a munkavállaló javát szolgálja-e.⁵³¹ Ennek kapcsán ismételten szükséges utalni a III. fejezet 3.3. alfejezetében kifejtettekre, mely szerint a munkavállalóra kedvezőbb vagy kedvezőtlenebb szabályozást objektív alapon szükséges megítélni. Ezen mérce alapján pedig a hosszabb munkaidő mindenképpen kedvezőtlenebb a rövidebbel szemben, vagyis a kevesebb „túlóra” objektíven a munkavállaló „javát” (egészségét, a munka és magánélet jobb összhangját stb.) szolgálja.⁵³² További érv, hogy – az Mt. és a kollektív szerződés relációjában – az eltérés kedvezőbbsége nem az egyén, hanem a „kollektíva egésze”, annak absztrakt érdeke szempontjából ítélendő meg.⁵³³ Objektíve, absztrakt szinten pedig a „munkahelyi közösség” érdekét (a munkaidő-szabályozás

⁵²⁷ Uo. 504.

⁵²⁸ Uo. 495-496.

⁵²⁹ Lásd pl.: Kun (2019), 241.; Szabó Imre Szilárd: Szakszervezetek és a „túlórátörvény” – Avagy hol vannak „a szakszervezetek”? *Munkajog*, 2019/1. 72. [a továbbiakban: Szabó (2019)].

⁵³⁰ Mt. 135. § (2) bekezdés h) és s) pontjai.

⁵³¹ Kun (2019), 241.

⁵³² Uo. 243-244.

⁵³³ Kiss (2000b), 368.

rendszeréből, illetve annak munkavédelmi jellegű megalapozottságából is következően) az egészség, munka-magánélet egyensúly stb., és nem a rövidtávú (anyagi) előnyök jelentik.⁵³⁴ A fentieken túl, jogforrástani szempontból is alátámasztható azon érv, mely szerint az önként vállalt túlmunka lehetősége „kiiktatható” kollektív szerződés által. A kollektív szerződés ugyanis – ellentétben a felek megállapodásával – munkaviszonyra vonatkozó szabály, így az a munkajog különös jogforrásának minősül. Ebből következően, ha a kollektív szerződés kizárja az önként vállalt túlmunkát, úgy ezen rendelkezés egyéni megállapodással nem írható felül. A kollektív szerződés tartama ugyanis – annak „átalakító erejéből” következően – a felek akaratától függetlenül a munkaviszony részévé válik, vagyis a kollektív autonómia szükségképpen együtt járhat az egyéni autonómia bizonyos fokú korlátozásával.⁵³⁵

3.4.2.2. Garanciális szabályok megállapítása

A többségi álláspont szerint tehát a kollektív szerződés kizárhatja az önként vállalt túlmunka lehetőségét az individuális felek jogviszonyában. Ugyanakkor, ennek kapcsán ismételten szükséges utalni Guy Davidov azon álláspontjára, mely szerint egyes „joglerontó” megállapodások esetén helye lehet ún. „középutas megoldásoknak” a „non-waivability” és a jogok alóli „kiszereződés” között. Ezen típusú megállapodások kapcsán azonban a jogalkotónak bizonyos szigorú feltételekről, garanciális szabályokról is szükséges rendelkeznie.⁵³⁶ Davidov logikáját követve, álláspontom szerint – a többről a kevesebbre való következtetés elve („argumentum a maiore ad minus”) alapján – a kollektív szerződés és az önként vállalt túlmunka jogintézménye relációjában a munkavállaló javára való eltérés úgy is értelmezhető, hogy a kollektív szerződés nem zárja ki teljes mértékben az önként vállalt túlmunka lehetőségét, hanem az Mt.-ben deklaráltokon túl, további garanciális szabályokat állapít meg a megállapodás vonatkozásában.

A) Az önként vállalt túlmunka díjazása

Davidov kiemeli, hogy a „joglerontást”, így az önként vállalt túlmunkát a munkáltatónak valamilyen módon kompenzálnia kell.⁵³⁷ Ezen elvi követelménynek az Mt. lényegében

⁵³⁴ Kun (2019), 245.

⁵³⁵ Uo. 244.

⁵³⁶ Ezen feltételekről lásd: IV. fejezet 2. alfejezet.

⁵³⁷ Davidov (2020), 499.

eleget tesz, mivel részletes szabályokat tartalmaz a rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés díjazására vonatkozóan. Ezen szabályok alapján a munkavállalónak – főszabályként – ötven százalék bérpótlék jár a munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan elrendelt rendkívüli munkaidőben, illetve a munkaidőkereten vagy az elszámolási időszakon felül végzett munka esetén.⁵³⁸ A munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapra (heti pihenőidőre), illetve munkaszüneti napra elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén – főszabályként – száz százalék bérpótlék illeti meg a munkavállalót.⁵³⁹

Ugyanakkor, ahogy a IV. fejezet 3.3.1. alfejezetében elemzésre került, az Mt. 139. § (2) bekezdése diszpozitív jellegű szabály, így a felek a bérpótlék számítási alapjaként az alapbérnél kevesebb összeget is megállapíthatnak. Ebből következően, ezen témakör kapcsán is felmerül azon kérdés, hogy érvényesnek minősül-e egy olyan tartalmú önként vállalt túlmunkára vonatkozó megállapodás, amely a rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésért járó bérpótlék számítási alapját nulla forintban, vagy ahhoz nagyon közeli összegben állapítja meg. Ahogy említésre került, álláspontom szerint egy ilyen tartalmú megállapodás érvényessége több tekintetben is megkérdőjelezhető, kollektív szerződés egyértelműsítheti a semmisséget, melynek alapvetően két módja lehetséges. Az első esetben a kollektív szerződés rögzítheti, hogy a hatálya alá tartozó felek nem köthetnek olyan tartalmú önként vállalt túlmunkára irányuló megállapodást, amely a rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésért járó bérpótlék számítási alapját a munkavállaló egy órára járó alapbérének kevesebb összegben állapítja meg. A második esetben a kollektív szerződés növelheti az Mt.-ben meghatározott bérpótlék számítási alapját⁵⁴⁰, melytől a felek önként vállalt túlmunkára vonatkozó megállapodása csak a munkavállaló javára térhet el.

A munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan elrendelt rendkívüli munkaidőben, illetve a munkaidőkereten vagy az elszámolási időszakon felül végzett munka esetén, munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása alapján a munkavállalót nem ötven százalék bérpótlék, hanem szabadidő illeti meg.⁵⁴¹ E tekintetben felmerül azon dilemma, hogy amennyiben kollektív szerződés (mint munkaviszonyra

⁵³⁸ Mt. 143. § (2) bekezdés.

⁵³⁹ A munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapra (heti pihenőidőre) elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén a bérpótlék mértéke ötven százalék, ha a munkáltató másik heti pihenőnapot (heti pihenőidőt) biztosít. [Mt. 143. § (4)-(5) bekezdések.].

⁵⁴⁰ Szabó Imre Szilárd megjegyzi, hogy kollektív szerződés keretében megállapodás születhet akár arról is, hogy az önként vállalt túlmunka díjazása sávonként, progresszív módon növekedjen, vagyis a munkavállaló a rendes munkabérének felül magasabb mértékű pótlékok illessék meg. [Szabó (2019), 72.].

⁵⁴¹ Mt. 143. § (2) bekezdés.

vonatkozó szabály) szabadidőt állapít meg, úgy a felek megállapodása „felülírhatja”-e ezen rendelkezést, vagyis rendelkezhet-e bérpótlék fizetéséről a kollektív szerződésben meghatározott szabadidő helyett. Ennek kapcsán szükséges utalni az Mt. 143. § (3) bekezdésében rögzített azon garanciális szabályára, mely szerint „[a] szabadidő nem lehet kevesebb az elrendelt rendkívüli munkaidő vagy a végzett munka tartamánál és erre az alapbér arányos része jár.” Ezen szabály alapján tehát a munkadíjra munkavégzés hiányában jogosult a munkavállaló. Ebből következően, a rendkívüli munkaidőben való munkavégzésnek szabadidővel történő ellentételezése a munkavállaló számára valójában (összességében) kedvezőbb, hiszen a szabadidő díjazása a pótlék összegénél magasabb.⁵⁴² Erre tekintettel, álláspontom szerint a kollektív szerződés szabadidőt biztosító rendelkezését nem „írhatja felül” a felek megállapodása. Továbbá, mivel a munkavállaló érdeke, hogy a szabadidőt minél előbb megkapja, kollektív szerződés kizárhatja a felek lehetőségét olyan tartalmú megállapodás megkötésére nézve, mely alapján a munkavállaló „felhalmozhatná” a rendkívüli munkaidőben végzett munka szabadidő-ellenértékét.⁵⁴³

B) Az önként vállalt túlmunkára vonatkozó megállapodás felmondása

Davidov javaslata szerint jogszabály garanciális szabályként előírhatja, hogy bizonyos „jogleronró” megállapodások csak határozott időre köthetők meg, így azt a feleknek a határozott időtartam lejártát követően újra kell tárgyalniuk.⁵⁴⁴ Ezen követelménynek az Mt. szabályozása részben megfelel, mivel az önként vállalt túlmunkára vonatkozó megállapodás csak az adott naptári évre köthető meg. A munkavállaló azonban a megállapodást csak a naptári év végére mondhatja fel.⁵⁴⁵ Ezen rendelkezés a munkáltató érdekeit veszi figyelembe, mivel a megállapodás év közben történő felmondása esetén a munkáltató olyan helyzetbe kerülne, hogy a tárgyévben előre meghatározott munkarendjét módosítania kellene.⁵⁴⁶ Előfordulhat ugyanakkor, hogy az önként vállalt túlmunkára vonatkozó megállapodás megkötését követően a munkavállaló körülményeiben olyan lényeges változás következik be, amely miatt mégsem tudja vállalni a túlmunkát, vagy annak teljesítése aránytalan sérelemmel járna. Erre tekintettel, kollektív szerződés garanciális szabályként

⁵⁴² Berke (2023d), az Mt. 143. §-ához fűzött kommentár.

⁵⁴³ Az Mt. 143. § (7) bekezdése szerint „[a] felek megállapodása alapján a szabadidőt legkésőbb a tárgyév utolsó év december harmincegyedik napjáig kell kiadni.”

⁵⁴⁴ Niezna – Davidov (2023), 1145.

⁵⁴⁵ Mt. 109. § (2) bekezdés, 135. § (3) bekezdés.

⁵⁴⁶ Bérces Kamilla: Munkajogi változások a 2019-es év elején. *Munkajog*, 2019/1. 68.

előírhatja⁵⁴⁷, hogy az említett változások bekövetkezése esetén a munkavállaló a megállapodást azonnali hatállyal felmondhatja.⁵⁴⁸ Kollektív szerződés továbbá a megállapodás megkötését megelőző időszakra előírhat ún. „gondolkodási időt” („reflection period”), amelynek a munkáltató önként vállalt túlmunkára vonatkozó megállapodásra tett ajánlata és a munkavállaló hozzájárulása között kötelezően el kell telnie.⁵⁴⁹

A megállapodás felmondása kapcsán továbbá szükséges utalni az Mt. azon szabályára, mely szerint kizárólag ezen megállapodás munkavállaló általi felmondása nem szolgálhat a munkaviszony megszüntetésének indokául.⁵⁵⁰ Az Mt. tehát a munkáltatói munkaviszony megszüntetéssel szembeni garanciális szabályt a már megkötött megállapodás tekintetében tartalmaz, azonban nem fogalmaz meg felmondási védelmet arra az esetre, ha a munkavállaló ilyen típusú megállapodást egyáltalán nem kíván kötni.⁵⁵¹ Ugyanakkor, az Alkotmánybíróság álláspontja szerint e tekintetben is védelmet élvez a munkavállaló, mivel az Mt. alapelveiből (különösen a joggal való visszaélés tilalmából) következően a munkáltató nem szüntetheti meg a munkavállaló munkaviszonyát csupán arra tekintettel, hogy az önként vállalt túlmunkára irányuló megállapodást nem kívánja a megkötni.⁵⁵² Mindazonáltal, kollektív szerződés – az egészségügyi tevékenység végzésének egyes kérdéseiről szóló 2003. évi LXXXIV. törvény (a továbbiakban: 2003. évi LXXXIV. törvény) vonatkozó rendelkezéseit⁵⁵³ „mintául véve” – garanciális szabályként tételes előírásokat is tartalmazhat ezen eset kapcsán.

3.4.3. Részkonklúzió

Az önként vállalt túlmunkára vonatkozó megállapodás tekintetében az elsődleges dilemma az alá-fölérendeltségi viszonyból adódik. Ugyanis, az eltérő alkupozíció okán

⁵⁴⁷ Vö.: Egyoldalú kötelezettségvállalás felmondása. [Mt. 16. § (2) bekezdés.].

⁵⁴⁸ Bár ezen körülmények fennállása esetén a rendkívüli munkaidő elrendelése felvetheti a méltányos mérlegelés követelményébe ütköző munkáltatói utasítás dilemmáját. [Mt. 6. § (3) bekezdés.].

⁵⁴⁹ Niezna – Davidov (2023), 1145.

⁵⁵⁰ Mt. 66. § (3) bekezdés b) pont.

⁵⁵¹ Hungler Sára: Alkotmánybírósági döntés a munkaidőkeretről és a rendkívüli munkavégzésről. *Munkajog*, 2021/3. 58.

⁵⁵² 18/2021. (V. 27.) AB határozat IV. [102].

⁵⁵³ Ezen jogszabály az egészségügyi dolgozók többletmunka vállalásával kapcsolatosan tételesen rögzíti, hogy „[a]z egészségügyi dolgozó többletmunka vállalására nem kényszeríthető, jogos érdeke ezzel összefüggésben nem csorbítható, érdekérvényesítési lehetősége nem korlátozható. Az egészségügyi dolgozók között tilos hátrányos megkülönböztetést tenni az önként vállalt többletmunka vállalásával összefüggésben.” [2003. évi LXXXIV. törvény 12/B. § (2) bekezdés.].

megkérdőjelezhető, hogy a megállapodás valóban a munkavállaló szabad, befolyástól mentes akaratát tükrözi. Ugyanakkor – a függő viszony ellenére – adott esetben elképzelhető, hogy a munkavállaló valóban őszintén hozzájárul ezen megállapodáshoz, vagy annak megkötését maga kezdeményezi, mivel az önként vállalt túlmunka révén elérhető rövid távú célokat helyezi előtérbe a hosszú távú érdekeivel szemben. Ebben az esetben, bár a megállapodás valóban a munkavállaló szabad akaratát tükrözi, paternalista nézőpontból az önként vállalt túlmunka szintén felvet bizonyos aggályokat.

Mindezen dilemmákra tekintettel, alapvetően egyetértek Kun Attilával, aki szerint „[...] az egész többlet-túlmunka kérdéskört talán célszerűbb és megnyugtatóbb lett volna egyéni megállapodás helyett kollektív megállapodáshoz kötni [...]”.⁵⁵⁴ A jogalkotó azonban nem ezt a megoldást választotta, hanem „[...] közvetlenül a munkavállalókat helyezte alkupozícióba (már amennyiben de facto rendelkeznek ezzel).”⁵⁵⁵ Fontos ugyanakkor kiemelni, hogy az önként vállalt túlmunkára vonatkozó törvényi rendelkezések relatív diszpozitív jellegűek a kollektív szerződéssel szemben. Ebből következően, kollektív szerződés akár ki is zárhatja az önként vállalt túlmunka lehetőséget a felek munkaviszonyában, vagy ún. „középutas megoldásként” javíthatja az Mt. e jogintézményre vonatkozó (részben hiányos) garanciális rendelkezéseit.

4. Részkonklúzió

Összességében megállapítható, hogy a fejezet hipotézise beigazolódott. Az Mt. ugyanis sok esetben nem határozza meg egyértelműen a „kinyitott” megállapodási mozgástér határait (és indokait) a vizsgát jogintézményektől való eltérés tekintetében, így ennek kapcsán számos értelmezési bizonytalanság, gyakorlati rizikó megfigyelhető. Továbbá, az elemzett rendelkezésektől való eltérésre vonatkozó, Mt.-ben rögzített garanciális szabályok több tekintetben sem felelnek meg Guy Davidov „joglerontásra” vonatkozó elvi ajánlásainak. Az alaki kötöttség követelményét illetően az Mt. csupán a hátrányos jogkövetkezmények⁵⁵⁶, illetve az önként vállalt túlmunkára vonatkozó megállapodás⁵⁵⁷ kapcsán ír elő kötelező írásbeli formát. Az időbeliségre vonatkozó ajánlások körében a törvény mindössze az önként vállalt túlmunkára vonatkozó megállapodás kapcsán rendelkezi arról, hogy az csak

⁵⁵⁴ Kun (2019), 242.

⁵⁵⁵ Szabó (2019), 71.

⁵⁵⁶ Mt. 56. § (1) bekezdés.

⁵⁵⁷ Mt. 109. § (2) bekezdés, 135. § (3) bekezdés.

határozott időre (az adott naptári évre) köthető, illetve a munkavállaló (a naptári év végére) egyoldalúan felmondhatja azt.⁵⁵⁸

A jogszabályok azon ajánlásnak sem tesznek eleget, mely szerint a munkáltatóknak nyilvántartást kell vezetniük a munkavállalói joglerontást tartalmazó megállapodásokról („repository of agreements”), melyet rendszeresen közölniük kell valamely állami szervvel vagy szakszervezettel. Az Mt. továbbá a hátrányos eltérést tartalmazó megállapodások megkötésére nézve nem ír elő kötelező szakértői tanácsadást, illetve állami szerv vagy szakszervezet (és/vagy üzemi tanács) jóváhagyását, így azok érvényességéhez elegendő a munkavállaló „konszenzusa”. A joglerontó megállapodások érvényessége kapcsán továbbá az Mt. nem állít fel (megdönthető) vélelmet arra nézve, hogy annak megkötése kényszer hatására történt, így ennek bizonyítása a munkavállalót terheli.⁵⁵⁹ Az törvény továbbá nem ír elő követelményt arra vonatkozóan sem, hogy a megállapodásnak – amennyiben az számszerűsíthető – tartalmaznia kell az abból eredő esetleges negatív pénzügyi következményekre vonatkozó számításokat.⁵⁶⁰

A „joglerontásért” járó (anyagi) ellenszolgáltatás követelményéről az Mt. csupán két vizsgált jogintézmény tekintetében rendelkezik. E körben említhető azon szabály, mely szerint, ha a felek megállapodása alapján a munkavállaló köteles biztosítani valamely munkavégzéshez szükséges (tárgyi) feltételt, úgy a munkáltató minden esetben köteles megtéríteni az ezzel összefüggésben felmerült szükséges és indokolt költséget a munkavállaló részére.⁵⁶¹ Szintén ide sorolható az önként vállalt túlmunka jogintézménye, mivel az Mt. részletes szabályokat tartalmaz a rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés ellentételezésére vonatkozóan.⁵⁶²

V. Nemzetközi kitekintés

A nyugat-európai országok, így például Németország munkajogi kultúrájában kiemelt jelentőséggel és hosszú múltra visszatekintő jogalkotási és jogalkalmazási hagyományokkal rendelkezik a kedvezőbbség elve.⁵⁶³ Ugyanakkor, szemben a nyugat-európai államokkal, a

⁵⁵⁸ Mt. 109. § (2) bekezdés, 135. § (3) bekezdés.

⁵⁵⁹ Mt. 28. § (4) bekezdés.

⁵⁶⁰ Ezen ajánlás szerint például a bérpótlék számítási alapjának csökkentésére irányuló megállapodásnak tartalmaznia kell az arra vonatkozó számításokat, hogy egy bizonyos időszakra vonatkozóan – a megállapodásból eredően – mennyi pénztől „esik el” a munkavállaló.

⁵⁶¹ Mt. 51. § (2) bekezdés a) pont.

⁵⁶² Mt. 143. §.

⁵⁶³ Berke (2019), 126.

visegrádi országokban, vagyis Magyarországon, Lengyelországban, Szlovákiában és Csehországban ezen elv a második világháború végétől egészen a rendszerváltásig nem érvényesülhetett. Ezen államokban a szocialista időszakban a munkajog szinte teljes mértékben kógens jelleggel került szabályozásra, így a munkajogi kódexektől – főszabályként – sem felek megállapodása, sem kollektív szerződés nem térhetett el, még a munkavállaló javára sem.⁵⁶⁴ 1989-et követően ezen országok létrehozták a munkajogi jogforrások új, a piacgazdaság viszonyainak megfelelő rendszerét, melynek fő rendező elve – a kógenca helyett – nyugat-európai mintára a kedvezőbbség elve lett.⁵⁶⁵

Jelen fejezet két célt szolgál. Egyrészt Németország (mint nyugat-európai ország) munkajogi jogforrási rendszerének vizsgálata a kedvezőbbség elvének érvényesülése szempontjából és annak összehasonlítása a hazai szabályozással. Másrészt a visegrádi országok munkajogi jogforrási rendszereinek elemzése az említett elv tekintetében. Ennek keretében vizsgálatra kerülnek ezen „posztoszocialista” államok munkajogi jogforrásainak típusai, azok egymáshoz való viszonya, valamint mindenekelőtt a munkaszerződés helye, szabályozó szerepe ezen rendszerekben. E tekintetben elsősorban a lengyel munkajogi jogforrási hierarchia kerül részletesebben elemzésre, ugyanakkor a téma kontextusában, illusztratív jelleggel bemutatásra kerül Szlovákia, illetve Csehország szabályozása is, valamint a témakör főbb pontjainak összehasonlítása a magyar munkajogi jogforrási rendszerrel. Tekintettel arra, hogy e régió országainak történelme és gazdasági környezete sok hasonlóságot mutat Magyarországgal, e körben a hipotézisem, hogy a visegrádi országok munkajogi szabályozását – Magyarországhoz hasonlóan – az individuális autonómia bővítésére irányuló jogpolitikai szándék jellemzi.

1. A kedvezőbbség elve a német munkajogban

1.1. A német munkajogi jogforrási hierarchia

A német munkajogi jogforrási hierarchia („Normenpyramide”) csúcsán a német Alkotmány⁵⁶⁶ áll. Ennek első része rendelkezik az alapvető jogok katalógusáról, amely –

⁵⁶⁴ Trócsányi László: *A munkajogviszony alapkérdései az európai szocialista országok jogában*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1978. 173. [a továbbiakban: Trócsányi (1978)].

⁵⁶⁵ Gyulavári, Tamás – Menegatti, Emanuele: Who Regulates Employment? Trends in the Hierarchy of Labour Law Sources. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 38., 2022/1. 46. [a továbbiakban: Gyulavári – Menegatti (2022)].

⁵⁶⁶ Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland.

többek között – tartalmazza a munkajogi vonatkozású alapjogokat.⁵⁶⁷ A hierarchiában az alkotmány alatt a jogszabályok helyezkednek el. Ezen jogforrási szint kapcsán fontos kiemelni, hogy Németországban – számos más nyugat-európai országhoz hasonlóan – nem került kihirdetésre munkajogi kódex, illetve a munkaszerződés is a Bürgerliches Gesetzbuch (a továbbiakban: BGB) egyik szerződéstípusaként jelenik meg. A német munkajog tehát széttöredezett jelleggel kerül szabályozásra, e jogág különböző jogterületeit különböző jogszabályok szabályozzák.⁵⁶⁸

A jogszabály kényszerítő ereje („Wirkung”) szempontjából kógens és kétoldalúan diszpozitív jogszabályok különböztethetők meg.⁵⁶⁹ Előbbiek körében említhetők az ún. egyoldalúan kényszerítő, vagyis a relatív diszpozitív normák. Jellemzően a relatív diszpozitivitás elve érvényesül a munkaszerződés és a jogszabályok viszonylatában⁵⁷⁰, illetve kivételesen⁵⁷¹ a kollektív szerződés és a jogszabály relációjában.⁵⁷² Szintén az előbbi csoportba tartoznak az ún. kétoldalúan kényszerítő, vagyis a kógens szabályok, melyek megalkotására két okból kerülhet sor.⁵⁷³ Egyrészt a kedvezőbbség kérdése bizonyos esetekben nem értelmezhető⁵⁷⁴, másrészt bizonyos rendelkezések kógens természetéhez nyomós közérdek fűződik.⁵⁷⁵ A kétoldalúan diszpozitív munkajogi jogszabályok körében hasonlóan két típus különböztethető meg. Egyrészt az ún. „tarifadiszpozitív” jogszabály, amelytől eltérni csak kollektív szerződésben lehet mind a munkavállaló javára, mind hátrányára⁵⁷⁶, másrészt az olyan típusú jogszabály, amely korlátozás nélkül diszpozitív, azaz a munkaviszonyban álló felek számára is bármilyen irányú eltérést enged.⁵⁷⁷ A kétoldalúan diszpozitív jogszabályok azonban (mindkét típus tekintetében) többnyire korlátozott

⁵⁶⁷ Weiss, Manfred: The Sources of German Labour Law. In: Gyulavári, Tamás – Menegatti, Emanuele (eds.): *The Sources of Labour Law*. Kluwer Law International B.V., The Netherlands, 2020. 230. [a továbbiakban: Weiss (2020)].

⁵⁶⁸ Balogh (2020), 14.

⁵⁶⁹ Lexikon für Betriebsräte, Günstigkeitsprinzip. Elérhető: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/guenstigkeitsprinzip> (Letöltve: 2024. augusztus 18.).

⁵⁷⁰ Például a Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz) 3 § (1) bekezdése, amely szerint az éves szabadság mértéke legalább 24 munkanap.

⁵⁷¹ Weiss (2020), 232.

⁵⁷² Például a Bundesurlaubsgesetz 13. § (1) bekezdése, amely szerint e törvény rendelkezéseitől – néhány kivételtől eltekintve – nem lehet eltérni a munkavállaló hátrányára kollektív szerződéssel.

⁵⁷³ Berke (2019), 127.

⁵⁷⁴ Például a BGB 623. §-ának alakiságra vonatkozó előírásai.

⁵⁷⁵ Például a Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohnsgesetz) 1. § (1) bekezdése, amely szerint minden munkavállaló jogosult legalább a minimálbér összegének megfelelő díjazásra.

⁵⁷⁶ Például a BGB 622. § (4) bekezdése, amely a felmondási idő törvényi szabályaitól való eltérést tesz lehetővé a kollektív szerződés számára.

⁵⁷⁷ Például a BGB 614. §-a.

kétoldalúan diszpozitív jellegűek⁵⁷⁸, így azok jellemzően meghatározzák az eltérés lehetséges mértékét, határait, esetleg feltételt szabnak az eltérésnek.⁵⁷⁹

A jogforrási hierarchiában a jogszabályi szint alatt helyezkedik el a kollektív szerződés, alatta pedig az üzemi megállapodás.⁵⁸⁰

1.2. A német munkajogi jogforrási hierarchia rendező elvei

A jogforrási hierarchia különböző szintjein található normák „konkurenciába” („Normenkonkurrenz”) kerülhetnek egymással.⁵⁸¹ Ez akkor fordul elő, ha ezen jogforrások ugyanazon jogintézményt, például a díjazást vagy a szabadság mértékét eltérően szabályozzák. E konkurencia feloldása tekintetben általános szabályként a „hierarchia elve” („Hierarchieprinzip”, „Rangprinzip”) érvényesül, melynek lényege, hogy az egyoldalúan vagy kétoldalúan kényszerítő (kógens) szabály megelőzi a kollektív szerződést, a kollektív szerződés az üzemi megállapodást⁵⁸², utóbbi pedig a munkaszerződést. Lényegében tehát a jogforrási rendszer alapvető elve az, hogy a magasabb szintű szabályba ütköző alacsonyabb szintű szabály érvénytelen.⁵⁸³

Ugyanakkor, ezen hierarchikus megoldást alapvetően befolyásolja a kedvezőbbség elve („Günstigkeitsprinzip”), mivel a munkajogi normák főszabály szerint minimális standardokat határoznak meg, így azok csak egy irányban kényszerítők. Ebből következően, a hierarchiában alacsonyabb szinten elhelyezkedő norma megelőzi a magasabb szintűt, feltéve, hogy az a munkavállalóra kedvezőbb szabályt állapít meg. A Günstigkeitsprinzip elvét a kollektív szerződés és a munkaszerződés viszonylatában rögzíti a Tarifvertragsgesetz

⁵⁷⁸ Kiss (2000b), 61.

⁵⁷⁹ Például az Arbeitszeitgesetz (ArbZG) 7. § (1) bekezdése, amely – bizonyos esetekben – lehetővé teszi a kollektív szerződés számára a beosztás szerinti napi munkaidő növelését.

⁵⁸⁰ Berke (2019), 127.

⁵⁸¹ Az azonos szintű normák kollíziója feloldásának szabályai („Das Spezialitäts- und Ordnungsprinzip”) kapcsán lásd pl.: Antoni, Patrizia: Normenkollision im Arbeitsrecht und das Günstigkeitsprinzip. *AHS Rechtsanwälte*, 2015. május 26. Elérhető: <https://www.ahs-kanzlei.de/de/2015-05-normenkollision-arbeitsrecht-guenstigkeitsprinzip#spezialit%C3%A4ts-%20und%20ordnungsprinzip> (Letöltve: 2024. augusztus 18.). [a továbbiakban: Antoni (2015).]

⁵⁸² A kollektív szerződés és az üzemi megállapodás konkurenciájának kérdésében a német munkajog – a magyarhoz hasonlóan – olyan megoldást alkalmaz, amelynek lényege, hogy a munka díjazása, valamint a kollektív szerződésben szabályozott (rendszerint szabályozni szokott) munkafeltételek nem lehetnek üzemi megállapodás tárgyai, kivéve, ha a kollektív szerződés kifejezetten megengedi ezt az ún. „kiegészítő üzemi megállapodások” [Betriebsverfassungsgesetz 77. § (3) bekezdés] formájában. [Berke (2019), 128.].

⁵⁸³ Wahlig, Thomas – Kampfmann, Klara: Wie funktioniert eigentlich... das Günstigkeitsprinzip? Teil I. *Pusch Wahlig Workplace Law Workplace Blog*, 2020. július 28. Elérhető: <https://pwwl.de/wie-funktioniert-eigentlich-das-guenstigkeitsprinzip-teil-i/> (Letöltve: 2024. augusztus 18.).

(TVG) 4. § (3) bekezdése, amely szerint a kollektív szerződéstől eltérő megállapodás abban az esetben érvényes, ha azt a kollektív szerződés megengedi vagy a megállapodás a munkavállalóra kedvezőbb. A kedvezőbbség elve – tételes jogszabályi rendelkezés hiányában – a bírói gyakorlat alapján az üzemi megállapodás és a munkaszerződés viszonyában is érvényesül.⁵⁸⁴

A kollektív szerződés (illetve az üzemi megállapodás) és a munkaszerződés viszonyában tehát az általános szabály az, hogy a kollektív szerződés személyi hatálya alatt állók⁵⁸⁵ tekintetében a kollektív szerződéses norma közvetlenül és kényszerítő jelleggel hatályosul. Ezt az általános szabályt azonban áttöri a Günstigkeitsprinzip elve, mivel a felek megállapodása eltérhet a kollektív szerződéstől a munkavállaló javára. A kollektív szerződést kötő felek azonban megengedhetik a kollektív szerződéstől a munkavállaló hátrányára eltérő megállapodás megkötését is („Öffnungsklauseln”). Ugyanakkor, ezen lehetőség általában megszorításokkal érvényesül, mivel jellemzően az üzemi tanács hozzájárulása szükséges, vagy valamilyen különös tényállási elemekhez kapcsolódik.⁵⁸⁶ Mivel a kollektív szerződés a munkavállaló-védelem eszköze, a hatálya alá tartozók a munkaszerződésben – főszabályként – nem állapodhatnak meg a munkavállalóra kedvezőtlenebb munkafeltételekben. A kollektív szerződés továbbá nem zárhatja el a munkavállalóra kedvezőbb munkaszerződéses megállapodások lehetőségét, azaz a kollektív szerződéses munkafeltételek nem értelmezhetők maximális feltételekként („Höchstbedingungen”).⁵⁸⁷

1.3. A kedvezőbbség megítélésének lehetséges módszerei a német jogirodalom és bírói gyakorlat alapján

A kedvező irányú eltérés megítélése kapcsán („Günstigkeitsvergleich”) – kifejezett törvényi rendelkezés hiányában⁵⁸⁸ – három lehetséges módszert különböztet meg a német

⁵⁸⁴ Berke (2019), 128.

⁵⁸⁵ A kollektív szerződés hatálya – eltérően a magyar szabályozástól – csak azokra a munkavállalókra terjed ki, akik tagjai annak a szakszervezetnek, amely az adott kollektív szerződést kötötte. [Weiss (2020), 232.].

⁵⁸⁶ Ahogy a III. fejezet 3.2. alfejezetben ismertetésre került, a magyar munkajogban a kollektív szerződés nem nyithatja meg a munkavállaló hátrányára történő eltérés lehetőségét a munkaszerződés számára. Erre csak jogszabály biztosíthat lehetőséget.

⁵⁸⁷ Berke (2019), 129.

⁵⁸⁸ A német tételes munkajogban – a magyarral ellentétben – a kedvező eltérést értelmező szabály nem került deklarálásra.

jogirodalom.⁵⁸⁹ Az egyik az ún. „Gesamtvergleich”, mely szerint a munkaszerződés egészét kell összevetni a kollektív szerződéssel vagy a jogszabállyal, és ennek alapján kell eldönteni, hogy összességében melyik szolgálja előnyösebben a munkavállaló érdekeit. E módszer szerint tehát lényegében az összes munkafeltétel össze kell vetni. Így például, ha a munkaszerződés több szabadságot biztosít a kollektív szerződésnél vagy a jogszabálynál, azonban rövidebb felmondási időt, úgy ezek összevetésével szükséges megállapítani a kedvezőbbséget.⁵⁹⁰ A másik lehetséges módszer az ún. „mazsola elv” („Einzelvergleich”, „Rosinentheorie”), amely lényegében az egyes munkafeltételek izolált szemléletét jelenti. Ezen elmélet szerint minden egyes eltérő megállapodás elemet önállóan kell értékelni, és csak a munkavállaló részére ténylegesen kedvezőbbeket kell figyelembe venni.⁵⁹¹ Ezen módszer szerint például a munkaszerződésnek a magasabb műszakpótlékra vonatkozó, míg a kollektív szerződésnek a magasabb órabérre mint a pótlék alapjára vonatkozó szabályát szükséges alkalmazni.⁵⁹²

A fent ismertetett két módszer mind a jogirodalom, mind a bírói gyakorlat szerint alkalmatlan a kedvezőbbség megítélésére. A harmadik módszer alkalmazása tekinthető uralkodónak, amely az ún. „Sachgruppenvergleich”, vagyis az egymással összefüggő rendelkezések összehasonlítása. Ezen elmélet szerint a munkaszerződés rendelkezéseit a jogszabálynak, kollektív szerződésnek vagy üzemi megállapodásnak azokkal a szabályaival kell összehasonlítani, amelyekkel tárgyukat tekintve összefüggnek. E módszer lényege tehát az, hogy a tárgyilag összetartozó („sachlicher Zusammenhang”) szabálycsoportokat kell összevetni a kedvezőbbség megítélése során.⁵⁹³ Tárgyilag összetartozó szabálycsoportokat alkothatnak például az alapbér és a teljesítménybér(elemek), a szabadság tartama és a szabadság idejére fizetett munkabér, a felmondási idő hossza és a felmondás lehetséges időpontja.⁵⁹⁴ Ugyanakkor, a német bírói gyakorlat alapján nincs tárgyi összefüggés a munkaidő (munkabér) és az ún. foglalkoztatási garancia között.⁵⁹⁵ Tárgyi összefüggés állapítható meg viszont a munkaidő és a munkabér között.⁵⁹⁶ Szóba jöhet továbbá a

⁵⁸⁹ Lásd pl.: Lieb, Manfred – Jacobs, Matthias: *Arbeitsrecht. 9., neu bearbeitete Auflage*. C.F. Müller Verlag, Heidelberg, 2006. 178.

⁵⁹⁰ Berke (2019), 130.

⁵⁹¹ Kiss (2016), 363.

⁵⁹² Berke (2019), 130.

⁵⁹³ Lásd pl.: BAG 04.07.2001 - 2 AZR 469/00., BAG 21. 04.2010 - 4 AZR 768/08.

⁵⁹⁴ Berke (2019), 130.

⁵⁹⁵ Lásd pl.: BAG 01.07.2009 - 4 AZR 261/08.

⁵⁹⁶ Stück, Volker: Freizeit oder Geld. *Arbeit und Arbeitsrecht*, 74. Jahrgang, 2019/11. 682. A Bundesarbeitsgericht (BAG) több esetben kimondta, hogy a munkaidő és a munkabér egységes tárgycsoportot

kedvezőbbség megítélése a munkaszerződéses hosszabb heti munkaidő/magasabb havi bér, illetve a rövidebb heti munkaidő/alacsonyabb havi bér viszonylatában is.⁵⁹⁷

Az uralkodó német jogirodalmi álláspont, illetve bírói gyakorlat szerint továbbá – a magyar gyakorlattal egyezően – a kedvezőbbség megítélésénél objektív mércét kell alkalmazni⁵⁹⁸, vagyis az az irányadó, hogy az átlagos képességű, képzettségű munkavállaló („ein verständiger Arbeitnehmer”) a forgalmi, gazdasági viszonyok figyelembevételével miként ítélné meg az összehasonlított munkafeltételeket.⁵⁹⁹ Ugyanakkor, kivételes esetekben szóba jöhet a munkavállaló individuális érdekeinek figyelembe vétele, annak mérceként való alkalmazása. Néhány német kollektív szerződés⁶⁰⁰ – az egyéni autonómia jegyében – választási lehetőséget biztosít a munkavállalók számára a bérnövekedés, illetve a szabadidő növekedés opciói között. Ebben az esetben a munkavállaló választja ki az alkalmazandó, tárgyilag összetartozó munkafeltételeket, vagyis a „mazsolázás” ebben az esetben sem megengedett.⁶⁰¹

A német bírói gyakorlat szerint a munkavállaló javára történő eltérést abban az időpontban szükséges vizsgálni, amikor a munkaszerződés és a magasabb szintű norma konkurenciája először előáll.⁶⁰² Továbbá – szintén hasonlóan az uralkodó magyar jogirodalmi állásponhoz – a kedvezőbbséget hosszabb távlatban, szisztematikusan kell vizsgálni, nem pedig a pillanatnyi nézőpontból.⁶⁰³

2. A kedvezőbbség elve a visegrádi országok munkajogában

2.1. A kedvezőbbség elve a lengyel munkajogban

2.1.1. Történeti előzmények

alkotnak az előnyök összehasonlításakor, mivel azok szorosan kapcsolódnak egymáshoz. (Lásd pl.: BAG 15.04.2015 - 4 AZR 587/13., BAG 22.08.2018 - 5 AZR 551/17.).

⁵⁹⁷ Berke (2019), 130.

⁵⁹⁸ Lásd pl.: BAG 15.04.2015 - 4 AZR 587/13.

⁵⁹⁹ Berke (2019), 130.

⁶⁰⁰ Például a Rail and Transport Union [EVG] és a Deutsche Bahn AG között létrejött kollektív megállapodás. [Kun (2019), 249.].

⁶⁰¹ Berke (2019), 130-131.

⁶⁰² Lásd pl.: BAG 12.04.1972 - 4 AZR 211/71.

⁶⁰³ Kun (2019), 243-244.

A második világháború végét követően Magyarországhoz hasonlóan Lengyelország is szovjet érdekszférába került, így ezen két országban a szocialista időszakban a munkajog szabályozása hasonló alapelveken nyugodott és hasonló folyamatok mentek végbe.⁶⁰⁴ Mivel a szovjet jogelmélet a munkajogot a polgári jogtól teljesen független, önálló jogágnak tekintette⁶⁰⁵, 1945-től Lengyelországban is megindult a munkajog mint önálló jogág megteremtése és annak joganyagának egységes kódexbe foglalása. Ezen folyamat eredményeként 1974-ben kihirdetésre került a lengyel Munka Törvénykönyve (Labour Code of 26 June 1974., a továbbiakban: lengyel Mt.).⁶⁰⁶ A szocialista alapelveknek megfelelően a törvénykönyv célja a központi tervutasításos rendszer igényeinek kiszolgálása volt, így a munkajog alapvetően kógens jelleggel került szabályozásra. A munkaviszony mind individuális, mind kollektív feleinek szerződési szabadsága tehát szinte teljes mértékben korlátozott volt, mivel a lengyel Mt. – főszabályként – eltérést nem engedő módon határozta meg a munkaviszony tartalmi elemeit, melyektől még a munkavállaló javára sem lehetett eltérni.⁶⁰⁷

A rendszerváltást követően a lengyel munkajog jelentős változáson ment keresztül, melynek során megtörtént a központi tervgazdaságból a demokráciába és a piacgazdaságba való átmenet, illetve a lengyel (munka)jognak az Európai Unió normáihoz való igazítása.⁶⁰⁸ Ezen folyamat során 1997-ben kihirdetésre került a Lengyel Köztársaság Alkotmánya (The Constitution of the Republic of Poland of 2nd April, 1997., a továbbiakban: lengyel Alkotmány), valamint a lengyel Mt. több alkalommal jelentősen módosításra került, amely létrehozta a munkajogi jogforrások új rendszerét és a munkaszerződés helyét ezen rendszerben.⁶⁰⁹

⁶⁰⁴ Prugberger Tamás – Nadas György: *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*. Wolters Kluwer, Budapest, 2014. 45.

⁶⁰⁵ Prugberger Tamás – Szalma József: A munkaviszonyra irányuló szerződés és az új Ptk. *Gazdaság és Jog*, 20. évf., 2012/10. 15.

⁶⁰⁶ Pisarczyk, Łukasz: Collective Bargaining in the Shadow of Legislation: Labour Law Sources in Poland. In: Gyulavári, Tamás – Menegatti, Emanuele (eds.): *The Sources of Labour Law*. Kluwer Law International B.V., The Netherlands, 2020. 283. [a továbbiakban: Pisarczyk (2020)].

⁶⁰⁷ Kovács, Erika – Lyutov, Nikita – Mitrus, Leszek: Labor law in transition: From a centrally planned to a free market economy in Central and Eastern Europe. In: Finkin, Matthew W. – Mundlak, Guy (eds.): *Comparative Labor Law*. Edward Elgar Publishing, Cheltenham, 2015. 407.

⁶⁰⁸ Pisarczyk (2020), 282.

⁶⁰⁹ Bár a lengyel kormány 2002-ben és 2016-ban kodifikációs bizottságot nevezett ki egy új munkajogi kódex megalkotása céljából, ezen rekodifikációs kísérletek nem bizonyultak sikeresnek. [Pisarczyk (2020), 284.].

2.1.2. A lengyel munkajogi jogforrások

A lengyel jogforrási hierarchia csúcsán a lengyel Alkotmány áll, amely deklarálja az általánosan kötelező erejű jogforrások („sources of universally binding law”) körét az alábbiak szerint: Alkotmány, törvények, ratifikált nemzetközi egyezmények és rendeletek.⁶¹⁰ Ezen jogforrások közül a lengyel Mt. határozza meg a munkajogi jogforrásokat. A kódex 9. cikk 1. §-a alapján a munkajogi jogforrások két fő csoportra oszthatók: jogszabályok (elsősorban a lengyel Mt., illetve a munkavállalók és a munkáltatók jogait és köteleseit meghatározó egyéb jogszabályok⁶¹¹), valamint autonóm („autonomous”) jogforrások. Az autonóm jogforrások közös jellemzője, hogy azok nem egy állami hatóságtól származnak, hanem a munkaviszony kollektív felei vagy a munkáltató egyoldalúan hozza létre.⁶¹² E körbe tartoznak a kollektív munkaszerződések, törvényen alapuló egyéb kollektív szerződések, valamint a munkáltatói szabályzatok.⁶¹³

A lengyel munkajog tehát – a magyar szabályozástól eltérően – megkülönbözteti az ún. tipikus kollektív munkaszerződést („collective labour agreement”), valamint a törvényen alapuló egyéb, ún. atipikus kollektív szerződést („atypical collective agreement”). Kollektív munkaszerződést kizárólag szakszervezetek (szakszervezeti szövetségek) köthetnek a munkáltatóval (munkáltatói szervezetekkel), melyek a munkaviszonnyal kapcsolatos kérdések széles körét szabályozhatják, így például a munka- és bérfeltételeket, a szerződő felek jogait és kötelezettségeit stb.⁶¹⁴ A lengyel Mt. továbbá megkülönbözteti a munkahelyi szintű kollektív szerződést („enterprise collective labour agreement”) és a több munkáltatóra vonatkozó kollektív szerződést („multi-enterprise collective labour agreement”), melyek lehetnek iparági, regionális vagy országos szintűek.⁶¹⁵ A tipikus kollektív munkaszerződéssel szemben az atipikus kollektív szerződések törvény által kifejezetten megjelölt esetekben és tárgykörökben köthetők. Ezen típusú szerződések célja, hogy lehetővé tegyék a szociális párbeszédet olyan rendkívüli körülmények esetén, amikor nincs

⁶¹⁰ lengyel Alkotmány 87. cikk (1) bekezdés.

⁶¹¹ Például: Act of 23 May 1991 on the settlement of collective labour disputes., Act of 10 October 2002 on minimum wage.

⁶¹² Barański, Michał: Poland: employment relationship from the perspective of individual, collective labor law and EU law. In: Jakab, Nóra (ed.): *Fundamentals of labor law in Central Europe*. Central European Academic Publishing, Miskolc – Budapest, 2022. 167.

⁶¹³ lengyel Mt. 9. cikk 1. §.

⁶¹⁴ Pisarczyk (2020), 287.

⁶¹⁵ Mitrus, Leszek: Relationship between statutory law, collective agreement and employment contract: case of Poland. 5. Elérhető: https://mta-pte.ajk.pte.hu/downloads/leszek_mitrus.pdf (Letöltve: 2024. augusztus 18.). (a továbbiakban: Mitrus).

lehetőség a kollektív munkaszerződés megkötéséhez szükséges tárgyalások lefolytatására. Az atipikus kollektív szerződést a munkáltató szintén a szakszervezettel, illetve ahol nincs szakszervezet, ott az adott munkáltatónál elfogadott szabályok szerint megválasztott munkavállalói képviselőkkel köteles megtárgyalni. Az atipikus kollektív szerződések különböző célokat szolgálhatnak, így például a munkavállalók védelmét csoportos létszámleépítés esetén, a munkaviszony rugalmasabbá tételét (főként a munkaidő terén), valamint a munka- és bérfeltételek átmeneti lerontását.⁶¹⁶

A munkajog autonóm forrásainak másik kategóriáját a munkáltató által egyoldalúan kiadott belső jogi aktusok („internal acts issued by employer”) alkotják, melynek két fő típusa a munkaszabályzat („work regulation”), és a javadalmazási szabályzat („remuneration regulation”).⁶¹⁷ A munkaszabályzat a munkavégzés szervezeti rendjével összefüggő rendelkezéseket tartalmazhat, így meghatározhatja például a munkahelyi jelenlét és távollét igazolásának szabályait, a munkaidő-beosztást, munkavédelmi előírásokat stb.⁶¹⁸ Javadalmazási szabályzatot a legalább húsz munkavállalót foglalkoztató, kollektív szerződés hatálya alá nem tartozó munkáltató köteles kiadni, amely szabályozhatja a munka díjazásának feltételeit, valamint a munkavégzéssel kapcsolatos egyéb juttatásokat (például utazási költségtérítés).⁶¹⁹

2.1.3. A lengyel munkajogi jogforrási hierarchia rendező elve

A lengyel munkajogi jogforrási hierarchia tehát az alábbiak szerint épül fel: általánosan kötelező jogszabályok, tipikus és atipikus kollektív szerződések, valamint a munkáltató által kiadott belső jogi aktusok. A lengyel Mt. alapján a munkajogi jogforrási hierarchia fő rendező elve a kedvezőbbség elve, mely szerint a jogforrási hierarchiában alacsonyabb szintű szabályok nem lehetnek kedvezőtlenebbek a munkavállalókra nézve, mint a magasabb szinten elhelyezkedő szabályok.⁶²⁰ Ezen elv alapján tehát a hierarchiában alacsonyabb

⁶¹⁶ Pisarczyk (2020), 287-289.

⁶¹⁷ Mitrus 8-9.

⁶¹⁸ A munkaszabályzatot a szakszervezettel kötött megállapodásban kell meghatározni. Ha a felek által meghatározott határidőn belül nem születik megállapodás a munkaszabályzatról, vagy ha a munkahelyen nincs szakszervezet, abban az esetben a szabályzatot a munkáltató egyoldalúan állapítja meg. Munkaszabályzat kiadása nem szükséges, ha a szabályzatra vonatkozó kérdésekről kollektív szerződés rendelkezik, vagy ha a munkáltató húsznál kevesebb munkavállalót foglalkoztat. (lengyel Mt. 104-104³ cikk.).

⁶¹⁹ Amennyiben a munkáltatónál van szakszervezet, úgy a munkáltatónak a szakszervezettel kell megállapodnia a javadalmazási szabályokról. A szabályzat mindaddig hatályban marad, amíg a munkavállalók nem kerülnek kollektív szerződés hatálya alá. (lengyel Mt. 77² cikk.).

⁶²⁰ lengyel Mt. 9. cikk. 2-3. §.

rangú, de a munkavállaló számára kedvezőbb rendelkezés elsőbbséget élvez a magasabb szinten elhelyezkedő szabályhoz képest.⁶²¹ Ebből következően, egyrészt a munkajog autonóm forrásai nem lehetnek kedvezőtlenebbek a munkavállalók számára, mint az általánosan kötelező jogszabályi rendelkezések. Másrészt a munkahelyi szintű kollektív szerződés nem lehet kedvezőtlenebb a több munkáltatóra vonatkozó (iparági, ágazati, országos szintű) kollektív szerződésnél. Harmadrészt a munkáltató egyoldalú aktusai nem ronthatják a munkavállalók helyzetét a jogszabályi és a kollektív szerződésekből eredő normákhoz képest.⁶²²

A kollektív szerződés és a lengyel Mt. relációjában tehát – a magyar szabályozástól eltérően – a relatív diszpozitivitás főszabálya érvényesül. Ugyanakkor, az elmúlt időszakban a lengyel munkajogban is megfigyelhető a munkajog rugalmasítására irányuló jogalkotói törekvés, ezzel összefüggésben pedig a kedvezőbbség elvének bizonyos szintű korlátozása.⁶²³ Ezen flexibilizációs tendencia („flexibilisation tendency”) a 2000-es évek elejétől jellemzi a lengyel munkajogot, melynek keretében a lengyel Mt. több alkalommal módosításra került. Ezen módosításokat a különböző gazdasági válságok indukálták, a jogalkotó célja pedig az volt, hogy lehetővé tegye a kollektív felek számára a munkafeltételek aktuális helyzetükhöz való igazítását a gazdasági nehézségek elkerülése vagy leküzdése érdekében. Ezen folyamat két következménnyel járt. Egyrészt bővült azon jogintézmények köre, melytől tipikus kollektív munkaszerződés akár a munkavállaló hátrányára is eltérhet. E körben példaként említhető azon szabály, mely szerint a naptári évenként elrendelhető rendkívüli munkaidő maximális mértékét (százötven óra) kollektív munkaszerződés emelheti.⁶²⁴ Továbbá, gyarapodott azon törvényi felhatalmazások és tárgykörok esete is, melyek vonatkozásában atipikus kollektív szerződések köthetők.⁶²⁵ E körben például az atipikus kollektív szerződés átmenetileg leronthatja a munka- és bérfeltételeket. A lengyel Mt. felhatalmazása alapján, amennyiben a munkáltató pénzügyi helyzete indokolja, a munkáltató és a szakszervezet olyan megállapodást köthet, amely felfüggesztheti a kollektív munkaszerződés (akár több munkáltatóval kötött kollektív

⁶²¹ Kumor-Jeziarska, Ewelina: Employee favourability principle. In: Baran, Krzysztof W. (ed.): *Principles of Polish Labour Law*. Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa, 2018. 88. [a továbbiakban: Kumor-Jeziarska (2018)].

⁶²² Pisarczyk (2020), 293.

⁶²³ Gyulavári, Tamás – Menegatti, Emanuele: Introduction: Recent Trends in the Hierarchy of Labour Law Sources. In: Gyulavári, Tamás – Menegatti, Emanuele (eds.): *The Sources of Labour Law*. Kluwer Law International B.V., The Netherlands, 2020. 7. [a továbbiakban: Gyulavári – Menegatti (2020)].

⁶²⁴ lengyel Mt. 151. cikk.

⁶²⁵ Pisarczyk (2020), 293-294.

szervezés) és a munkáltató által kiadott belső aktusok rendelkezéseit. Továbbá, ha a kollektív szerződés hatálya alá nem tartozó, vagy húsznál kevesebb munkavállalót foglalkoztató munkáltató pénzügyi helyzete indokolja, megállapodás köthető az egyéni munkaszerződésekből eredő munka- és bérfeltételek ideiglenes lerontásáról is. A munkáltató ezen atipikus szerződéseket főszabályként a szakszervezettel köteles megkötöni⁶²⁶, melyek legfeljebb három évig lehetnek hatályban.⁶²⁷

2.1.4. A munkaszerződés szabályozó szerepe a lengyel munkajogban

A lengyel Mt. alapján – a magyar munkajogi szabályozáshoz hasonlóan – a munkaszerződés és a munkajogi források közötti relációban is a kedvezőbbség elvének főszabálya érvényesül. A kódex 18. cikkének 1. §-a szerint a munkaszerződés rendelkezései nem lehetnek kedvezőtlenebbek a munkavállaló számára, mint a munkajogi jogforrások. A kedvezőbbség elvébe ütköző szerződéses kikötés érvénytelenek minősül és helyette a munkajogi jogforrás megfelelő rendelkezése alkalmazandó.⁶²⁸ A munkaviszony feleinek szerződési szabadsága tehát korlátozott, mivel a munkaszerződés a lengyel Mt.-től, illetve a munkajog autonóm forrásaitól főszabály szerint csak a munkavállaló javára térhet el. A kódex ugyanakkor meghatároz néhány olyan rendelkezést is, melyek kivételnek minősülnek a kedvezőbbség elve alól. A lengyel Mt. alapján bizonyos jogintézmények kógens természetűek, melyektől még a munkavállaló előnyére sem lehet eltérni.⁶²⁹ A törvény továbbá rendelkezik néhány diszpozitív szabályról is, melyektől akár a munkavállaló hátrányára is eltérhet a felek megállapodása. E körbe sorolható például a lengyel Mt.-ben rögzített azon szabály, mely szerint a naptári évenként elrendelhető rendkívüli munkaidő maximális mértékét (százötven óra) munkaszerződés emelheti, de csak abban az esetben, ha a munkáltató nem tartozik kollektív szerződés hatálya alá, vagy nem köteles munkaszabályzatot kiadni.⁶³⁰

⁶²⁶ Ha a munkáltatónál szakszervezet nem működik, a megállapodást a munkáltató és a munkavállalóknak a munkáltató által elfogadott szokásos módon választott képviselői kötik meg. (Uo. 294.).

⁶²⁷ lengyel Mt. 9¹, 23^{1a}, 241²⁷ cikkek.

⁶²⁸ A munkaszerződés ezen szabályba ütköző kikötése tehát nem teszi érvénytelenné a teljes megállapodást. Ebben az esetben a munkavállaló számára kedvezőbb munkajogi rendelkezés a törvény erejénél fogva a munkaszerződés érvénytelen rendelkezésének helyébe lép. [Kumor-Jeziarska (2018), 85.].

⁶²⁹ Például a lengyel Mt. 291. cikkében meghatározott hároméves elévülési határidőt a munkaszerződés nem rövidítheti vagy hosszabbíthatja.

⁶³⁰ lengyel Mt. 151. cikk 3-4. §

Mindazonáltal, ahogy azt Gyulavári Tamás és Emanuele Menegatti kiemelik a Lengyelország és Magyarország munkajogi jogforrási rendszerét (is) elemző tanulmányukban, a jelenlegi magyar munkajogi tendenciától eltérően a lengyel munkajogra nem jellemző az individuális autonómia bővítésére irányuló jogalkotói szándék.⁶³¹ A lengyel Mt. tehát csak rendkívül szűk körben tartalmaz diszpozitív jellegű szabályokat a felek megállapodása tekintetében. Bár a lengyel jogirodalom is utal arra, hogy a szerződési szabadság jogalkotó általi tágítása bizonyos (rövid távú) előnyökkel is járhat,⁶³² az alá-fölérendeltségi viszony okán nem indokolt a kedvezőbbség elvének csorbítása a munkaviszonyban.⁶³³ A lengyel többségi jogirodalmi álláspont szerint a munkajog rugalmasítása sokkal inkább a kollektív felek szintjén lenne indokolt, mivel – a relatív diszpozitivitás főszabályából eredően – a munkáltatók nem érdekeltek kollektív szerződések megkötésében.⁶³⁴ Továbbá – a többi posztoszocialista országhoz hasonlóan – Lengyelországban történelmi okok miatt a kollektív alku demokratikus intézménye csak a rendszerváltást követően tudott kialakulni, így az nem rendelkezik hosszú múltra visszatekintő hagyományokkal.⁶³⁵ Mindezekből következően, Magyarországhoz hasonlóan Lengyelországban is alacsony a kollektív szerződések általi lefedettségi ráta, illetve a kollektív szerződések elsősorban munkahelyi szinten kerülnek megkötésre.⁶³⁶ A munkaviszony tartalmát így elsődlegesen a jogszabályok határozzák meg.⁶³⁷

2.2. A kedvezőbbség elve a szlovák és a cseh munkajogban

A visegrádi négyek másik két országában, Csehországban és Szlovákiában is hasonló történelmi folyamatok mentek végbe, mint Magyarországon és Lengyelországban. A szocialista elveknek megfelelően az 1965-ben kihirdetett csehszlovák Munka

⁶³¹ Gyulavári – Menegatti (2020), 1-13.

⁶³² A munkajog rugalmasítása hozzájárulhat például a foglalkoztatás növeléséhez, mivel a munkáltatók a rugalmas szabályok kihasználásával a foglalkoztatás feltételeit a változó piaci helyzetekhez tudják igazítani. [Seweryński, Michał: Contract and labour relations: the Polish case. *Managerial Law*, Vol 45., 2003/3-4. 126.; a továbbiakban: Seweryński (2003)].

⁶³³ Seweryński (2003), 129-130.; Pisarczyk (2020), 296.; Mitrus, 13.

⁶³⁴ Seweryński (2003), 131.; Mitrus, 6.

⁶³⁵ Czarzasty, Jan: Collective bargaining in Poland: a near-death experience. In: Müller, Torsten – Vandaele, Kurt – Waddington, Jeremy (eds.): *Collective bargaining in Europe: towards an endgame. Volume II*. ETUI aisbl, Brussels, 2019. 465.

⁶³⁶ Gyulavári, Tamás – Pisarczyk, Łukasz: Populist Reforms in Hungary and Poland: Same Song, Different Melodies. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 39., 2023/1. 59-60.

⁶³⁷ Mitrus, 12.

Törvénykönyve (The Labour Code No. 65/1965 Coll.) – a többi kelet-közép-európai államhoz hasonlóan – alapvetően kógens jelleggel szabályozta a munkajogot mind a kollektív, mind individuális szinten. Az 1989-es forradalmat, illetve Csehszlovákia 1993-ban bekövetkezett felbomlását követően létrejött két utódállamban, Csehországban és Szlovákiában szintén megtörtén a központi tervgazdaságra épülő rendszer átalakítása, illetve a későbbiekben az Európai Unióhoz való csatlakozás. Ezen folyamat során a munkajogi szabályozás is jelentős változásokon ment keresztül, így mindkét államban kihirdetésre került az új Munka Törvénykönyve, melyek létrehozták a munkajogi jogforrások új, a piacgazdaság követelményeinek megfelelő rendszerét.⁶³⁸ Ezen törvénykönyvek egyik közös jellemzője, hogy a relatív diszpozitivitás főszabályát jelölik meg a jogforrási hierarchia rendező elveként.

A szlovák Munka Törvénykönyve (Labour Code Slovak Republic No. 311/2001 Coll., a továbbiakban: szlovák Mt.) 1. § (6) bekezdése szerint a szlovák Mt. vagy más munkajogi előírás tiltó rendelkezése hiányában a munkajogi viszonyok során a foglalkoztatás és a munka feltételeit a munkavállaló vonatkozásában a szlovák Mt.-ben vagy más munkajogi előírásban foglaltaknál kedvezőbben lehet alakítani, ha a rendelkezések jellege nem zárja ki az ezektől való eltérést. A kedvezőbbség elve alapján, a szlovák munkajogi jogforrási hierarchia csúcsán a szlovák Mt., illetve egyéb jogszabályok helyezkednek el, melyek a munkavállalókat megillető minimális védelmi szintről rendelkeznek. A következő szinten az ún. magasabb szintű kollektív szerződés („higher-level collective agreement”) található, amelynek a jogszabálynál magasabb fokú védelmet szükséges garantálnia. A hierarchiában ezt követi a vállalati szintű kollektív szerződés, amelynek a jogszabálynál, valamint a magasabb szintű kollektív szerződésnél szélesebb körű jogokat szükséges biztosítani.⁶³⁹

⁶³⁸ Koldinská, Kristina: Czech and Slovak Labour Law – Protective or Liberal? Labour Law from the Split of Czechoslovakia to post-EU Accession. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 24., 2008/3. 397-400.

⁶³⁹ A kollektív tárgyalásról szóló törvény (Act 2/1991 Coll.) 2. § (3) bekezdése alapján a kollektív szerződések az alábbi típusra oszthatók:

- a) munkahelyi szintű kollektív szerződést („company collective agreement”), amelyet a szakszervezeti szerv és a munkáltató köt;
- b) magasabb szintű kollektív szerződés („collective agreement of a higher degree”), amelyet a magasabb szintű szakszervezeti szerv és a munkáltatók szervezete vagy szervezetei kötnek, illetve
- c) magasabb szintű kollektív szerződés („collective agreement of a higher degree”), amelyet a magasabb szintű szakszervezeti szerv vagy szervek és az állam mint munkáltató köt (például a közszolgáltatásra vonatkozóan).

Végül a legszélesebb körű védelmet a munkaszerződésnek kell garantálnia a munkavállaló számára.⁶⁴⁰

A cseh Munka törvénykönyve (Labour Code No. 262/2006 Coll., a továbbiakban: cseh Mt.) szintén a kedvezőbbség elvét jelöli meg a jogforrási hierarchia rendező szabályaként.⁶⁴¹ A törvény 4a. §-a alapján a kollektív szerződés, illetve a felek megállapodása nem szabályozhatja kedvezőtlenebbül a munkavégzés feltételeit a cseh Mt.-ben foglaltaknál. A különböző szintű kollektív szerződések⁶⁴² viszonylatában szintén a relatív diszpozitivitás főszabálya érvényesül, vagyis az alacsonyabb szintű kollektív szerződés nem szabályozhatja kedvezőtlenebbül a munkafeltételeket, mint a magasabb szintű.⁶⁴³

Megállapítható tehát, hogy mind a szlovák, mind a cseh Mt. – a lengyel szabályozáshoz hasonlóan – a relatív diszpozitivitás főszabályát jelölik meg fő rendező elvként a kollektív szerződés és a munkajogi kódex relációjában. Ugyanakkor, mindkét törvénykönyv tartalmaz néhány diszpozitív jellegű szabályt is, így például lehetővé teszik, hogy bizonyos feltételek fennállása esetén kollektív szerződés meghosszabbítsa az egyenlőtlen munkaidő-beosztás törvényben rögzített maximális mértékét.⁶⁴⁴ A felek megállapodása és a munkajogi kódex relációjában szintén a relatív diszpozitivitás főszabálya érvényesül. Ugyanakkor, e tekintetben is mindkét törvénykönyv rendelkezik néhány diszpozitív jellegű jogintézményről, főként a munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályok terén.⁶⁴⁵ E körbe említhető például a szlovák Mt. azon rendelkezése, mely alapján a munkáltató által elrendelhető hetente legfeljebb nyolc, naptári évenként pedig legfeljebb száz óra terjedelmű készenléti időt a felek megállapodása megemelheti.⁶⁴⁶ Példaként említhető továbbá a szlovák Mt. azon szabálya is, mely szerint a felek megállapodása alapján a munkáltató a szabadságot úgy is kiadhatja, hogy a munkavállaló – a törvényben rögzített főszabálytól

⁶⁴⁰ Dolobáč, Marcel: Slovakia: Traditions and New Challenges of Labor Law. In: Jakab, Nóra (ed.): *Fundamentals of labor law in Central Europe*. Central European Academic Publishing, Miskolc – Budapest, 2022. 50-51.

⁶⁴¹ Štefko, Martin: The principle of favour in Czech collective labour law. *The Lawyer Quarterly*, Vol 7., 2017/3. 173.

⁶⁴² A cseh Mt. 23. § (3) bekezdése alapján a kollektív szerződések az alábbi típusra oszthatók:

- a) munkahelyi szintű kollektív szerződés („company collective agreement”), melyet a munkáltató vagy több munkáltató és a szakszervezet vagy több szakszervezet köt, illetve
- b) magasabb szintű kollektív szerződés („higher-level collective agreement”), melyet egy vagy több munkáltatói szervezet és egy vagy több szakszervezeti szervezet köt.

⁶⁴³ cseh Mt. 27. § (1) bekezdés.

⁶⁴⁴ szlovák Mt. 87. § (2) bekezdés.; cseh Mt. 78. § (1) bekezdés m) pont.

⁶⁴⁵ Clauwaert, Stefan – Schömann, Isabelle: The Crisis and National Labour Law Reforms. A Mapping Exercise. *European Labour Law Journal*, Vol. 3., 2012/1. 59-60.

⁶⁴⁶ szlovák Mt. 96. § (7) bekezdés.

eltérően – az adott évben nem mentesül egy alkalommal, legalább egybefüggő két hétre a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettség alól.⁶⁴⁷ Hasonlóan diszpozitív jellegű a cseh Mt. azon szabálya, mely szerint a munkáltató által naptári évenként elrendelhető százötven óra rendkívüli munkaidő mértékét a felek megállapodása megemelheti.⁶⁴⁸ Szintén e körben említhető a cseh Mt. azon rendelkezése is, melynek értelmében a felek megállapodása eltérhet a szabadság kiadására vonatkozó azon szabálytól, mely szerint a szabadságot úgy kell kiadni, hogy a munkavállaló évente egy alkalommal, legalább két hétre mentesül a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettség alól.⁶⁴⁹

Ugyanakkor, a fenti példákhoz hasonló diszpozitív természetű rendelkezéseket mindkét törvénykönyv csak rendkívül szűk körben tartalmaz, mivel – a lengyel tendenciához hasonlóan – a szlovák és cseh munkajogra szintén nem jellemző az individuális autonómia bővítésére irányuló jogalkotói szándék. Ezen megállapításra jutott például Gyulavári Tamás és Emanuele Menegatti, akik a kelet-közép-európai országok munkajogi jogforrási rendszereit összehasonlító tanulmányukban a szerződési szabadság növelésére irányuló tendencia tekintetében csak Magyarországot emelik ki.⁶⁵⁰ Jakab Nóra e körben szintén csak a magyar szabályozást említi ezen régió országainak munkajogi jogforrási rendszerét elemző tanulmányában.⁶⁵¹

A visegrádi országok tekintetében közös jellemző, hogy Szlovákiában és Csehországban is alacsonynak tekinthető a kollektív szerződések általi lefedettségi ráta, illetve a kollektív szerződések elsősorban munkahelyi szinten kerülnek megkötésre.⁶⁵² Mindezekből következően – hasonlóan Magyarországhoz és Lengyelországhoz – a munkaviszony tartalmát elsődlegesen a jogszabályok határozzák meg ezen országokban is.⁶⁵³

3. Részkonklúzió

⁶⁴⁷ szlovák Mt. 111. § (5) bekezdés.

⁶⁴⁸ cseh Mt. 93. § (2)-(3) bekezdés.

⁶⁴⁹ cseh Mt. 217. § (1) bekezdés.

⁶⁵⁰ Gyulavári – Menegatti (2022), 31-52.

⁶⁵¹ Jakab, Nóra: Central European Reality of Labor Law – A Comparative Chapter. In: Jakab, Nóra (ed.): *Fundamentals of labor law in Central Europe*. Central European Academic Publishing, Miskolc – Budapest, 2022. 227-251.

⁶⁵² Kahancová, Marta – Martišková, Monika: Strengthening legislation, weakening collective bargaining? Two faces of trade union strategies in Czechia and Slovakia. *European Journal of Industrial Relations*, Vol 29., 2022/1. 68.

⁶⁵³ Gyulavári – Menegatti (2022), 45.

Mind a hazai, mind a német munkajogban kiemelt jelentőséggel rendelkezik a kedvezőbbség elve („Günstigkeitsprinzip”), mely szerint a felek megállapodása eltérhet a munkajogi jogforrási hierarchiában magasabb szinten elhelyezkedő szabálytól (ezzel „felülírva” a hierarchia elvét), amennyiben az a munkavállaló számára kedvezőbb rendelkezést tartalmaz.⁶⁵⁴ A két ország szabályozása tekintetében az egyik leglényegesebb különbség, hogy a német munkajog szerint a kollektív szerződéstől a munkaszerződés – főszabály szerint – csak a munkavállaló javára térhet el, azonban a kollektív szerződés „megnyithatja” a munkaszerződés számára az attól való hátrányos eltérés lehetőségét („Öffnungsklauseln”).⁶⁵⁵ Ezen megoldással ellentétben, a hazai munkajog szabályai szerint a kollektív szerződéstől való hátrányos eltérésre csak jogszabály adhat felhatalmazást a felek megállapodása részére.⁶⁵⁶ Bár a német tételes munkajogban – a magyar szabályozással ellentétben – a munkavállaló javára való eltérés értékelését segítő szabály („Günstigkeitsvergleich”) nem került deklarálásra, a német jogirodalom és bírói gyakorlat szerint (is) csak a „Sachgruppenvergleich”, vagyis az egymással összefüggő rendelkezések összehasonlítása tekinthető mérvadónak. Ezen módszer szerint a munkaszerződés rendelkezéseit a jogszabály (vagy kollektív megállapodás) azon rendelkezéseivel kell összehasonlítani, amelyekkel tárgyakat tekintve összefüggnek („sachlicher Zusammenhang”).⁶⁵⁷ Továbbá, a német jogirodalom, illetve joggyakorlat szerint – a magyarhoz hasonlóan – a kedvezőbbség megítélésénél – főszabályként – nem a munkavállaló szubjektív érdekeit kell figyelembe venni, hanem objektív mércét kell alkalmazni, illetve a kedvezőbbséget hosszabb távlatban, szisztematikusan kell vizsgálni, nem pedig pillanatnyi nézőpontból.⁶⁵⁸

A lengyel, a szlovák, illetve a cseh Mt. szintén a kedvezőbbség elvét jelölik meg a jogforrási hierarchia főszabályaként mind kollektív, mind individuális szinten. Ezen országokban tehát a felek megállapodása és a kollektív szerződés is – eltérően a magyar szabályozástól – főszabályként csak a munkavállaló javára térhet el a munkajogi kódexektől.⁶⁵⁹ Bár ezen törvénykönyvek szűk körben rendelkeznek diszpozitív jellegű szabályokról is a felek megállapodása tekintetében, Lengyelország, Szlovákia, illetve Csehország munkajogi szabályozását – a magyar munkajogi tendenciától eltérően – nem jellemzi az individuális

⁶⁵⁴ Berke (2023b), az Mt. 13. §-ához fűzött kommentár.

⁶⁵⁵ Antoni (2015).

⁶⁵⁶ Mt. 43. § (1) bekezdés.

⁶⁵⁷ Berke (2019), 130.

⁶⁵⁸ Kun (2019), 243-244.

⁶⁵⁹ lengyel Mt. 18. cikk 1. §., 9. cikk. 2-3. §.; szlovák Mt. 1. § (6) bekezdés.; cseh Mt. 4a. §.

autonómia bővítésére irányuló jogpolitikai szándék. Mindebből következően megállapítható, hogy a fejezet hipotézise megdőlt, mivel a visegrádi országok közül Magyarország munkajogi szabályozás biztosítja a legszélesebb körű szerződési szabadságot mind kollektív, mind individuális szinten. Közös jellemző ugyanakkor a visegrádi négyek tekintetében, hogy alacsonynak tekinthető a kollektív szerződések általi lefedettségi ráta, illetve a kollektív szerződések elsősorban munkahelyi szinten kerülnek megkötésre. A munkaviszony tartalmát így elsődlegesen a jogszabályok határozzák meg ezen államokban.⁶⁶⁰

VI. A szerződési szabadság szélsőértékei

Két atipikus munkaviszony kapcsán az Mt. a kedvezőbbség elvének főszabályától karakteresen eltérő „szélsőérték”, „lex specialis” jellegű szabályrendszert rendel alkalmazni. E tekintetben az egyik végletet a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony jelenti, melyben a jogalkotó – figyelemmel a köztulajdonban lévő vagyonnal való hatékony gazdálkodás, illetve a közfunkciók eredményes teljesítésének követelményére – csak korlátozottan engedi érvényesülni a felek szerződési szabadságát egy „tipikus” munkaviszonyhoz képest.⁶⁶¹ A másik végletet a vezető állású munkavállaló munkaviszonya jelenti, mely esetben – figyelemmel a vezető erősebb alkupozíciójára – a felek megállapodása tekintetében szinte teljes diszpozitivitás érvényesül.⁶⁶² A szerződési szabadság „szélsőértékének” kontextusában említhető továbbá azon „atipikus helyzet”, melyet a 2020. március 19. napja és 2020. június 17. napja között hatályban lévő, a koronavírus világjárvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges azonnali intézkedésekről szóló 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet [a továbbiakban: 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet] eredményezett azáltal, hogy gyakorlatilag lehetővé tette a felek megállapodása számára az eltérést az Mt. bármely szabályától.⁶⁶³

Jelen fejezet három célt szolgál. Egyrészt a munkaszerződés korlátozott szabályozó szerepének bemutatása a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló atipikus munkaviszonyban. Másrészt azon hipotézis igazolása vagy cáfolása, mely szerint a vezető állású munkavállaló munkaviszonya kapcsán a különböző jogértelmezési módszerek

⁶⁶⁰ Gyulavári – Menegatti (2022), 45.

⁶⁶¹ Mt. 205. §.

⁶⁶² Mt. 209. § (1) bekezdés.

⁶⁶³ 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet 6. § (4) bekezdés.

alkalmazásával megállapíthatóak olyan további törvényi rendelkezések is, amelyeket ugyan az Mt. nem minősít kógens jellegűvé, azonban azoktól nem lehetséges az eltérés a vezetői munkaszerződéssel. Harmadrészt a 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet által megengedett abszolút diszpozitivitással összefüggő elméleti és gyakorlati dilemmák, jogdogmatikai ellentmondások feltárása.

1. A szerződési szabadság érvényesülése a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyban

A köztulajdonban álló munkáltatóval létesített munkaviszonyra vonatkozó különös szabályok létrehozására irányuló törekvések az 1990-es évek közepétől jelentek meg a magyar munkajogban. E törekvés háttérében a munkajog tagozódásának az az 1992-ben kialakult sajátossága húzódik meg, amely elkülönült szabályokat hozott létre a versenyszféra és a közszféra tekintetében. Ebben a rendszerben a köztulajdonban álló, ám magánjogi jogállású munkáltató alanyok az 1992. évi Mt. hatálya alá kerültek és kezdetben rájuk is a magánmunkajog általános szabályai voltak alkalmazandók. Ezen szabályok a munkáltatónak és a munkavállalónak viszonylag széles körű szerződési szabadságot biztosítottak. Ugyanakkor, a felek szerződesei gyakran olyan munkafeltételek kialakulásához vezettek, amelyek nem biztosították a köztulajdonban lévő vagyonnal való hatékony gazdálkodást, illetve a közfunkciók teljesítését. Sőt, a jogalkalmazás számos visszaélésszerű megállapodásra is rámutatott. Ezen körülmények okán a 90-es évek közepétől különös szabályok jelentek meg e munkáltatói körre vonatkozóan. E szabályok általános jellegzetessége az volt, hogy a munkaviszonyra vonatkozó kógens szabályokat tartalmaztak, vagyis korlátozták mind a kollektív, mind az individuális felek szerződési szabadságát.⁶⁶⁴

A fent ismertetett előzményeket követően alakult ki az Mt.-nek a köztulajdonban álló munkáltatók különös munkajogára vonatkozó rendelkezés-csoportja, melynek személyi hatálya minden köztulajdonban álló munkáltatóra⁶⁶⁵ kiterjed. A kódex e tekintetben tehát az 1990-es években elkezdődött jogalkotási törekvések folytatásának tekinthető, mivel, ahogy az Mt. indokolása kiemeli, a jogalkotó célja, „[...] hogy a köztulajdonban álló vállalatokra

⁶⁶⁴ Mt. indokolás, a 204-207. §-hoz fűzött indokolás.

⁶⁶⁵ Az Mt. 204. § (1) bekezdése szerint „[k]öztulajdonban álló munkáltató a közalapítvány, valamint az a gazdasági társaság, amelyben az állam, helyi önkormányzat, nemzetiségi önkormányzat, önkormányzati társulás, térségi fejlesztési tanács, költségvetési szerv vagy közalapítvány külön-külön vagy együttesen számítva többségi befolyással rendelkezik.”

vonatkozó szabályozásból kiemelje az azok által létesített munkaviszonyokra vonatkozó szabályokat és azokat a Munka Törvénykönyvében rendezze, mégpedig a munkaviszonynak az általánostól eltérő formái körében.”⁶⁶⁶ Ugyanakkor, Berke Gyula megjegyzi, hogy az Mt. indokolásának fent idézett szövege annyiban pontatlan, hogy az Mt. nem csupán a korábbi szabályokat emelte ki és foglalta össze, hanem tartalmilag is újakat alkotott. E szabályok az atipikus munkaviszonyok körében is sajátosak, hiszen – a többi atipikus jogviszonytól eltérően – a munkáltató tulajdoni viszonyai alapján alkalmaznak különös munkajogi szabályokat.⁶⁶⁷ Ezen speciális rendelkezések általános jellemzője az, hogy – az általános szabályokhoz képest – csak korlátozottan engedik érvényesülni a felek szerződési szabadságát, illetve a kollektív megállapodások szabadságát is.⁶⁶⁸

1.1. A munkaviszony megszüntetésére vonatkozó szabályok

A köztulajdonban álló munkáltatóval létesített munkaviszony megszüntetése esetére speciális rendelkezések irányadók. E körben az Mt. 205. § (1) bekezdés a) pontja a felek megállapodása (illetve a kollektív szerződés) tekintetében kógensnek minősíti a felmondási idő mértékének törvényi szabályait.⁶⁶⁹ Az Mt. 205. § (2) bekezdés a) pontja szerint ezen atipikus munkaviszonyban a törvény 69. § (3) bekezdése sem alkalmazható, így érvénytelen azon megállapodás is, amely az Mt.-ben foglaltnál hosszabb felmondási időt állapít meg. Továbbá, eltérést nem engedő szabály az is, amely a munkáltatóval munkaviszonyban töltött idő számítására vonatkozik, vagyis a felek nem számíthatnak be a munkaviszonyban töltött idő tartamába olyan időszakot, amelyet az Mt. 69. § (4) bekezdése ebből a körből a 77. § (2) bekezdésére való utalással kizár.⁶⁷⁰

⁶⁶⁶ Mt. indokolás, a 204-207. §-hoz fűzött indokolás.

⁶⁶⁷ Berke Gyula: A köztulajdonban álló munkáltató különös munkajoga In: Auer Ádám – Bankó Zoltán – Békési Gábor – Berke Gyula – Hazafi Zoltán – Ludányi Dávid (szerk.): *Ünnepi tanulmányok Kiss György 70. születésnapjára. Clara pacta, boni amici.* Wolters Kluwer, Budapest, 2023. 53. [a továbbiakban: Berke (2023e)].

⁶⁶⁸ Berke (2022), 58.

⁶⁶⁹ Mt. 69. § (1)-(2) és (4)-(5) bekezdések.

⁶⁷⁰ Ezen törvényi korlátozásra vélhetően azért került sor, mert a köztulajdonban álló munkáltatók esetében korábban gyakori volt az, amire az Mt. indokolási is utal, vagyis (meghatározott munkavállalói kör esetében) visszaélészerűen hosszú felmondási idő kikötése. [Berke Gyula: A köztulajdonban álló munkáltatók különös munkajogi szabályozása. In: Keh Dániel – Rappai Gábor (szerk.): *Primus Inter Pares. Tanulmánykötet Hoóz István 90. születésnapja tiszteletére.* Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar, Pécs, 2018. 22.; a továbbiakban: Berke (2018)].

Az Mt. 205. § (1) bekezdés b) pontja szerint a munkaszerződéssel (illetve a kollektív szerződéssel) szemben kógensnek minősülnek a végkielégítés szabályai is. Érvénytelen tehát az a megállapodás, amely a munkaviszony megszűnésének vagy megszüntetésének olyan esetéhez köt végkielégítés-fizetési kötelezettséget, amely az Mt. 77. § (1) bekezdésében nincs meghatározva. Szintén érvénytelennek minősül azon megállapodás is, amely a munkaviszonyban töltött idő számítása tekintetében eltér az Mt. 77. § (2) bekezdésétől, illetve, amely a végkielégítés mértékét az Mt. 77. § (3)-(4) bekezdéseitől eltérően állapítja meg. Ugyancsak semmis azon szerződéses rendelkezés is, amely – az Mt. 77. § (5) bekezdésétől eltérően – nyugdíjas munkavállaló számára állapít meg végkielégítést, vagy olyan esetben is biztosít arra jogosultságot, ha a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége.⁶⁷¹

1.2. A munkaidőre vonatkozó szabályok

Az Mt. 86. § (3) bekezdése szerint „[n]em munkaidő – a készenléti jellegű munkakört kivéve – a munkaközi szünet, továbbá a munkavállaló lakó- vagy tartózkodási helyéről a tényleges munkavégzés helyére, valamint a munkavégzés helyéről a lakó- vagy tartózkodási helyére történő utazás tartama.” Ugyanakkor, ezen főszabálytól egy „tipikus” munkaviszonyban a felek megállapodása (illetve kollektív szerződés) eltérhet a munkavállaló javára, vagyis az említett időtartamokat munkaidőként határozhatja meg. Az Mt. 205. § (2) bekezdés b) pontja azonban az Mt. idézett rendelkezését kógens szabályként határozza meg. Ebből következően, a köztulajdonban álló munkáltatókkal fennálló munkaviszonyban ilyen, a munkavállalóra kedvezőbb eltérésre sem kollektív szerződésben, sem munkaszerződésben nem érvényes, vagyis ezen időtartamokat nem minősíthetik munkaidőnek. Továbbá, az Mt. 205. § (3) bekezdése szerint ezen atipikus munkaviszonyban az általános teljes napi munkaidőnél rövidebb teljes napi munkaidő – az egészségi ártalom vagy veszély kizárása érdekében történő megállapodást kivéve – nem állapítható meg sem munkaszerződésben, sem kollektív szerződésben.⁶⁷²

⁶⁷¹ Bankó Zoltán: A köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony. In: Bankó Zoltán – Berke Gyula – Kiss György – Szőke Gergely László: *Nagykommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez (Jogtár, elektronikus kiadvány)*. Wolters Kluwer, Budapest, 2023. Az Mt. 204-207. §-ához fűzött kommentár.

⁶⁷² Berke (2023e), 59-60.

1.3. A köztulajdonban álló munkáltató vezetőjére vonatkozó szabályok

Az Mt. 207. § (1) bekezdése szerint a köztulajdonban álló munkáltató esetén a tulajdonosi jogokat gyakorló jogosult meghatározni azokat a munkaköröket, amelyekben csak az Mt. 208. § (2) bekezdésében foglaltak alkalmazásával köthető munkaszerződés, azaz a vezetőkre vonatkozó különös rendelkezések⁶⁷³ alkalmazásával.⁶⁷⁴ Szintén a vezetők jogállására vonatkozó különös szabály, hogy az Mt. 208. §-ában foglaltak alapján vezető állású munkavállaló számára teljesítménykövetelményt, illetve az ahhoz kapcsolódó teljesítménybért vagy egyéb juttatást a tulajdonosi jogokat gyakorló állapíthat meg.⁶⁷⁵ Az Mt. 207. § (3) bekezdése alapján versenytilalmi megállapodást a vezető állású munkavállalóval a tulajdonosi jogokat gyakorló hozzájárulásával, – az általános szabálytól eltérően – legfeljebb egyéves tartamra lehet megkötni. A tulajdonosi jogokat gyakorló továbbá meghatározhatja azt a munkakört, amelyre vonatkozóan versenytilalmi megállapodás köthető, illetve egyéb feltételeket írhat elő. E tekintetben további speciális szabály, hogy a versenytilalmi megállapodás alapján járó ellenérték a megállapodás tartamára nem haladhatja meg az azonos időszakra járó távolléti díj ötven százalékát.⁶⁷⁶

1.3.1. A vezetői munkabérre vonatkozó rendelkezések

Az Mt. 204. § (3) bekezdése a kódex hatálybalépésekor úgy rendelkezett, hogy a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyban a munkavállaló munkabére nem haladhatja meg a külön törvényben meghatározott összeget. Az eredeti jogpolitikai elképzelés tehát indokoltnak tartotta, hogy e munkáltatói körre vonatkozóan kötelező, „központi” bérszabályozás kerüljön kialakításra⁶⁷⁷, annak ellenére, hogy „[...] a munkabérek felső határának jogszabályban való rögzítése a magánszférában, illetve magánmunkáltatók esetében nem fér össze a munkajogban is (sajátosan) érvényesülő

⁶⁷³ Mt. 209-211. §.

⁶⁷⁴ Amennyiben a tulajdonosi jogokat gyakorló ilyen döntést hoz, a munkáltató működése szempontjából kiemelkedő jelentőségű vagy fokozottan bizalmi jellegű munkakört betöltő, és a kötelező legkisebb munkabér hétszeresét elérő alapbérrel rendelkező munkavállaló esetén kizárólag vezetői munkaszerződés megkötésére van lehetőség. A munkáltató és a munkavállaló más módon nem állapodhat meg. [Kozma Anna: A köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony. In: Kozma Anna – Lőrincz György – Pál Lajos (szerk.: Petrovics Zoltán): *A Munka Törvénykönyvének magyarázata. Második, aktualizált kiadás (Jogkódex, elektronikus kiadvány)*. HVG-ORAC, Budapest, 2024. [2325].; a továbbiakban: Kozma (2024)].

⁶⁷⁵ Mt. 207. § (2) bekezdés.

⁶⁷⁶ Mt. 207. § (4) bekezdés.

⁶⁷⁷ Berke (2018), 14.

szerződési szabadság elvével.”⁶⁷⁸ Ugyan az Mt. ezen rendelkezése 2013-ban hatályát veszítette, a külön törvényben való esetleges szabályozás lehetősége továbbra is fennáll.⁶⁷⁹ Törvény tehát – közvetve vagy közvetlenül – korlátozhatja a munkavállalónak fizethető alapbér és egyéb juttatások összegét.⁶⁸⁰

E körben a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény (a továbbiakban: Kgttv.) a köztulajdonban álló munkáltatók vezető tisztségviselői, illetve felügyelőbizottsági tagjai tekintetében állapít meg jövedelemkorlátozást. A törvény 5. § (3) bekezdése kógens jelleggel rögzíti⁶⁸¹, hogy a köztulajdonban álló gazdasági társaság legfőbb szerve köteles szabályzatot alkotni a vezető tisztségviselők, felügyelőbizottsági tagok, valamint az Mt. 208. §-ának hatálya alá eső munkavállalók javadalmazása, valamint a jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások módjának, mértékének elveiről, annak rendszeréről. A Kgttv. 6. §-a további korlátozásokat állapít meg, mely szerint a köztulajdonban álló gazdasági társaság igazgatósága elnökének díjazása nem haladhatja meg a minimálbér hétszerezését, illetve az igazgatóság többi tagja esetében a minimálbér ötszörösét. Továbbá, a felügyelőbizottsága elnökének havi díjazása nem haladhatja meg a mindenkori minimálbér ötszörösét, illetve a felügyelőbizottság többi tagja esetében a háromszorosát. E díjazáson kívül a köztulajdonban álló gazdasági társaság felügyelőbizottságának tagja – az igazolt, a megbízatásával összefüggésben felmerült költségeinek megtérítésén kívül – más javadalmazásra nem jogosult.

A munkabér tekintetében további korlátozást állapít meg a többségi állami tulajdonú gazdasági társaságok vezető állású munkavállalói javadalmazási rendszerének megújításáról szóló 1660/2015. (IX. 15.) Korm. határozat. Ezen szabály a hatálya alá tartozó munkavállalói kör tekintetében meghatározza az alapbérként fizethető legmagasabb összeget attól függően, hogy a munkáltató milyen ágazatban működik és milyen

⁶⁷⁸ Mt. indokolás, a 204-207. §-hoz fűzött indokolás.

⁶⁷⁹ Berke (2023e), 58.

⁶⁸⁰ Kozma (2024), [2312].

⁶⁸¹ Ezen szabály eltérést nem engedő jellegére mutat rá a Kúria Mfv.I.10.619/2015. döntése, mely esetben a köztulajdonú társaságnál vezető jogállást betöltő munkavállaló olyan juttatás kifizetésére vonatkozó igényét minősítette alaptalannak a bíróság, mely juttatásra ugyan a munkaszerződés kitért, a javadalmazási szabályzat azonban nem. [Bihary László: A vezető jogállása köztulajdonban – takaréklángon? In: Pál Lajos – Petrovics Zoltán (szerk.): *Visegrád 16.0. A XVI. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Wolters Kluwer, Budapest, 2019. 174.; a továbbiakban Bihary (2019)].

nemzetgazdasági súllyal rendelkezik, illetve a prémiumra való jogosultság minimális feltételeit.⁶⁸²

1.3.2. Eltérés az Mt. 205. §-ától a vezetői munkaszerződésben

Ahogy fent ismertetésre került, a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyban az Mt. egyes szabályoktól való eltérést, illetve egyes szabályok alkalmazását nem teszi lehetővé. Ugyanakkor, a köztulajdonú munkáltató vezető állású munkavállalója tekintetében is alkalmazandók az Mt. vezető állású munkavállalókra vonatkozó (általános) rendelkezései, így – többek között – azon szabály is, mely szerint a vezető munkaszerződése az Mt. Második Részében foglalt szabályoktól – a 209. § (2) és (3) bekezdésben meghatározott kivétellel⁶⁸³ – eltérhet.⁶⁸⁴ Mivel az Mt. által meghatározott kivételek körébe nem tartozik bele a 205. §, így felmerül azon kérdés, hogy a köztulajdonban álló munkáltató vezető állású munkavállalójának munkaszerződése eltérhet-e az Mt. 205. §-ától, így például a felmondási időre vonatkozó rendelkezésektől. Egyes álláspontok szerint erre a kérdésre igenlő válasz adható, mivel a munkáltató köztulajdoni jellege „[...]” nem írhatja felül a vezető állású munkavállalókra irányadó szabályok alkalmazását.”⁶⁸⁵ Az ezzel ellentétes értelmezés ugyanis „kiüresítené” a vezetők tekintetében az Mt. azon célkitűzését, hogy a „tipikus” munkavállalókhöz képest nagyobb szabadsággal állapodjanak meg a felek a munkaviszony feltételeiben.⁶⁸⁶

Ugyanakkor, a többségi álláspont szerint⁶⁸⁷ nem lehetséges az eltérés az Mt. 205. §-ától, mivel a törvény 213. § f) pontja kógensnek minősíti – többek között – a 205. §-t, így attól a köztulajdonban álló munkáltató vezető állású munkavállalójának munkaszerződése sem térhet el. Ebből következően, bár a vezető munkaviszonyára vonatkozó szabályok alapvető jellemvonása a diszpozitivitás, a köztulajdonú munkáltató vezetőjére vonatkozóan ez csak korlátok között érvényesül, mivel az Mt. 213. §-a a köztulajdonban álló munkáltatóra

⁶⁸² Kozma (2024), [2312]-[2315].

⁶⁸³ A vezetői munkaszerződés szabályozási mozgásterének egyéb korlátairól lásd: VI. fejezet 2. alfejezet.

⁶⁸⁴ Mt. 209. § (1) bekezdés.

⁶⁸⁵ Köztulajdonú munkáltató vezető munkavállalója. *Szakszervezetek.hu*, 2016. szeptember 22. Elérhető: <https://szakszervezetek.hu/dokumentumok/munkajog/6999-koztulajdonu-munkaltato-vezeto-munkavallaloja> (Letöltve: 2024. szeptember 15.).

⁶⁸⁶ Bihary (2019), 179-180.

⁶⁸⁷ Tass Edina: Az eltérési lehetőség terjedelme a vezető munkaszerződésében. In: Pál Lajos – Petrovics Zoltán (szerk.): *Visegrád 17.0. A XVII. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Wolters Kluwer, Budapest, 2020. 328. [a továbbiakban: Tass (2020)].

vonatkozó szabályok körében nem enged eltérést a felek megállapodása részére. Azon jogszabályhelyektől tehát, amelyek ugyan az Mt. Második Részében szerepelnek, de a köztulajdonban álló munkáltatóra vonatkozó szabályok kiemelnek, a köztulajdonú munkáltatónál foglalkoztatott vezető munkaszerződése sem térhet el. A szabályozás eltérést nem engedő jellege ugyanis azt célozza, hogy a köztulajdonú társaságok vonatkozásában a törvényi kereteken belül maradjon a munkaviszony, függetlenül attól, hogy az vezetői állásra, vagy más, egyéb munkaviszonyra létesült.⁶⁸⁸

2. A szerződési szabadság érvényesülése a vezetői munkaszerződés tekintetében

Egy tipikus munkavállalóval szemben egy vezető állású munkavállaló erősebb alkupozícióval rendelkezik, így egzisztenciális értelemben véve kevésbé kiszolgáltatott a munkáltatóval szemben.⁶⁸⁹ Ennek oka, hogy a vezető rendelkezik a munkáltatóra vonatkozó legtöbb információval, az ő feladata az üzletpolitika kidolgozása, a munkáltató nyereséges működtetése stb., mely feladatok megoldása tekintetében nagyfokú önállósággal és döntési jogosultsággal rendelkezik. Ezen atipikus munkavállaló esetén tehát nem érvényesül annyira markánsan a munkaviszonyra általánosan jellemző alá-fölérendeltségi viszony, így nem is indokolt a teljes körű munkajogi védelem biztosítása.⁶⁹⁰

Minderre tekintettel a jogalkotó – a kedvezőbbség elve helyett – a diszpozitivitás főszabályát jelöli meg fő rendező elvként a vezetői munkaszerződés és az Mt. relációjában. Az Mt. 209. § (1) bekezdése szerint a vezető munkaszerződése az Mt. Második Részében foglalt rendelkezésektől – az Mt. 209. § (2) és (3) bekezdésben meghatározott kivételekkel – eltérhet, akár a vezető hátrányára is. Ugyanakkor, tekintettel arra, hogy az Mt. 209. § (2) és (3) bekezdésében foglalt kivételek meglehetősen szűk körűek, így az Mt. 209. § (1) bekezdésének nyelvtani értelmezése alapján a vezetői munkaszerződés az Mt. Második Részének szinte bármely szabályától eltérhet. Mivel azonban ezen jogértelmezés meglehetősen abszurd eredményekre vezetne („argumentum ad absurdum”) az Mt.-től való

⁶⁸⁸ Bihary (2019), 176.

⁶⁸⁹ Trenyisán Máté: Egy ítélet margójára – eltérési lehetőségek a vezető állású munkavállaló munkaszerződésében. *Munkajog*, 2019/2. 59. [a továbbiakban: Trenyisán (2019)].

⁶⁹⁰ Törő Emese: A vezető állású munkavállalók jogállásának specifikumai. *Miskolci Jogi Szemle*, 12. évf., 2017/2. különszám. 631.

eltérés tekintetében, az említett jogszabályhely értelmezésének további szűkítése szükséges.⁶⁹¹

2.1. Eltérés az Mt. szabályaitól a rendszertani értelmezés alapján

2.1.1. Mentésülés a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség alól

Az Mt. 209. § (2) bekezdés a) pontja az Mt. 55. § (1) bekezdésében meghatározott rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség alóli mentésülés tizenhárom esete közül hat olyan pontot jelöl meg, melytől a vezetői munkaszerződés nem térhet el. Ezen szabály alapján a vezető állású munkavállaló – kötelező jelleggel – mentésül a jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő, egészségügyi intézményben történő kezelés alatt, illetve a kötelező orvosi vizsgálat és a szoptatásnak a törvényben meghatározott tartama alatt. Mentésül továbbá a jogszabály szerinti örökbefogadás előkészítése időszakában évente legfeljebb tíz munkanapra, a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét tartamára, valamint a súlyos egészségi okból gondozásra szoruló hozzátartozójának, vagy a munkavállalóval közös háztartásban élő személynek nyújtott személyes gondozás céljából évente legfeljebb öt munkanapra.⁶⁹²

Lőrincz György egy tanulmányában⁶⁹³ kiemeli, hogy e tekintetben – a rendszertani értelmezés alapján – tovább bővíthető azon esetek köre, melyektől a vezetői munkaszerződés nem térhet el. Ezen értelmezés alapján semmisnek minősülne például azon szerződéses kikötés, mely szerint – eltérve az Mt. 55. § (1) bekezdés a) pontjától – a vezető keresőképtelensége esetén is köteles rendelkezésre állni és munkát végezni.⁶⁹⁴ Ugyanis, a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény 44. § a) pontja szerint keresőképtelennek az tekinthető, aki betegsége miatt munkáját nem tudja ellátni, így részére betegszabadságot kell kiadni.⁶⁹⁵ Hasonlóan érvénytelen lenne olyan szerződéses rendelkezés is, mely alapján a vezetőt terheli ezen kötelezettség abban az esetben, ha a munkaköre ellátására egészségi okból alkalmatlan. Az Mvt. 49. § (1) bekezdés d) pontja

⁶⁹¹ Lőrincz György: A vezetői munkaszerződés lehetséges tartalma. *Munkajog*, 2019/2. 16. [a továbbiakban: Lőrincz (2019)].

⁶⁹² Mt. 55. § (1) bekezdés b), c), e), j), k) és l) pontok.

⁶⁹³ Lőrincz (2019), 16-22.

⁶⁹⁴ Uo. 17.

⁶⁹⁵ Ebből következően, a vezető munkaszerződése a betegszabadságra vonatkozó szabályoktól (Mt. 126. §) sem térhet el. (Uo. 17.).

szerint „[a] munkavállaló csak olyan munkára és akkor alkalmazható, ha mások egészségét, testi épségét nem veszélyezteti és a munkára – külön jogszabályokban meghatározottak szerint – alkalmasnak bizonyult.” A felek megállapodása nem írhatja felül ezen (közjogi jellegű) szabályt.⁶⁹⁶

A rendszertani értelmezés alapján szintén érvénytelennek minősülne a vezetői munkaszerződés azon kikötése is, mely előírná a bíróság vagy hatóság felhívására, vagy az eljárásban való személyes részvételhez szükséges időtartamra a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettséget⁶⁹⁷, mivel a vezető sem tagadhatja meg – a munkaszerződésre hivatkozva – a bírósági vagy a hatósági felhívás teljesítését.⁶⁹⁸ A vezető mulasztása, meg nem jelenése esetén a bíróság és a hatóság a törvényben előírt szankciót alkalmazhatná vele szemben, amely adott esetben akár elővezetést is jelenthet.⁶⁹⁹

Tass Edina megjegyzi, hogy az Mt. 55. § (1) bekezdés m) pontja szerinti, a „munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott időre” való mentesülés lehetőségének kizárása szintén aggályos lehet, hiszen felmentési idő alatt, munkaszüneti napon, szabadság, betegszabadság, szülési szabadság, fizetés nélküli szabadság ideje alatt a vezető is mentesül munkavégzési kötelezettsége alól, így az ezzel ellentétes kikötés semmisséget eredményezne.⁷⁰⁰ A szerző álláspontja szerint továbbá a hozzátartozó halálakor két munkanapra⁷⁰¹ történő mentesülés kizárása „erkölcsi okokból nem indokolt”⁷⁰², így az ezen törvényi rendelkezést „felülíró” szerződéses klauzula valószínűleg jóerkölcsbe ütközne.

2.1.2. A felmondási tilalmakra vonatkozó szabályok

Az Mt. 209. § (2) bekezdés b) pontja szerint az Mt. 65. § (3) bekezdésében meghatározott felmondási tilalmak közül a vezetői munkaszerződésben nem zárható ki a várandósság, a szülési, apasági és szülői szabadság, valamint az emberi reprodukciós eljárás tartama alatti felmondási tilalom.⁷⁰³ Az Mt. azonban a felmondási tilalmak körében nem jelöl meg több kógens szabályt, így a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés, a gondozói munkaidő-kedvezmény, valamint a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli

⁶⁹⁶ Tass (2020), 316.

⁶⁹⁷ Mt. 55. § (1) bekezdés i) pont.

⁶⁹⁸ Tass (2020), 316.

⁶⁹⁹ Lásd pl.: a büntetőeljárásról szóló 2017. évi XC. törvény 116. § (1) bekezdés b) pont.

⁷⁰⁰ Tass (2020), 316.

⁷⁰¹ Mt. 55. § (1) bekezdés f) pont.

⁷⁰² Tass (2020), 317.

⁷⁰³ Mt. a 65. § (3) bekezdés a)-d) és g) pontok.

szabadság⁷⁰⁴ tartama alatt – a vezetői munkaszerződés rendelkezése alapján – a munkaviszony felmondhatóvá válhat.⁷⁰⁵

Álláspontom szerint a felmondási tilalmakra vonatkozó rendelkezések tekintetben megállapítható egy szabályozási ellentmondás. Az Mt. 210. § (1) bekezdés a) pontja szerint a vezető állású munkavállaló munkaviszonyának munkáltatói felmondással történő megszüntetése esetén a felmondási tilalmak közül az apasági szabadságra vonatkozó szabályokat nem kell alkalmazni. Ebből következően, az apasági szabadság nem jelent felmondási védelmet a vezető állású munkavállaló tekintetében. Ugyanakkor, ahogy említésre került, az Mt. 209. § (2) bekezdés b) pontja kógens szabályként határozza meg a vezetői munkaszerződés tekintetében – többek között – az apasági szabadság tartamát, így ezen felmondási tilalomtól a felek nem térhetnek el. Véleményem szerint ezen szabályozási ellentmondás valószínűsíthető indoka, hogy 2023. január 01. napi hatállyal – az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 irányelvének⁷⁰⁶ átültetése céljából – módosításra kerültek az Mt. apasági szabadságra vonatkozó rendelkezései, melynek keretében a felmondási tilalmak kiegészültek – többek között – az apasági szabadsággal.⁷⁰⁷ Ennek megfelelően, a jelenleg hatályos Mt. 65. § (3) bekezdés c) pontja az apasági szabadság tartama alatti felmondási tilalomról rendelkezik. A jogalkotó azonban elmulasztotta ezzel összhangban módosítani az Mt. 210. § (1) bekezdés a) pontját, amely kizárja ezen felmondási védelmet a vezető állású munkavállaló tekintetében, holott az Mt. 209. § (2) bekezdés b) pontja azt kógens szabályként határozza meg a vezetői munkaszerződés tekintetében.

2023. január 01. napját megelőzően az Mt. 65. § (3) bekezdés c) pontja a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság tartama alatti felmondási tilalomról rendelkezett, melynek alkalmazását az akkor hatályos Mt. 210. § (1) bekezdés a) pontja kizárta a vezető állású munkavállaló munkaviszonyának munkáltatói felmondással történő megszüntetése esetén. Ebből következően feltételezhető, hogy a jogalkotó továbbra is ezen felmondási tilalmat kívánja kizárni a vezető állású munkavállaló munkaviszonya tekintetében, azonban a normaszöveget nem módosította ennek megfelelően. Ugyanis, a jelenleg hatályos Mt. 65. § (3) bekezdés e) pontja rendelkezik a gyermek gondozása céljából

⁷⁰⁴ Mt. a 65. § (3) bekezdés e), f) és h) pontok

⁷⁰⁵ Tass (2020), 317.

⁷⁰⁶ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 irányelve (2019. június 20.) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről.

⁷⁰⁷ Egyes foglalkoztatási tárgyú törvények módosításáról szóló 2022. évi LXXIV. törvény 120. §.

igénybe vett fizetés nélküli szabadság tartama alatti felmondási tilalomról, és nem az Mt. 65. § (3) bekezdés c) pontja.⁷⁰⁸

2.1.3. A munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályok

Az Mt. 209. § (2) bekezdés c) pontja szerint a vezető a várandóssága megállapításától a gyermeke hároméves koráig, illetve a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló a gyermeke hároméves koráig még munkaszerződés kikötése alapján sem kötelezhető éjszakai munkára. A törvény 209. § (2) bekezdés d) és e) pontjai alapján tilalmazott a vezetői munkaszerződésben a munkavállaló apasági szabadságra és szülői szabadságra, az f) pont szerint pedig a szülési szabadságra és a gyermek gondozására igénybe vehető fizetés nélküli szabadságra való jogának kizárása vagy korlátozása.⁷⁰⁹ Mivel a kódex e tekintetben nem állapít meg további kógens rendelkezéseket, így – a nyelvtani értelmezés alapján – a vezetői munkaszerződés (az említett szabályok kivételével) bármely munka- és pihenőidőre vonatkozó törvényi rendelkezéstől eltérhet.

Lőrincz György ugyanakkor kiemeli, hogy az Alaptörvény, illetve egyes jogszabályok további korlátok közé szorítják a munka- és pihenőidő lehetséges szerződéses meghatározását. A rendszertani értelmezés alapján tehát tovább bővíthető azon törvényi szabályok köre, melyektől nem lehetséges az eltérés.⁷¹⁰ Az Alaptörvény XVII. cikk (3) bekezdése rögzíti, hogy „[m]inden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez.” Az Mvt. 2. § (2) bekezdése szerint „[a] munkáltató felelős az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósításáért.” Az Alaptörvény, illetve az Mvt. hivatkozott rendelkezéseiből következnek – többek között – a munkaidővel és annak beosztásával kapcsolatos korlátozó szabályok. Bár ezen rendelkezések – az Mt. 113. § (5) bekezdés kivételével – nem szerepelnek az Mt. 209. § (2) bekezdésében, az Alaptörvény és az Mvt. fent idézett szabályaiból következően megállapíthatók olyan, a munkavállalók alapvető védelmét szolgáló szabályok, melyektől nem lehetséges az eltérés a vezető munkaidejének,

⁷⁰⁸ Ugyanakkor, ha az Mt. – ahogyan 2023. január 01. napját megelőzően – kizárná a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság tartama alatti felmondási tilalmat, úgy a feleknek a vezetői munkaszerződésben nem lenne szükséges ezen védelmi szabálytól – az Mt. 209. § (2) bekezdés b) pontja alapján – eltérni, mivel az „ex lege” nem lenne alkalmazandó a vezető állású munkavállaló munkaviszonyának munkáltatói felmondással történő megszüntetése esetén.

⁷⁰⁹ Tass (2020), 318.

⁷¹⁰ Lőrincz (2019), 18.

illetve a munkaidő beosztásának tekintetében.⁷¹¹ Véleményem szerint e körbe sorolható például azon szabály, mely szerint a vezető teljes napi munkaideje legfeljebb napi nyolc óra⁷¹², valamint – amennyiben a vezető munkarendje nem kötetlen⁷¹³ – a beosztás szerinti napi munkaideje legfeljebb tizenkét, a heti munkaideje pedig legfeljebb negyvennyolc óra lehet.⁷¹⁴ Álláspontom szerint továbbá a felek megállapodása nem emelheti az Mt.-ben meghatározott önként vállalható túlmunka maximális mértékét sem.⁷¹⁵

A felek szerződési szabadsága továbbá a pihenőidőre vonatkozó szabályozás tekintetében sem korlátlan. Az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdése szerint „[m]inden munkavállalónak joga van a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz.” Ebből következően, az Mt. napi és heti pihenőidőre, ezen belül a szabadságra vonatkozó rendelkezéseit sem lehet teljeskörűen kizárni a vezetői munkaszerződésben. A szabadsághoz való alkotmányos jog továbbá tiltja annak pénzben történő megváltását is, így az Mt. 122. § (5) bekezdésétől való eltérés sem lehetséges.⁷¹⁶

2.1.4. A kollektív szerződés hatályának kizárása

További kógens szabályt állapít meg az Mt. 209. § (3) bekezdése, mely szerint a kollektív szerződés hatálya nem terjed ki a vezetőre. Ennek indoka, hogy a vezető általában a munkáltató képviselőjében (és nem munkavállalói minőségben) vesz részt a kollektív szerződés megkötésében. Továbbá, a kollektív szerződések rendeltetése, hogy csökkentsék a munkavállalók gazdasági, piaci kiszolgáltatottságát, amely azonban vezetők esetén nem jellemző.⁷¹⁷

Lőrincz György ugyanakkor megjegyzi, hogy ezen tilalom „[...] igencsak formális, hiszen a joggyakorlat szerint az már nem tiltott, hogy akár szó szerint beemeljék a vezető munkaszerződésébe a kollektív szerződés bármely rendelkezését.”⁷¹⁸ Nincs tehát akadálya annak, hogy a felek a vezető munkaszerződésében rendelkezzenek olyan jogosultságok

⁷¹¹ Uo. 18.

⁷¹² Mivel az Mt. 92. § (2) bekezdés taxatív felsorolásában nem szerepel a vezető állású munkavállaló esete, álláspontom szerint a felek nem állapíthatnak meg hosszabb teljes napi munkaidőt a vezetői munkaszerződésben.

⁷¹³ Az Mt. 209. § (4) bekezdése alapján a vezető munkarendje kötetlen, azonban a felek ettől eltérően is megállapodhatnak.

⁷¹⁴ Mt. 99. § (2) bekezdés.

⁷¹⁵ Az önként vállalt túlmunkával kapcsolatos dilemmákról lásd: IV. fejezet 3.4. alfejezet.

⁷¹⁶ Lőrincz (2019), 18.

⁷¹⁷ Tass (2020), 319.

⁷¹⁸ Lőrincz (2019), 17.

biztosításáról, amelyek a kollektív szerződésben a munkavállalókat megilletik.⁷¹⁹ Ez azonban nem történhet a kollektív szerződésre való utalással, hanem egyedileg kell a munkaszerződésben kikötni, kvázi „megismételni” a kollektív szerződés vonatkozó rendelkezését.⁷²⁰

2.1.5. Az alapbér szerződéses meghatározása

Mivel az Mt. 209. §-a a vezetői munkaszerződés számára lehetővé teszi az eltérést az Mt. 42. § (2) bekezdésétől, illetve a 45. § (1) bekezdésétől is, így a nyelvtani értelmezés szerint „[...] jogszerűnek látszik a munkabér kikötésének teljes kizárása.”⁷²¹ Ugyanakkor, mivel a munkaviszony fogalmi eleme a munkáltató munkabér fizetési kötelezettsége, illetve a munkaszerződés egyik kötelező tartalmi eleme az alapbér, így a vezetői munkaszerződésben a feleknek – a munkabér tekintetében – legalább az alapbérben szükséges megállapodniuk.⁷²²

Továbbá – teoretikus jellegű – kérdésként merül fel, hogy a vezető alapbérének el kell-e érnie a kötelező legkisebb munkabér összegét, mivel az Mt. 209. §-a nem határozza meg kógens szabályként a törvény 136. § (1) bekezdését sem. Az ún. „minősített vezető”⁷²³ esetén ezen kérdésre egyértelmű válasz adható, mivel ebben az esetben a vezetői jogállás egyik törvényi feltétele, hogy a munkavállaló alapbére elérje a kötelező legkisebb munkabér hétszeresét. Ellentétben a minősített vezetővel, az ún. „ex lege” vezető állású munkavállaló⁷²⁴ jogviszonyára nézve az Mt. nem tartalmaz olyan előírást, mely szerint az alapbérének szükséges elérnie ezen összeget. Tass Edina ugyanakkor megjegyzi, hogy ezen dilemma inkább „[...] elméleti, mert a gyakorlati életben ennek problémája nemigen merül fel.”⁷²⁵

⁷¹⁹ Tass (2020), 319.

⁷²⁰ Pál Lajos: A vezető állású munkavállaló. In: Kozma Anna – Lőrincz György – Pál Lajos (szerk.: Petrovics Zoltán): *A Munka Törvénykönyvének magyarázata. Második, aktualizált kiadás (Jogkódex, elektronikus kiadvány)*. HVG-ORAC, Budapest, 2024. [2403].

⁷²¹ Lőrincz (2019), 18.

⁷²² Bankó Zoltán: A munkajogviszony létesítése és kezdete. In: Kiss György (szerk.): *Munkajog*. Dialóg Campus, Budapest, 2020. 164.

⁷²³ Az Mt. 208. § (2) bekezdése szerint a munkaszerződés a vezetőre vonatkozó rendelkezések alkalmazását írhatja elő, ha a munkavállaló a munkáltató működése szempontjából kiemelkedő jelentőségű vagy fokozottan bizalmi jellegű munkakört tölt be és az alapbére eléri a kötelező legkisebb munkabér hétszeresét.

⁷²⁴ Mt. 208. § (1) bekezdése szerint – a törvény erejénél fogva – vezető állású munkavállalónak minősül a munkáltató vezetője, valamint a közvetlen irányítása alatt álló és – részben vagy egészben – helyettesítésére jogosított más munkavállaló.

⁷²⁵ Tass (2020), 324.

2.2. eltérés az Mt. szabályaitól a jogelvek fényében történő értelmezés alapján

Bár az alapelvi szintű rendelkezéseket az Mt. Első Része tartalmazza, a törvény Második Részében deklarált egyes jogszabályi rendelkezések szükségképpen összekapcsolódnak bizonyos alapelvekkel. A jogelvek fényében történő értelmezés alapján tehát megállapíthatók olyan további szabályok is, melyektől szintén nem lehetséges az eltérés, mivel azok „[...] immanens tartalmát képezik az adott alapelvnek.”⁷²⁶

2.2.1. Az adott helyzetben általában elvárható magatartás és tájékoztatási kötelezettség alapelve

Az Mt. 179. § (1) bekezdése a munkavállaló kártérítési felelősségének általános, vétkességi formáját az Mt. 6. § (1) bekezdésében rögzített adott helyzetben általában elvárható magatartás alapelvehez, zsinórmértékéhez köti.⁷²⁷ Ebből következően, bizonyára jogellenes lenne a vezetői munkaszerződés azon kikötése, amely a vezető kárfelelősségét vétkességétől (felróhatóságtól) független alapra helyezné. Továbbá, ezen logika alapján szintén érvénytelennek minősülne azon rendelkezés is, amely az Mt. 56. §-ában meghatározott hátrányos jogkövetkezmény alkalmazását vétkességtől független magatartás esetén is lehetővé tenné.⁷²⁸

Lőrincz György kiemeli, hogy az Mt. 6. § (4) bekezdésében rögzített általános tájékoztatási kötelezettség szintén nem zárható ki a felek jogviszonyában. A szerző azonban hozzáteszi, hogy „[a]z már viszont kérdéses, hogy a vezető munkaszerződésében jogszerűen mellőzhetik-e a felek az Mt. 46. §-ában előírt tájékoztatást”⁷²⁹, amely az Mt. 6. § (4) bekezdése szerinti általános, alapelvi jellegű tájékoztatási kötelezettség egy konkretizált formája.⁷³⁰ Álláspontom szerint ezen kérdésre nemleges válasz adható, mivel az Mt. 46. §-ában rögzített szabályok deklarálásával a jogalkotó az Európai Parlament és a Tanács (EU)

⁷²⁶ Lőrincz (2019), 18.

⁷²⁷ Lőrincz György: Az Mt. általános rendelkezései. In: Kozma Anna – Lőrincz György – Pál Lajos (szerk.: Petrovics Zoltán): *A Munka Törvénykönyvének magyarázata. Második, aktualizált kiadás (Jogkódex, elektronikus kiadvány)*. HVG-ORAC, Budapest, 2024. [37].

⁷²⁸ Lőrincz (2019), 18.

⁷²⁹ Uo. 18.

⁷³⁰ Kun Attila: A munkajog alapelvei – generálklauzulák az Mt.-ben. In: Kiss György (szerk.): *Munkajog. Dialóg Campus*, Budapest, 2020. 85.

2019/1152 irányelve⁷³¹ által előírt jogharmonizációs kötelezettségének tett eleget.⁷³² A rendszertani értelmezésből következően tehát a felek nem zárhatják ki az Mt. 46. §-a által előírt munkáltatói tájékoztatási kötelezettséget, mivel ezen szerződéses rendelkezés kvázi „uniós jogba ütközne.” Ezen álláspontra erősíti az Mt. 5. § (1) bekezdésében előírt értelmezési alapelv is, mely szerint az Mt. rendelkezéseit Magyarország és az Európai Unió jogrendjével, így – többek között – az európai uniós irányelvekkel összhangban kell értelmezni.

2.2.2. A jóhiszeműség és tisztesség, valamint a méltányos mérlegelés követelményének alapelve

A jóhiszeműség és tisztesség alapelvéből szintén levezethetők olyan további szabályok, amelyekről a vezetői munkaszerződés nem térhet el. Ezen generál klauzulából következően a felek például nem zárhatják ki a munkaviszony munkáltató részéről történő jogellenes megszüntetése esetére a munkáltató kártérítési kötelezettségét⁷³³, illetve nem térhetnek el a munkabér védelmére vonatkozó rendelkezésektől⁷³⁴ a vezető hátrányára.⁷³⁵ Valószínűleg szintén ezen alapelvbe ütközne a vezetői munkaszerződés azon kikötése is, amely – eltérve az Mt. 45. § (5) bekezdésétől – három hónapnál hosszabb próbaidőt állapítana meg.⁷³⁶ A felek szerződési szabadságának továbbá korlátokat szab az Mt. 6. § (3) bekezdésében rögzített méltányos mérlegelés követelménye.⁷³⁷ Ezen alapelvből következően, álláspontom szerint érvénytelen lenne például a vezetői munkaszerződés azon kikötése, mely szerint a munkáltató bármikor jogosult a munkaszerződéstől eltérően foglalkoztatni a vezetőt.⁷³⁸ Ugyanis, a bírói gyakorlat alapján a munkáltató a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás elrendelése esetén is köteles figyelembe venni a méltányos mérlegelés követelményét.⁷³⁹ E

⁷³¹ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1152 irányelve (2019. június 20.) az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről.

⁷³² Bankó Zoltán: A munkáltató írásbeli tájékoztatási kötelezettsége. In: Bankó Zoltán – Berke Gyula – Kiss György – Szőke Gergely László: *Nagykommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez (Jogtár, elektronikus kiadvány)*. Wolters Kluwer, Budapest, 2023. Az Mt. 46. §-ához fűzött kommentár.

⁷³³ Mt. 82. §.

⁷³⁴ Tass Edina álláspontja szerint azonban nincs akadálya annak, hogy a felek – eltérve az Mt. 154. §-ától – megállapodjanak a munkabér (részben vagy egészben) devizában történő kifizetéséről. [Tass (2020), 324.].

⁷³⁵ Lőrincz (2019), 18-19.

⁷³⁶ Tass (2020), 324.

⁷³⁷ Ezen alapelvről – a pszichológiai szerződés kontextusában – lásd: VII. fejezet 2.5.2. alfejezet.

⁷³⁸ Mt. 53. §.

⁷³⁹ Lásd pl.: EH 2008.1897.; EH 2009.1979.

tekintetben az arányosság elve megköveteli, hogy a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás ne okozzon nagyobb érdeksérelmet a munkavállalónak, mint amekkorát a munkáltató szenvedne el azzal, ha nem gyakorolná ezen jogát.⁷⁴⁰

Véleményem szerint szintén semmisnek minősülne a vezetői munkaszerződés azon rendelkezése, mely alapján a munkáltató – amennyiben a vezető munkarendje nem kötetlen – bármikor elrendelhet rendkívüli munkaidőt. Bár a rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésre való kötelezés a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozik, e jogát nem gyakorolhatja korlátlanul. Annak ugyanis határokat szab – többek között – a méltányos mérlegelés követelménye. A rendkívüli munkaidő elrendeléséhez – a jogintézmény jellegéből, rendeltetéséből következően – a rendes munkaidő-beosztáshoz képest „többletfeltétel”, vagyis „[...] valamilyen az általánostól, illetve az átlagostól eltérő körülmény fennállása szükséges.”⁷⁴¹

2.3. A szerződési szabadság határai a bírói gyakorlat tükrében

2.3.1. A Kúria Mfv.I.10.530/2017. határozata

A jogeset tényállása szerint az alperes egy megyei önkormányzat tulajdonában álló egyszemélyes gazdasági társaság. Az Önkormányzat Közgyűlése határozatával – határozatlan időre – a felperest választotta meg az alperes társaság ügyvezetőjének, mely tevékenységet munkaviszony keretében látta el. A felperes munkaszerződése a munkaviszonyra az Mt. vezető állású munkavállalókra irányadó szakaszait, a munkaviszony megszüntetésére pedig az Mt.-ben és a Ptk.-ban, valamint a munkaszerződésben rögzített rendelkezéseket rendelte alkalmazni. A munkaszerződés továbbá úgy rendelkezett, hogy a munkáltató a munkavállalót az ügyvezetői tisztségből bármikor, azonnali hatállyal és indokolás nélkül visszahívhatja, mely egyben a munkaviszony megszüntetését is eredményezi. Az ügyvezető munkaviszonyát a közgyűlés visszahívással, indokolás és felmondási idő közbeiktatása nélkül megszüntette.⁷⁴² A volt ügyvezető a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei alkalmazására irányuló keresetet terjesztett elő. A Kúria kiemelte, hogy a következőes bírói gyakorlat szerint a gazdasági

⁷⁴⁰ Berke Gyula: A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás. In: Bankó Zoltán – Berke Gyula – Kiss György – Szöke Gergely László: *Nagykommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez (Jogtár, elektronikus kiadvány)*. Wolters Kluwer, Budapest, 2023. Az Mt. 53. §-ához fűzött kommentár.

⁷⁴¹ Kiss (2000b), 136.

⁷⁴² Mfv.I.10.530/2017. [1]-[5].

társaság munkaviszonyban álló vezető tisztségviselőjének a munkaviszonya megszüntethető a Ptk. 3:25. § (1) bekezdés c) pontja szerinti visszahívással. Ugyanakkor, ha a visszahívás nem felel meg a vezető tisztségviselővel fennálló munkaviszony megszüntetésére megállapított munkajogi rendelkezéseknek, úgy a munkáltatónak viselnie kell a megszüntetés jogellenessége miatti következményeket.⁷⁴³ A gazdasági társaság munkaviszonyban álló vezető tisztségviselője jogviszonyának megszüntetéséhez tehát önmagában a visszahívás nem elegendő, mivel annak meg kell felelnie a vonatkozó munkajogi rendelkezéseknek, adott esetben az Mt. 78. §-a szerinti azonnali hatályú felmondás szabályainak.⁷⁴⁴

A perbeli esetben a munkáltató sem vitatta, hogy az ügyvezető munkaviszonyát visszahívással, azonnali hatállyal kívánta megszüntetni. Ugyanakkor, nem foghat helyt azon alperesi álláspont, mely szerint erre az intézkedésre nem az Mt. azonnali hatályú felmondásra, hanem a felmondásra vonatkozó rendelkezése az irányadó azzal, hogy a felmondási időt a felek a munkaszerződésben kizárták. A felek közti munkaszerződés vonatkozó rendelkezése nem értelmezhető ekként. Abból ugyanis, hogy a munkáltató a munkavállalót ügyvezetői tisztségéből bármikor azonnali hatállyal visszahívhatja, amely egyben a munkavállaló munkaviszonyának megszüntetését is eredményezi, nem következik az, hogy a felmondásra irányadó Mt. 69. §-ában foglalt felmondási idő szabályaitól a felek eltértek.⁷⁴⁵ A munkaszerződés azon rendelkezése tehát, hogy a munkáltató a visszahívást nem köteles indokolni, az azonnali hatályú felmondásként értékelendő visszahívásra nem vonatkozhat. „Ellenkező értelmezés esetén a visszahívás munkaviszonyt megszüntető intézkedésként történő értékelésekor nem lenne különbség a felmondási idő nélküli – indokolás nélkül kiadható – felmondás és az azonnali hatályú felmondás között. Az ilyen szerződéses kikötés az Mt. 64. § (1) bekezdésébe ütközik, mely rendelkezéstől az Mt. 85. § (1) bekezdés b) pontja alapján nem megengedett a munkaszerződésben sem az eltérés. Ezért e szerződéses kikötés az Mt. 27. § (1) bekezdés alapján semmis.”⁷⁴⁶

2.3.2. A Kúria Mfv.I.10.574/2017. határozata

⁷⁴³ Lásd pl.: BH 1995.4.253. II.

⁷⁴⁴ Lőrincz (2019), 19.

⁷⁴⁵ Mfv.I.10.530/2017. [35].

⁷⁴⁶ Uo. [37].

A jogeset tényállása szerint a felperes kereskedelmi igazgató munkakört töltött be az alperes munkáltatónál. A vezető állású munkavállaló munkaszerződésébe foglalt versenytilalmi klauzulában a munkavállaló kijelentette, hogy a szerződés lejártát követő három évig az alperes munkáltató konkurenciájával/vevőpartnereivel és/vagy azok többségi tulajdonosával, illetve azok többségi tulajdonában álló gazdasági társaságokkal csak a munkáltató előzetes jóváhagyásával tarthat fenn üzleti kapcsolatot. A felek továbbá rögzítették, hogy ezen ponttal eltérnek az Mt. 228. § (2) bekezdésétől, mivel a klauzula ellenértéket nem tartalmazott. A munkaviszonyt a munkáltató a próbaidő alatt azonnali hatályú felmondással megszüntette. A munkavállaló által a munkaviszony-megszüntetés jogellenességének megállapítása iránt indított perben – többek között – a versenytilalmi megállapodásra vonatkozó kikötés érvényessége is kérdésessé vált, annak ingyenességére tekintettel.⁷⁴⁷

A Kúria kifejtette, hogy ugyan az Mt. 209. § (2) bekezdésében foglalt kivételek között a versenytilalmi megállapodás nem szerepel, azonban „[a] versenytilalmi megállapodás érvényességének alapvető feltétele, hogy a munkavállalói (és ebbe a körbe a vezető állású munkavállaló is beleértendő) kötelezettsége teljesítése fejében a munkáltató ellenértéket fizessen.”⁷⁴⁸ Mivel az Mt. 228. §-ából következően a versenytilalmi megállapodás visszterhes jogügylet, attól a felek még vezetői munkaszerződéssel sem térhetnek el olyan mértékben, ami a jogintézményt ingyenessé tenné. A munkaszerződésben kikötött versenytilalmi megállapodás tehát érvénytelen.⁷⁴⁹

2.3.3. A kúriai határozatok lehetséges értelmezései

A jogirodalomban eltérő álláspontok alakultak ki a fent ismertetett kúriai határozatok értelmezése tekintetében. Trenyisán Máté a Kúria Mfv.I.10.530/2017. határozatának kapcsán megjegyzi, hogy álláspontja szerint a munkáltatót indokolási kötelezettség nem terhelte, mivel az Mt. 209. §-a alapján a felek a vezetői munkaszerződésben jogszerűen tértek el az Mt. 78. §-ától. A szerző ugyanis az Mt. 209. §-át „lex specialis”-nak tartja az Mt. tipikus munkaviszonyra vonatkozó szabályaihoz, így – többek között – az Mt. 64. §-ához és az ettől való eltérést tiltó Mt. 85. § (1) bekezdéséhez képest. Az Mt. 209. § (1) bekezdése által megnyitott eltérési lehetőség korlátjaként tehát csak a 209. § (2)-(3) bekezdésében

⁷⁴⁷ Mfv.I.10.574/2017. [1]-[6].

⁷⁴⁸ Uo. [27].

⁷⁴⁹ Uo. [29].

foglalt kivételeket fogadja el, az Mt. Második Rész egyes fejezeteinek végén felsorolt kógens rendelkezéseket nem tartja a kivételek körébe sorolhatónak. Mivel az Mt. 78. §-a nem tartozik az Mt. 209. § (2)-(3) bekezdések szerinti kivételek közé, így az azonnali hatályú felmondás indokolására vonatkozó szabályoktól – a Kúria döntésében foglaltakkal ellentétben – Trenyisán szerint megengedett az eltérés. Minderre tekintettel, a szerző álláspontja szerint a Kúria okfejtése „contra legem jogértelmezésen alapul.”⁷⁵⁰

Lőrincz György véleménye szerint „a Kúria értelmezésének contra legem minősítése túlzó és nem feltétlenül megalapozott.” Lőrincz ugyanis védhetőnek tart egy olyan álláspontot is, mely szerint az Mt. Második Részének egyes fejezetei végén meghatározott kógens rendelkezések, illetve az Mt. 209. §-a egyaránt különös rendelkezésnek minősülnek az Mt. 43. §-ához képest, így ezek a kógens szabályok az Mt. 209. § (2)-(3) bekezdésével nem konkurálnak. Ebből következően, a Második Rész fejezeteinek végén meghatározott, eltérést nem engedő szabályok a vezetői munkaszerződésre is alkalmazandók, vagyis azoktól sem térhet el.⁷⁵¹

Tercsák Tamás szerint a Kúria Mfv.I.10.530/2017. határozata kétfajta módon értelmezhető. A „pesszimista olvasat” szerint a bíróság a vezetői munkaszerződések tartalmi elemeinek összességére vonatkozó általánosítás igényével mondta ki, hogy a vezető állású munkavállalókra is vonatkoznak az Mt. Második Rész fejezeteinek végén deklarált kógens rendelkezések. Ezen értelmezés szerint tehát a Kúria a vezetői munkaszerződés szerződési szabadságát „radikálisan visszanyeste”, és a törvényhozó által (látszólag) megnyitott széles körű tartalomalakítási szabadságot bezárta. Az „optimista olvasat” szerint viszont a Kúria csupán az elé kerülő konkrét ügyet bírálta el anélkül, hogy az Mt. 209. § (1)-(3) bekezdésének alkalmazási kereteit az általánosítás igényével meg akarta volna határozni. A Kúria a konkrét ügy kapcsán úgy ítélte meg, hogy a munkaszerződés vonatkozó rendelkezése azonnali hatályú felmondásként értelmezendő, azt nem lehet a „rendes” felmondás felmondási idő nélküli „változatának” tekinteni. A bíróság szerint tehát lényegében új megszüntetési módot hoztak volna létre a felek, és ezért ütközött a konkrét szerződéses klauzula az Mt. 64. § (1) bekezdésébe. Ebből azonban nem következik szükségszerűen az, hogy a felmondás vagy akár az azonnali hatályú felmondás törvényi szabályaitól ne lehetne eltérni a vezető állású munkavállaló munkaszerződésében. Az optimista értelmezés szerint tehát az eltérés nem tilos, azonban világosan meg kell fogalmazni, hogy mely szabályoktól

⁷⁵⁰ Trenyisán (2019), 59-60.

⁷⁵¹ Lőrincz (2019), 20.

kívánnak a felek eltérni. Az eltérés továbbá nem lehet olyan mértékű, „amely a munkajog alapvető intézményeit a felismerhetetlenségig átalakítja, olyan jellegű pedig végképp nem, ami azt másik alapvető munkajogi intézmény jellemző tulajdonságaival ruházza föl.”⁷⁵²

Tercsák álláspontja szerint a Kúria Mfv.I.10.574/2017. határozata szintén egy pesszimista és egy optimista nézőpontból értelmezhető. Az előbbi szerint a Kúria továbbment az Mfv.I.10.530/2017. határozattal megnyitott úton, és az Mt. olyan rendelkezése kapcsán is eltérési tilalmat állapított meg, amely még csak a „fejezetvégi” kógens rendelkezések között sem szerepel.⁷⁵³ Ezzel pedig a bíróság az Mt. 209. §-ának alkalmazásával kapcsolatos joggyakorlatot véglegesen elbizonytalanította, mivel innentől kezdve a munkaviszony felei az Mt. Második Részének egyetlen rendelkezése kapcsán sem lehetnek biztosak abban, hogy attól érvényesen eltérhetnek-e. Az optimista értelmezés szerint a Kúria Mfv.I.10.574/2017. határozata az Mfv.I.10.530/2017. határozatban elfoglalt álláspont „logikus folytatásának” tekinthető, mivel a bíróság nem általában mondta ki az eltérés kizártságát, hanem csupán a versenytilalmi ellenérték teljes kizárásának tilalmát állapította meg. A Kúria döntése szerint tehát nem az eltérés tilos általában (még alapvető munkajogi intézmények tekintetében sem), hanem csak az olyan mértékű, amely a konkrét jogintézményt megfosztaná annak valamely jellegadó tulajdonságától.⁷⁵⁴

3. A szerződési szabadság alakulása a vírushelyzet alatt

A társadalom és a gazdaság működésében a járványveszély, illetve az annak kapcsán megtett lépések jelentős következményekkel jártak. Egyes ágazatok tevékenysége gyakorlatilag megszűnt (például a külföldiek fogadó idegenforgalom esetében), vagy jelentősen visszaesett (például az utazási irodák aktivitása).⁷⁵⁵ A pandémia miatt 2020. március 11. napján, a veszélyhelyzet kihirdetéséről szóló 40/2020. (III. 11.) Korm. rendelettel kihirdetett veszélyhelyzet, illetve az azt követő kormányrendeletek, intézkedések komoly változásokat idéztek elő a munkajogban is.

⁷⁵² Tercsák Tamás: Értelmezési gyakorlatok – Az ügyvezetői munkaszerződés tartalmi alakításának szabadságáról a Kúria két határozatának tükrében. *Munkajog*, 2023/3. 52-53. [a továbbiakban: Tercsák (2023)].

⁷⁵³ Ugyanis az Mt.-nek a versenytilalmi megállapodást szabályozó XVIII. fejezetéhez nem kapcsolódik "Eltérő megállapodás" címet viselő rendelkezés. [Lőrincz (2019), 19.]

⁷⁵⁴ Tercsák (2023), 53-54.

⁷⁵⁵ Berke Gyula: Munkajog veszélyhelyzetben. In: Pál Lajos – Petrovics Zoltán (szerk.): *Visegrád 17.0. A XVII. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Wolters Kluwer, Budapest, 2020. 21-22. [a továbbiakban: Berke (2020)].

Jelen alfejezet kiindulópontja és vizsgálódási tárgya a 2020. március 19. és 2020. június 17. napja között hatályban lévő 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet 6. §-a, melynek értelmében a veszélyhelyzet időtartama alatt előírt tilalmak, korlátozások betartása érdekében az Mt. egyes rendelkezései a 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet 6. § (2)-(4) bekezdése által meghatározott eltérő szabályokkal kerültek alkalmazásra. E szabályok közül dogmatikai szempontból a legnagyobb jelentőségű⁷⁵⁶ a 6. § (4) bekezdése volt, amely úgy rendelkezett, hogy „[a] munkavállaló és a munkáltató az Mt. rendelkezéseitől külön megállapodásban eltérhetnek.”

A 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet 6. §-a tehát két fontos elemet foglalt magában. Egyrészt tartalmazta azon „eltérő szabályokat”, melyeket az Mt.-re nézve alkalmazni kellett, másfelől a felek megállapodásának szabad eltérést engedett lényegében az Mt. bármely szabályától. Hangsúlyozni szükséges, hogy ezen változások indoka a veszélyhelyzet időtartamára előírt tilalmak, korlátozások betartása volt, vagyis e szabályokat kizárólag e célok érdekében lehetett alkalmazni.⁷⁵⁷

3.1. A vírushelyzet alatt alkalmazandó eltérő rendelkezések

A 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet 6. § (2) bekezdése deklarálta az Mt. azon szabályait, amelyek a veszélyhelyzet tartamára módosultak. Ezen módosult szabályok a kollektív szerződés tekintetében kógensnek minősültek⁷⁵⁸, vagyis sem a veszélyhelyzet hatályba lépése előtt, sem pedig azt követően kötött kollektív szerződés nem térhetett el a határozott időre változó Mt.-beli szabályoktól.⁷⁵⁹ Ezen „módosult szabályok” szerint a munkáltató a közölt munkaidő-beosztást az Mt. 97. § (5) bekezdése szerinti általános közlési szabályoktól⁷⁶⁰ eltérően is módosíthatta.⁷⁶¹ A munkáltató tehát bármikor, akár a munkavégzés alatt is módosíthatta a munkaidő-beosztást, ami lényegében kizárta a munkaidő-beosztástól eltérő rendkívüli munkavégzést, így a bérpótléokra való jogosultságot

⁷⁵⁶ Kun (2020), 145.

⁷⁵⁷ Gyulavári, Tamás: COVID-19 and Labour Law: Hungary. *Italian Labour Law e-Journal*, Vol. 13., 2020/Special Issue. 2.

⁷⁵⁸ 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet 6. § (3) bekezdés.

⁷⁵⁹ Gyulavári Tamás: Veszélyhelyzet a munkajogban: szerződési szabadság és munkáltatói hatalom. *Fundamentum*, 24. évf., 2020/1. 78. [a továbbiakban: Gyulavári (2020b)].

⁷⁶⁰ Az Mt. 97. § (5) bekezdése szerint „[a] munkáltató a közölt munkaidő-beosztást, ha gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább kilencvenhat órával korábban módosíthatja. A munkáltató a közölt munkaidő-beosztást a munkavállaló írásbeli kérésére is módosíthatja.”

⁷⁶¹ 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet 6. § (2) bekezdés a) pont.

is.⁷⁶² Továbbá, a 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet 6. § (2) bekezdés b) pontja szerint a munkáltató a munkavállaló számára az otthoni munkavégzést és a távmunkavégzést egyoldalúan elrendelhetette.

E tekintetben szükséges továbbá megemlíteni a koronavírus világjárvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges azonnali intézkedésekről szóló 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet munkajogi szabályainak a Gazdaságvédelmi Akcióterv keretében történő kiegészítéséről szóló 104/2020. (IV. 10.) Korm. rendeletet [a továbbiakban: 104/2020. (IV. 10.) Korm. rendelet], mely alapján a munkáltató legfeljebb huszonnégy havi munkaidőkeretet rendelhetett el, illetve az e rendelet hatályba lépését megelőzően elrendelt munkaidőkeretet erre az időtartamra meghosszabbíthatta.⁷⁶³ E rendelkezés tehát egyoldalú hatalmat adott a munkáltatónak arra, hogy a munkaidőkeretben a munkavégzést a munkaidő beosztásával eltolja a veszélyhelyzet utáni időkre, és ehhez kétéves időkeretet kaptak. Ráadásul, a munkáltató a már „futó” munkaidőkeretet is egyoldalúan módosíthatta, maximum kétéves időtartamra.⁷⁶⁴

A 104/2020. (IV. 10.) Korm. rendelet 1. § (3) bekezdése továbbá mind a felek megállapodása, mind a kollektív szerződés tekintetében megtiltotta az eltérést néhány Mt.-ben deklarált szabálytól.⁷⁶⁵ E kógens szabályok kijelölésével tehát a jogalkotó korlátozta a 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet 6. § (4) bekezdése által megengedett abszolút diszpozitivitást. Ugyanakkor, nem világos, hogy a jogalkotó miért csupán ezeket a szabályokat minősítette kógenssé, másokat pedig miért nem. Az is kérdéses, hogy a 104/2020. (IV. 10.) Korm. rendelet miért tiltotta a kollektív szerződés eltérését ezen szabályoktól, különösen a munkavállaló javára⁷⁶⁶, ezzel indokolatlanul beszűkítve a kollektív alku mozgásterét.⁷⁶⁷

3.2. A vírushelyzet alatt érvényesülő abszolút diszpozitivitás dilemmái

Ahogy említésre került, a 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet 6. § (4) bekezdése úgy rendelkezett, hogy „[a] munkavállaló és a munkáltató az Mt. rendelkezéseitől külön

⁷⁶² Gyulavári (2020b), 78.

⁷⁶³ 104/2020. (IV. 10.) Korm. rendelet 1. § (1)-(2) bekezdések.

⁷⁶⁴ Gyulavári (2020b), 79.

⁷⁶⁵ Az Mt. 99. §, 104-106. §.

⁷⁶⁶ Gyulavári (2020b), 80.

⁷⁶⁷ Szabó Imre Szilárd: Munkajogi elvi kérdések: a szociális párbeszéd és a kollektív szerződések mozgásteréről. *Glossa Iuridica*, VII. évf., 2020/különszám. 163.

megállapodásban eltérhetnek.” Ezen szabály alapján tehát (elvileg) az Mt. bármely szabályától szabadon – a munkavállaló előnyére és hátrányára is – el lehetett térni a felek megállapodásával. Egyes vélemények szerint ezen rendelkezés gyakorlatilag a munkajogot mint jogágot „zárójelbe” tette, hiszen így egyetlen szabály sem rendelkezett kötelező erővel.⁷⁶⁸ Más álláspontok szerint ez lényegében visszatérést jelentett a 19. század közepének munkajogi gondolkodásához⁷⁶⁹, amely még a szerződés tartalmának korlátlan szabadságára épült.⁷⁷⁰ Bár e szabály (is) célhoz és határozott időtartamhoz kötött volt, mégis lényegében újírtra a munkajogi jogforrási hierarchia sztenderd rendszerét.⁷⁷¹

Jelen alfejezetben ismertetésre kerül néhány olyan releváns munkajogi jogintézmény, melyek a vírushelyzet alatt különös figyelmet kaptak, kitérve azok kapcsán a felek megállapodásának szabályozási lehetőségére, valamint az ezzel kapcsolatos dilemmákra.

3.2.1. Az állásidő és az arra járó díjazás

Az Mt. 51. § (1) bekezdése alapján „[a] munkáltató köteles a munkavállalót a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint foglalkoztatni.” A vírus megjelenését követően gyakran előfordultak olyan munkáltatói intézkedések, melyek célja az volt, hogy a munkavállalót – elsősorban a vírus munkahelyen való megjelenésének megelőzése érdekében – távol tartsák a szokásos munkavégzési helyétől. Ebben az esetben a munkavállalót nem kötelezték más munkavégzésre, azaz nem foglalkoztatták. Ezen intézkedés alapjául jellemzően nem hatósági vagy orvosi intézkedés (például elkülönítés, karantén) szolgált, hanem az a munkáltató mérlegelési jogkörében meghozott döntés volt.⁷⁷² Ezen intézkedések kapcsán felmerül azon kérdés, hogy a munkavállaló állásidőben jogosult volt-e munkabérre. Az uralkodó álláspont szerint ezen esetekben elháríthatatlan külső ok fennállta nem volt megállapítható⁷⁷³, így a munkavállaló az állásidőben alapbérre és (adott

⁷⁶⁸ Fodor T. Gábor nyilatkozata. In: Fazekas Lázár Benjámint: A kormány gyakorlatilag megszüntette a munkajogot. *Mérce*, 2020. március 19. Elérhető: <https://merce.hu/2020/03/19/a-kormany-gyakorlatilag-megszuntette-a-munkajogot/> (2024. augusztus 25.).

⁷⁶⁹ Ezen témakörrel lásd: II. fejezet 1. alfejezet.

⁷⁷⁰ Gyulavári (2020b), 75.

⁷⁷¹ Kun (2020), 146.

⁷⁷² Gergely Katalin: A biztosítási jogviszony alakulása és hatása a társadalombiztosítási ellátásokra. *Glossa Iuridica*, VII. évf., 2020/különszám. 201-202. [a továbbiakban: Gergely (2020)].

⁷⁷³ A Magyar Munkajogi Társaság elnöksége, a Munkajog folyóirat szerkesztőbizottsága: Összefoglaló egyes munkajogi szabályok alkalmazásáról a veszélyhelyzet kihirdetéséről szóló 40/2020. (III. 11.) Korm. rendelet által elrendelt veszélyhelyzet időtartama alatt. 1.4. pont. *Munkajog*, 2020. május 11. Elérhető: <https://munkajogilag.hu/osszefoglalo-egy-es-munkajogi-szabalyok-alkalmazasarol-a-veszelyhelyzet->

esetben) bérpótlékra volt jogosult.⁷⁷⁴ Ugyanakkor, a 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet 6. § (4) bekezdése alapján a felek eltérhettek ezen törvényi rendelkezésektől, akár a munkavállaló hátrányára is. A felek megállapodása alapján tehát a munkavállaló az alapbérnél alacsonyabb összegű díjazásban is részesülhetett, de érvényesnek minősült az a megállapodás is, amely díjazás nélküli időszakként határozta meg az állásidőt.⁷⁷⁵

A járványhelyzet első hulláma idején az is előfordult, hogy egyes munkáltatók tevékenységét, működését jogszabály korlátozta. Ilyen jogszabály volt például a 46/2020. (III. 16.) Korm. rendelet⁷⁷⁶, amely a vendéglátó üzleteket, mozikat működtető, a rendszeres zenés, táncos vagy egyéb rendezvényeket szervező munkáltatók működését érintette, valamint – egyes kivételekkel – korlátozta az üzletek nyitvatartási idejét. A működés teljes tilalma hiányának ellenére előállhatott az a helyzet, hogy e munkáltatói kör számára egyes munkavállalók foglalkoztatása átmenetileg lehetetlenné vált. Ezen eset, vagyis a munkáltató működésének jogszabály általi korlátozása jellemzően minősülhetett az Mt. 147. § (1) bekezdése szerinti elháríthatatlan külső oknak, így – foglalkoztatás hiányában – a munkavállaló nem volt díjazásra jogosult.⁷⁷⁷

3.2.2. A szabadság kiadása és kiadásának igénylése, a kötelező legkisebb munkabér és garantált bérminimum

A munkáltatóknak a járvány idején nagy terhet jelentett az állásidőre járó alapbér és esetenként bérpótlék fizetése, mivel a bevételük vagy megszűnt, vagy jelentős mértékben csökkent, a munkavállalókra pedig átmenetileg nem volt szükségük. Ebben az esetben a legegyszerűbb megoldás – a munkáltató működésével összefüggő okra való hivatkozással⁷⁷⁸ – a munkaviszony megszüntetése jelentette, ugyanakkor a munkáltatók kezében más „áthidaló” megoldások is voltak. Az egyik ilyen megoldást a szabadság jogintézménye jelentette.⁷⁷⁹ Bár „alap esetben” a szabadság azonnali kiadásának akadályát képezik az Mt.

[kihirdeteserol-szolo-40-2020-iii-11-korm-rendelet-atal-elrendelt-veszelyhelyzet-idotartama-alatt/](#) (Letöltve: 2024. augusztus 25.). [a továbbiakban: Összefoglaló egyes munkajogi szabályok alkalmazásáról.].

⁷⁷⁴ Mt. 147. §.

⁷⁷⁵ Összefoglaló egyes munkajogi szabályok alkalmazásáról, 1.4. pont.

⁷⁷⁶ 46/2020. (III. 16.) Korm. rendelet az élet- és vagyónbiztonságot veszélyeztető tömeges megbetegedést okozó humánjárvány megelőzése, illetve következményeinek elhárítása, a magyar állampolgárok egészségének és életének megóvása érdekében elrendelt veszélyhelyzet során teendő intézkedésekről (III.).

⁷⁷⁷ Pál (2020), 175.

⁷⁷⁸ Mt. 66. § (2) bekezdés.

⁷⁷⁹ Gyulavári (2020b), 77.

előzetes tájékoztatásra és közlésre vonatkozó előírásai⁷⁸⁰, a 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet 6. § (4) bekezdése lehetővé tette azt is, hogy a felek megállapodással eltérjenek ezektől a rendelkezésektől, így lehetett rövidíteni, de akár el is lehetett hagyni ezen határidőket.⁷⁸¹

A többségi álláspont szerint a 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet 6. § (4) bekezdése alapján el lehetett térni az Mt. azon szabályától is, mely szerint a szabadság tartamára a munkavállalót távolléti díj illeti meg.⁷⁸² Ugyanakkor, egyes álláspontok szerint ez nem volt megengedett, mivel az ilyen tartalmú eltérés az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdésébe ütközött volna, mely szerint „[m]inden munkavállalónak joga van a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz.” Ez utóbbi állásponttal szemben azonban felhozható azon érv, hogy – az uralkodó felfogás szerint – az Alaptörvénynek a magánjogi viszonyokra nézve nincs közvetlen hatálya.⁷⁸³

A 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet 6. § (4) bekezdésének nyelvtani értelmezése szerint a felek megállapodása eltérhetett az Mt. 136. § (1) bekezdésétől is, vagyis a felek megállapodhattak a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér), illetve a garantált bérminimum összegétől kevesebb alapbérben is. Ugyanakkor, tekintettel arra, hogy a minimálbér, illetve a garantált bérminimum a magyar munkajog egyik alapvető jogintézményének minősül, így (még a vírushelyzet alatt is) rendkívül aggályosnak tekinthető azon jogalkotói megoldás, amely ezen alapvető garanciális szabálytól is lehetővé teszi az eltérést a munkavállaló hátrányára.⁷⁸⁴

3.2.3. A diszpozitivitással kapcsolatos további dilemmák

A 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet által megengedett abszolút diszpozitivitással kapcsolatban számos további gyakorlati kérdés felmerül. Például nem egyértelmű, hogy valóban abszolút „határtalan” volt-e a felek megállapodásának szabályozási mozgásterét az Mt.-hez képest (annak egyetlen korlátja a célhoz kötöttség volt). Aggályosnak tekinthető az is, hogy még írásbeli formakényszert sem írt elő e megállapodásokra nézve a jogszabály.

⁷⁸⁰ Mt. 122. § (2), (4) bekezdés.

⁷⁸¹ Gergely (2020), 195-196.

⁷⁸² Mt. 146. § (1) bekezdés a) pont.

⁷⁸³ Összefoglaló egyes munkajogi szabályok alkalmazásáról, 1.3. pont.

⁷⁸⁴ Kéri Ádám: Ezen fő munkajogi szabályoktól veszélyhelyzetben se térjen el! *Adózóna*, 2020. április 21. Elérhető: https://adozona.hu/koronavirus_jarvany/Ezen_fo_munkajogi_szabalyoktol_veszelyhelyz_CTA4G (Letöltve: 2024. augusztus 25.).

Továbbá az is vitatott, hogy ezen megállapodások időbeli hatálya túlnyúlhatott-e a veszélyhelyzet időszakán, különösen akkor, ha az eltérés egyébként a munkavállalóra nézve kedvezőbb volt a törvényhez képest. A 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet nem érintette a kollektív szerződés és a felek megállapodásának viszonyát, vagyis a felek megállapodása a kollektív szerződés bármely rendelkezésétől a vészhelyzet alatt is (főszabály szerint) csak a munkavállaló javára térhetett el. Ugyanakkor, nem egyértelmű, hogy ezt a felek „áthidalhatták” -e akként, hogy a megállapodásukban kifejezetten eltérnek a kollektív szerződés és a felek megállapodása viszonyát rendező, az Mt. 43. § (1) bekezdésében rögzített szabálytól is.⁷⁸⁵

A fent említett gyakorlati dilemmákon túl, Kun Attila – már többször hivatkozott – tanulmányában három gondolat körben vet fel dogmatikai, elvi, aggályokat a rendelet által megengedett abszolút diszpozitivitás kapcsán. A szerző e körben említi a „munkajogi szabályozás karakterisztikájából fakadó elvi aggályokat”, utalva arra, hogy a munkajog szociális védelmi funkcióját a teljes diszpozitivitás megengedése veszélybe sodorhatja. Ezen szemponthoz kapcsolódnak a „munkajogi szabályozás céljából eredő aggályok”, melyek lényege, hogy a diszpozitivitás nem egyeztethető össze a „non-waivability” elvével sem. A diszpozitivitás kapcsán felmerülnek továbbá „nemzetközi jogi gyökerű aggályok” is, mivel számos munkajogi szabály bír nemzetközi jogi gyökerekkel, visszavezethető azokra (például az ILO normáira, EU-s munkajogi normákra). Kérdés tehát, hogy a felek szerződési szabadsága meddig mehetett el az ilyen, nemzetközi jogi pilléren (is) nyugvó nemzeti munkajogi szabályok „félre-tétele” során. Annyi bizonyos, hogy a munkajogban a teljes szerződési szabadság e szempont, vagyis a munkajog nagyfokú „nemzetköziesedése” okán sem lehet teljesen korlátlan.⁷⁸⁶

3.3. A 3326/2020. (VIII. 5.) AB végzés

2020. május 22. napján ötvenkét országgyűlési képviselő fordult az Alkotmánybírósághoz. Indítványukban a 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet 6. § (4) bekezdése alaptörvényellenességének, valamint nemzetközi szerződésbe ütközésének megállapítását és a hatálybalépésének időpontjára visszamenőleges hatályú megsemmisítését kérték.⁷⁸⁷

⁷⁸⁵ Kun (2020), 147-148.

⁷⁸⁶ Uo. 148-156.

⁷⁸⁷ 3326/2020. (VIII. 5.) AB végzés [1].

Az indítványozók – többek között – az egyenlő bánásmód⁷⁸⁸ sérelmét állították beadványukban. Az egyenlő bánásmód követelménye az Mt. számos rendelkezésében megjelenik⁷⁸⁹, melyek mindegyike kógens szabály. Az indítványozók álláspontja szerint, mivel a 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet 6. § (4) bekezdése lehetővé teszi az Mt. egyenlő bánásmódot és emberi méltóságot biztosító részeitől való eltérést, így az alaptörvény-ellenes.⁷⁹⁰

Az indítványozók a pihenéshez és az éves fizetett szabadsághoz való jog⁷⁹¹ sérelmét is állították. Ennek kapcsán arra hivatkoztak, hogy a pihenéshez való jog egyrészt az Alaptörvény által garantált jog, amely „a munkához való alapvető jogon keresztül alapjogi védelemben is részesül”⁷⁹², másrészt egészségvédelmi rendelkezés, amely az állampolgárok regenerálódását és egészségét biztosítja.⁷⁹³ E tekintetben az államnak intézményvédelmi kötelezettsége is jelentkezik, vagyis „[...] a jogalkotónak olyan jogi környezetet kell kialakítania, amely a pihenőidőhöz való jog biztosítására alkalmas.” Ebből következően, egy olyan rendelkezés, amely a pihenőidő biztosítására vonatkozó törvényi szabályok alóli „kiszerezés” lehetőségét bevezeti, ellentétes az Alaptörvénnyel.⁷⁹⁴

Az indítványozók a 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet nemzetközi szerződésbe ütközését is állították. Ebben a körben arra hivatkoztak, hogy az egyenlő bánásmód és az éves fizetett szabadság követelményét számos nemzetközi egyezmény rögzíti. E téren tehát Magyarországot több egyezményből származó jogalkotási kötelezettség is terheli, melyeknek a jogalkotó – többek között – az Mt.-ben deklarált szabályok megalkotásával tett eleget. Ezen követelmények alól azonban a 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet úgy enged eltérési lehetőséget, hogy nemzetközi kötelezettség alóli felmentést Magyarország nem kért. Ebből következően, a támadott rendelkezés nemzetközi egyezményekbe ütközik, mivel az azokban meghatározott követelményeket az állam annak ellenére nem teljesíti, hogy azokat magára nézve kötelezőnek ismerte el.⁷⁹⁵

Az Alkotmánybíróság a 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet nemzetközi szerződésbe ütközésének megállapítására irányuló indítvány kapcsán megállapította, hogy a nemzetközi

⁷⁸⁸ Alaptörvény XV. cikk (2)-(3) bekezdések.

⁷⁸⁹ Például: Mt. 12. §.

⁷⁹⁰ 3326/2020. (VIII. 5.) AB végzés [3].

⁷⁹¹ Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdés.

⁷⁹² Ezen álláspontot támasztja alá az 1030/B/2004. AB határozat, mely szerint a pihenéshez való jog a munkához való jog lényeges összetevője. (1030/B/2004. AB határozat III. 2.).

⁷⁹³ Lásd pl.: 3076/2020. (III. 18.) AB határozat III. [43].; 3378/2019. (XII. 19.) AB határozat IV. [23].

⁷⁹⁴ 3326/2020. (VIII. 5.) AB végzés [4].

⁷⁹⁵ Uo. [5].

szerződéseknek nincs közvetlen hatályuk a munkáltató és a munkavállaló jogviszonyára. A nemzetközi szerződések rendelkezései beépültek az Mt.-be és egyéb jogszabályokba. Az indítványban megjelölt nemzetközi szerződések és a kifogásolt jogszabályi rendelkezés között nincs közvetlen összefüggés, és erre vonatkozó részletes érvelést az indítvány sem tartalmazott. Az indítvány tehát e tekintetben visszautasításra került.⁷⁹⁶

Az Alkotmánybíróság a 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet alaptörvény-ellenességének megállapítására és megsemmisítésére irányuló indítványt szintén visszautasította, mert a támadott jogszabály 2020. június 18. napjától hatályát veszítette. Mivel az Alkotmánybíróság – főszabályként – csak a hatályos jogszabályok alaptörvény-ellenességét vizsgálhatja, a jogszabály utólagos absztrakt normakontroll keretében történő vizsgálatára már nem volt lehetőség.⁷⁹⁷

4. Részkonklúzió

A magyar munkajogban már az 1990-es évek közepétől megfigyelhetők azok a jogalkotói törekvések, melyek a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony különös szabályainak megalkotására irányulnak. E törekvések iránya az, hogy ezen munkáltatói kör tekintetében korlátozzák mind a kollektív, mind az individuális felek szerződési szabadságát. Ezen szándék háttérében két jogpolitikai indok húzódik meg: egyrészt a munkáltatói kör „közfianzírozott” jellege, másrészt a gyakorlatban kialakult „visszaélésszerű” megállapodások elterjedése.⁷⁹⁸ Ezen jogpolitikai indokok mentén alakult ki az Mt.-nek a köztulajdonban álló munkáltatók különös munkajogára vonatkozó rendelkezés-csoportja. Ezen szabályok általános jellemzője, hogy – egy „tipikus” munkaviszonyhoz képest – jóval szélesebb a kógens szabályok köre a munkaviszony megszüntetésére és a munkaidőre vonatkozó törvényi rendelkezések tekintetében. Ennek indoka, hogy a köztulajdonnal való hatékony gazdálkodás követelménye szükségessé teszi, hogy az Mt. által egyébként biztosított szerződési szabadság korlátozásra kerüljön ezen típusú munkaviszonyban.⁷⁹⁹ A köztulajdonban álló munkáltató és annak vezető állású munkavállalója közötti jogviszonyban a szerződési szabadság – az általános szabályokhoz képest – szintén csak

⁷⁹⁶ Uo. [11].

⁷⁹⁷ Uo. [22]-[24].

⁷⁹⁸ Berke (2018), 13.

⁷⁹⁹ Kozma (2024), [2306].

korlátozottan érvényesül, melyre vonatkozóan részben az Mt., részben egyéb (jog)szabályok állítanak gátakat, főként a vezető díjazása tekintetében.⁸⁰⁰

Az Mt. 209. § (1) bekezdésének nyelvtani értelmezése alapján a vezető állású munkavállaló szerződési szabadságának csak az Mt. 209. § (2) és (3) bekezdésben meghatározott kivételek szabnak határt, vagyis a törvény minden más szabályától a felek eltérhetnek, akár a munkavállaló hátrányára is. Ugyanakkor, a rendszertani és a jogelvek fényében történő értelmezés alapján megállapíthatók további olyan Mt.-ben rögzített rendelkezések is, melyektől a vezetői munkaszerződés nem térhet el. A Kúria két döntésében is értelmezte a vezetői munkaszerződés eltérési lehetőségét az Mt. Második Részétől, mindkét esetben kimondva a törvénytől eltérő szerződéses kikötés érvénytelenségét. Ugyanakkor, a Kúria ezen határozatainak jogirodalmi értékelése eltérő, mivel azok több módon is értelmezhetők. Az egyik lehetséges értelmezés szerint a bíróság a vezetői munkaszerződések tartalmi elemeinek összességére vonatkozó általánosítás igényével mondta ki, hogy a vezető állású munkavállalókra is vonatkoznak az Mt. Második Rész fejezeteinek végén rögzített kógens rendelkezések, így azoktól sem térhet el. A másik értelmezési mód szerint a Kúria csupán az elé kerülő ügyeket bírálta el anélkül, hogy az Mt. 209. § (1)-(3) bekezdésére vonatkozó általános megállapítást kívánt volna tenni. Ezen álláspont szerint a vezetői munkaszerződés ugyan eltérhet az Mt. „fejezetvégi” kógens rendelkezéseitől, azonban a feleknek egyértelműen meg kell jelölniük, hogy mely szabályoktól kívánnak eltérni. Az eltérés pedig nem lehet olyan mértékű, amely a munkajog alapvető intézményét lényegesen átalakítja, vagy azt egy másik jogintézmény jellemző tulajdonságaival ruhazza föl.⁸⁰¹ Mindezek alapján megállapítható, hogy a vezetői munkaszerződés szabályozási mozgástere kapcsán felállított hipotézis beigazolódott.

Az „atipikusnak” tekinthető vírushelyzet alatti jogalkotás koncepciója alapvetően két pilléren épült: egyfelől a munkáltató egyoldalú hatalmának erősítésére, másfelől a felek szinte korlátlan szerződési szabadságára.⁸⁰² A jogalkotó tehát a járványveszély okán kialakult krízishelyzetre úgy reagált, hogy a munkajogot „polgári jogiasította”, vagyis visszaállította a 19. század szerződéses liberalizmus korszakára jellemző helyzetet, ezzel félretéve a magyar munkajogban a rendszerváltást követően kialakított megoldásokat.⁸⁰³ A 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet által bevezetett változtatások indoka a veszélyhelyzet

⁸⁰⁰ Bihary (2019), 176.

⁸⁰¹ Tercsák (2023), 52-53.

⁸⁰² Gyulavári, Tamás: Covid-19 and Hungarian Labour Law: the 'State of Danger'. *Hungarian Labour Law E-Journal*, 2020/1. 125.

⁸⁰³ Berke (2020), 32.

időtartamára előírt tilalmak, korlátozások betartása volt, így az abszolút diszpozitivitás lehetőségét (is) csak e célok érdekében lehetett alkalmazni. Ugyanakkor, figyelemmel a jogszabály által megengedett korlátlan szerződési szabadsággal kapcsolatos dilemmákra, egyetértek Kun Attilával a tekintetben, hogy a jogalkotónak pontosan meg kellett volna jelölnie az Mt. azon szabályait, amelyekről a munkavállaló hátrányára is el lehet térni, illetve amelyektől biztosan nem megengedett az eltérés⁸⁰⁴, így például az alkotmányjogi, nemzetközi jogi pilléreken nyugvó rendelkezésektől.⁸⁰⁵

VII. A munkaszerződés sajátos formája és a munkaszerződés értékelése a szerződéses elméletek fényében

A modern gazdasági életben létrejövő ügyletek jelentős részénél a szerződések megkötése ma már nélküli a klasszikus kétoldalú „alkufolyamatot”. A szerződéskötéseknek ugyanis különös jogi formái, „technikái” alakultak ki, melyek közül a legelterjedtebbnek az ÁSZF alkalmazása tekinthető. E szerződéskötési módszer lényege, hogy az egyedi szerződéskötési alkut az egyik fél által a szerződéskötések tömegére előre elkészített és formalizált szerződési feltételek váltják fel, mely „blankettajellegű” szerződéses kikötések kapcsán a másik fél közreműködése rendszerint az elfogadás passzív szerepére korlátozódik.⁸⁰⁶ A klasszikus magánjogban tehát régóta jelen lévő jogintézmény az ÁSZF, amely egyre szélesebb körben elterjedő jogi megoldás a munka világában is.⁸⁰⁷ A gyorsuló, globalizálódó munkaerő-piaci keretek közepette egyre több munkáltató úgy köti meg a munkaszerződést, hogy annak jellege „blankettáris”.⁸⁰⁸

Ugyanakkor, az ÁSZF polgári jogi intézményének munkaviszonyban történő alkalmazása számos dilemmát felvet, mivel a polgári jog és a munkajog alapvető logikája és célkitűzései különböznek egymástól. Ezen kontextusban a jelen fejezet célja a munkaszerződés jogintézményének vizsgálata az ÁSZF munkaviszonyban történő alkalmazhatósága

⁸⁰⁴ Bár a 104/2020. (IV. 10.) Korm. rendelet részben eleget tett ezen követelménynek.

⁸⁰⁵ Kun (2020), 147.

⁸⁰⁶ Vékás Lajos: A szerződés megkötése és értelmezése. In: Wellmann György (szerk.): *Polgári Jog. Kommentár a gyakorlat számára, I. kötet (Jogkódex, elektronikus kiadvány)*. HVG-ORAC, Budapest, 2024. A Ptk. 6:77. §-ához fűzött kommentár. [a továbbiakban: Vékás (2024)].

⁸⁰⁷ Nádás György: Általános szerződési feltétel-e a kollektív szerződés? In: Hajnal Zsolt (szerk.): *A fogyasztóvédelmi jogról másképpen – előképek, közjogi és munkajogi vetületek*. Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Debrecen, 2019. 106.

⁸⁰⁸ Nádás György – Orosz Ferenc: A szerződési szabadság megjelenése az általános szerződési feltétel mint egyoldalú jognyilatkozat kapcsán. *Munkajog*, 2024/2. 5. [a továbbiakban: Nádás – Orosz (2024)].

szempontjából. Ennek során ismertetésre kerül az ÁSZF fogalma és annak tartalmi kritériuma, valamint a tisztességtelen ÁSZF és annak lehetséges jogkövetkezményeinek témaköre, felhívva a figyelmet az egyes dogmatikai ellentmondásokra, dilemmákra.

Szintén a modern gazdasági életben létrejövő jogügyletekkel összefüggésben, a 20-21. században – különböző tudományterületek képviselői által kidolgozott – újfajta szerződéses elméletek jelentek meg. Ezen elméletek – többek között – a munkaszerződés, illetve a munkaviszony sajátos értelmezésére, megreformálására, valamint átalakítására irányulnak. Az egyik elmélet a pszichológiai szerződés („psychological contract”) teória. Ezen elmélet szerint a munkaviszony felei között – a jogi kötőerővel rendelkező munkaszerződés mellett – létrejön egy ún. pszichológiai szerződés is, amely a felek egymás iránti kölcsönös és hallgatólagos elvárásait tartalmazza.⁸⁰⁹ A másik elmélet a „relational contract theory”. Ezen elmélet lényege, hogy a szerződés tulajdonképpen nem más, mint az együttműködés egy meghatározott módja. Bár az együttműködés minden kontraktus lényeges követelménye, létrejöhetnek olyan „kényszerközösségek”, amelyekben a felek közötti megállapodásnak szubsztanciális eleme a kooperáció és a szerződés fenntartása, akár a megváltozott körülmények közepette is. A relational contract fő jellemzői a folyamatos együttműködés, a körülmények elemzése, a feltételek újratárgyalása és szükség esetén azok kölcsönös akarattal történő megváltoztatása. Ezen elmélet tehát nem csupán a formális szerződési feltételekre, hanem a felek közötti hosszú távú, kölcsönös bizalomra és együttműködésre is alapoz.⁸¹⁰ A harmadik szerződéses elmélet a „personal employment contract” teória. Ezen elmélet célja – túllépve a munkavállaló-önfoglalkoztató dichotómiáján, illetve a munkavállaló-munkavállalóhoz hasonló jogállású személy-önfoglalkoztató trichotómiáján – a munkaviszony „reinstitutionalizációja” a munkát végzők egyfajta közös jogának megalkotásával és a különböző szintű jogok bizonyos széles kategóriákra való kiterjesztésével.⁸¹¹

A fent ismertetett szerződéses elméletekre vonatkozóan a jelen fejezet három célt szolgál. Egyrészt a pszichológiai szerződés mint elméleti koncepció központi témáinak bemutatása a releváns munkajogi vonatkozásokra és összefüggésekre fókuszálva. Ennek keretében ismertetésre kerül a pszichológiai szerződés fogalma, a munkaszerződés és a pszichológiai

⁸⁰⁹ Robinson, Sandra L. – Rousseau, Denise M.: Violating the Psychological Contract: Not the Exception but the Norm. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 15., 1994/3. 246. [a továbbiakban: Robinson – Rousseau (1994)].

⁸¹⁰ Kiss (2020), 15-16.

⁸¹¹ Jakab Nóra: Munkavégzők a munkavégzési viszonyok rendszerében. *Jogtudományi Közlöny*, 70. évf., 2015/9. 422-423. [a továbbiakban: Jakab (2015)].

szerződés elhatárolása, a jogi és erkölcsi normák szerepe, illetve a pszichológiai szerződés teljesítésének és megszegésének témaköre. A fejezet célja továbbá a relational contract elmélet általános jellemzőinek bemutatása, valamint annak vizsgálata, hogy a munkaszerződés olyan jogviszonyt alapít-e, amely magában hordozza a relational contract sajátosságait. E tekintetben a központi kérdés, hogy a munkaszerződés relational contract-ként történő megközelítése – amely a bizalom központi szerepét hangsúlyozza – biztosíthat-e garanciát a szerződési szabadság növelésének irányába történő elmozdulás kapcsán. E körben a relational contract és a munkaszerződés kapcsolatára vonatkozó igen szerteágazó és különböző megközelítési módokat alkalmazó szakirodalom közül három olyan alapvető nézet kerül elemzésre, melyek az amerikai, az angol, illetve a magyar munkajog kontextusában vizsgálják ezen témakört. A fejezet harmadik célja a personal employment contract teória bemutatása, illetve azon kérdés vizsgálata, hogy a hatályos magyar munkajogi szabályozás milyen mértékben tükrözi ezen elméletben foglaltakat, és mindez miként interpretálható, milyen jelentőséggel bír a szerződési szabadság érvényesülése szempontjából.

1. A munkaszerződés mint általános szerződési feltétel

1.1. Az ÁSZF fogalma és alkalmazhatósága a munkaviszonyban

Az ÁSZF fogalmát a Ptk. határozza meg, melynek 6:77. § (1) bekezdése szerint „[á]ltalános szerződési feltételnek minősül az a szerződési feltétel, amelyet az alkalmazója több szerződés megkötése céljából egyoldalúan, a másik fél közreműködése nélkül előre meghatározott, és amelyet a felek egyedileg nem tárgyaltak meg.” E jogintézmény alkalmazhatóságát a munkaviszonyban az Mt. 31. §-a alapozza meg, amely a munkajogi jognyilatkozatok tekintetében kifejezetten alkalmazni rendeli (a fogyasztói szerződésekre vonatkozó rendelkezések kivételével⁸¹²) a Ptk. ÁSZF-re vonatkozó egyes rendelkezéseit.⁸¹³ Ahhoz, hogy egy munkaszerződésbe foglalt rendelkezés ÁSZF-nek minősüljön, a Ptk. fent idézett szabálya által meghatározott feltételeknek együttesen kell fennállniuk.⁸¹⁴ Így a feltételt több szerződés megkötése céljából, egyoldalúan, előre kell meghatározni. Ahogy

⁸¹² Ptk. 6:103. §. 6:104. §., 6:105. §.

⁸¹³ Ptk. 6:77. §. 6:78. §, 6:80. §, 6:81. §, 6:102. §.

⁸¹⁴ Kovács Szabolcs – Takács Gábor: A Ptk. és a munkajog kapcsolata – általános szerződési feltételek. *Jogászvilág*, 2014. március 12. Elérhető: <https://jogaszvilag.hu/cegvilag/a-ptk-es-a-munkajog-kapcsolata-altalanos-szerzodesi-feltetelek/> (Letöltve: 2024. augusztus 31.). [a továbbiakban: Kovács – Takács (2014)].

említésre került, a munka világában (is) igen elterjedtek az ún. blankettaszerződések, amelyek kifejezetten azt a célt szolgálják, hogy a munkáltató ezek felhasználásával több munkavállalóval kössön munkaszerződést.⁸¹⁵ Annak nincs jelentősége, ha a munkáltató adott esetben csak egy szerződést kötött meg a szerződésminta alkalmazásával. A bírói gyakorlat szerint ugyanis az ÁSZF-nek nem kritériuma a ténylegesen több szerződésben történő alkalmazása. Elegendő, ha az egyik szerződő fél egyoldalúan, azzal a céllal határoz meg az adott feltételt, hogy azt több szerződésben használni kívánja.⁸¹⁶

További kritérium, hogy az adott szerződéses feltételt a munkavállaló közreműködése nélkül határozza meg a munkáltató, és azt a felek egyedileg ne tárgyalják meg. A bírói gyakorlat szerint a közreműködés akkor valósul meg, ha az ÁSZF alkalmazójával szerződő félnek valódi lehetősége van az adott szerződési feltétel tartalmának befolyásolására. Az egyoldalúan előre meghatározott szerződési feltétel másik fél általi megismerése és elfogadása önmagában nem elégséges ahhoz, hogy a feltétel egyedileg megtárgyaltnak minősüljön.⁸¹⁷ Amennyiben viszont az ÁSZF alkalmazójával szerződő fél részére ténylegesen fennáll a szerződés tartalmi befolyásolásának lehetősége, az a rendelkezés nem minősül ÁSZF-nek. Így nem lesz ÁSZF az a szerződéses kikötés, amelyet a munkáltató ugyan előre meghatározott, de a munkavállaló az egyeztetések során utóbb kifejezetten elfogadott, például valamely más megállapodásért cserébe.⁸¹⁸ Minden esetben az ÁSZF-et alkalmazó felet (munkáltatót) terheli a bizonyítási kötelezettség abban a tekintetben, hogy az egyes szerződéses rendelkezéseket a felek egyedileg megtárgyalták-e vagy sem.⁸¹⁹

A polgári jogi szerződések esetében az ÁSZF-ek többnyire a főszerződéstől különálló dokumentumban kerülnek rögzítésre. A munkaviszonyban azonban az ÁSZF-ek jellemzően a (blanketta)munkaszerződés részei és azokat a szerződéses rendelkezéseket jelentik, amelyekkel a munkáltató kíván élni. A polgári jogi jogviszonyokkal ellentétben tehát a munkaviszonyban az ÁSZF sokszor nehezen felismerhető, mivel az fizikailag nem különül el a munkaszerződés egyéb, ÁSZF-nek nem minősülő részeitől. Így előfordulhat például, hogy a munkaszerződés rendelkezései közül a felek az alpbért egyedileg megtárgyalják és megegyeznek, míg minden egyéb rendelkezés ÁSZF-nek minősül, mivel a munkavállalónak

⁸¹⁵ Jakab Nóra – Prugberger Tamás: Ellentétek és kapcsolatok a magyar munkajogi, és polgári jogi szabályozás között. *Jogtudományi Közlöny*, 69. évf., 2014/10. 478.

⁸¹⁶ Lásd pl.: Gf.30296/2008/3.

⁸¹⁷ Lásd pl.: EH 2011.2413.

⁸¹⁸ Kovács – Takács (2014).

⁸¹⁹ Ptk. 6:77. § (2) bekezdés.

nincs lehetősége a munkáltató által kialakított szerződéses feltételrendszer megtárgyalására.⁸²⁰

Akár az is előfordulhat, hogy a teljes munkaszerződés ÁSZF-nem minősül. Az Mt. szerint ugyan a feleknek meg kell állapodniuk a szerződés létrejöttéhez az alapbérben és a munkakörben⁸²¹, sok esetben előfordul, hogy még ezek érdemi megtárgyalására sincs lehetősége a munkavállalónak. Ugyanis, ha a munkáltató az adott telephelyen például takarítókat akar alkalmazni, akkor a munkakör megtárgyalására és módosítására értelemszerűen nincs lehetősége a (potenciális) munkavállalónak.⁸²² A tárgyalási pozíció az alapbér, illetve – amennyiben azok a munkaszerződésben szerepelnek – egyéb bérelemek tekintetében reálisabb, ugyanakkor (főként az „alacsonyabb kvalitásokat igénylő munkakörökben”) jellemzően csak a munkáltató által előre meghatározott bérstruktúrában van lehetőség szerződéskötésre, így a munkavállalónak sok esetben e téren sincs lehetősége az alkudozásra.⁸²³ Abban az esetben, ha az egész munkaszerződés ÁSZF-nek minősül, a munkavállaló alkupozíciója még korlátozottabb, mivel gyakorlatilag egy szerződési feltétel megtárgyalására sincs módja. A szerződési szabadsága így csupán annyiban jelenik meg, hogy vagy elfogadja a munkáltató ajánlatát, vagy teljes egészében elutasítja azt.⁸²⁴

1.2. Az ÁSZF szerződéses tartalomává válása

A Ptk. alapján az ÁSZF akkor válik a felek közötti szerződés részévé, ha két konjunktív feltétel teljesül: az alkalmazója lehetővé tette, hogy a feltétel tartalmát a másik fél a szerződéskötést megelőzően megismerje, és azt a másik fél elfogadta.⁸²⁵ Ahogy említésre került, a munkaviszonyban valamennyi, ÁSZF-nek minősülő rendelkezés tipikusan a munkaszerződésben szerepel. Ebből következően, a Ptk. által meghatározott konjunktív feltételek a (blanketta)munkaszerződések kapcsán megvalósulnak, mivel a munkavállalónak

⁸²⁰ Ferencz (2019). 57.

⁸²¹ Mt. 45. § (1) bekezdés.

⁸²² Kovács – Takács (2014).

⁸²³ Nyerges Éva: Az egyenlő bánásmód érvényesülése a munkabér megállapítása során. In.: Pál Lajos (szerk.): *Az egyenlő bánásmód szabályozásáról. A Magyar Munkajogi Társaság 2020. február 5-ei vitatülésén elhangzott előadások, hozzászólások.* HVG-ORAC, Budapest, 2020. 159.

⁸²⁴ Kovács – Takács (2014).

⁸²⁵ Ptk. 6:78. § (1) bekezdés.

lehetősége van az összes ÁSZF megismerésére és ezen ismeretek birtokában dönthet arról, hogy azokat elfogadja-e vagy sem.⁸²⁶

Az ÁSZF-ek alkalmazásával kapcsolatos további garanciális szabály, hogy külön tájékoztatni kell a másik felet arról az ÁSZF-ről, amely lényegesen eltér a jogszabályoktól vagy a szokásos szerződési gyakorlattól. Az ilyen ÁSZF csak akkor válik a szerződés részévé, ha azt a másik fél – a külön tájékoztatást követően – kifejezetten elfogadta.⁸²⁷ Bár az Mt. 43. § (1) bekezdése szerint a munkaszerződés – főszabályként – az Mt.-től és egyéb munkaviszonyra vonatkozó szabálytól a munkavállaló javára térhet el, az Mt. bizonyos jogintézmények esetén arra is lehetőséget biztosít, hogy a munkaszerződés a munkavállaló hátrányára térjen el.⁸²⁸ Különösen ezek, a munkavállalóra nézve hátrányos szerződéses rendelkezések bírnak különös jelentőséggel a tájékoztatási kötelezettség szempontjából, ha azokat a munkáltató mint ÁSZF-et alkalmazza. Mivel ezen ÁSZF-ek lényegesen eltérnek az Mt. 43. § (1) bekezdésében rögzített főszabálytól (kedvezőbbség elvétől), azok csak akkor válnak a szerződés részévé, ha azokat a munkavállaló a külön tájékoztatást követően kifejezetten elfogadja. Továbbá, a munkaszerződés olyan kikötései, amelyek a munkavállaló számára hátrányosak, önmagukban is eltérhetnek a szokásos szerződési gyakorlattól, ezáltal pedig akkor is a tájékoztatási kötelezettség hatálya alá tartoznak, ha egyébként a jogszabályi rendelkezésektől lényegesen nem térnek el.⁸²⁹ E körben példaként említhető, ha – az Mt. 139. § (2) bekezdése alapján – a szerződéses kikötés a bérpótlék számításai alapját ugyan nem „drasztikusan”, de valamelyest csökkenti az Mt.-ben meghatározott főszabályhoz képest.⁸³⁰ Ugyanakkor, Nemessányi Zoltán megjegyzi, hogy e tekintetben nem egyértelmű, hogy nemzetgazdasági vagy ágazati szinten, esetleg az adott szakszervezetre vonatkozóan szükséges-e vizsgálni a szokásos szerződési gyakorlatot.⁸³¹ Álláspontom szerint e tekintetben is mérvadónak tekinthető Guy Davidov – már említett – azon javaslata, mely szerint a jogszabályok garanciális szabályként előírhatják a munkáltatók számára, hogy hozzanak létre egy nyilvántartást a munkavállaló hátrányára eltérő megállapodásokról és

⁸²⁶ Kulisity Mária: Tisztességtelen általános szerződési feltételek a munkajogban. In: Auer Ádám – Bankó Zoltán – Békési Gábor – Berke Gyula – Hazafi Zoltán – Ludányi Dávid (szerk.): *Ünnepi tanulmányok Kiss György 70. születésnapjára. Clara pacta, boni amici*. Wolters Kluwer, Budapest, 2023. 386. [a továbbiakban: Kulisity (2023)].

⁸²⁷ Ptk. 6:78. § (2)-(3) bekezdések.

⁸²⁸ Ezen témakörrel lásd: IV. fejezet.

⁸²⁹ Kovács – Takács (2014).

⁸³⁰ Ezen témakörrel lásd: IV. fejezet 3.3.1. alfejezet.

⁸³¹ Nemessányi Zoltán: Mikor lesz a munkaszerződés általános szerződési feltétel? *Adó Online*, 2014. november 03. Elérhető: <https://ado.hu/munkaugyek/mikor-lesz-a-munkaszerzodes-altalanos-szerzodesi-feltetel/> (Letöltve: 2024. augusztus 31.). [a továbbiakban: Nemessányi (2014)].

ezen „gyűjteményt” („repository of agreements”) rendszeresen közölik valamely állami szervvel vagy szakszervezettel.⁸³² Ezen „megállapodás-gyűjtemény” ugyanis kiindulási pontként szolgálhatna a szokásos szerződési gyakorlat vizsgálata tekintetében.

A külön tájékoztatási kötelezettség kapcsán a Legfelsőbb Bíróság egy döntésében elvi jelentőségű megállapítást szögezett le. E szerint azon ÁSZF-ek, amelyeket a szerződés tartalmaz, külön figyelemfelhívó tájékoztatás nélkül a szerződés tartalmává válnak. A külön figyelemfelhívás szükségessége olyan esetben merül fel, amikor a szerződésben csupán utalás történik az ÁSZF-ekre.⁸³³ A külön tájékoztatási kötelezettség tehát az alakilag nem a szerződésben foglalt, hanem a szerződéstől különváltan szereplő ÁSZF-re vonatkozik.⁸³⁴ Ezen bírósági ítéletből arra lehetne következtetni, hogy a munkáltatónak nem áll fenn külön tájékoztatási kötelezettsége, mivel a munkaviszonyban az ÁSZF-ek tipikusan a munkaszerződésben és nem egy attól különálló dokumentumban kerülnek rögzítésre. Ugyanakkor, álláspontom szerint az említett bírósági döntés nem lehet teljes mértékben irányadó a munkaviszonyban megjelenő ÁSZF-ek tekintetében, mivel ezen ítélet egy polgári peres ügyben, két üzletszerűen gazdasági tevékenységet végző fél jogvitájában született. Továbbá, az Mt. általános magatartás követelményeiből, főként az adott helyzetben elvárhatóság, jóhiszeműség és tisztesség, valamint a tájékoztatási kötelezettség alapelveiből⁸³⁵ is az következik, hogy a munkáltató köteles külön, „dedikáltan” tájékoztatni a munkavállalót az olyan ÁSZF-ről, amely lényegesen eltér a jogszabályoktól vagy a szokásos szerződési gyakorlattól, még abban az esetben is, ha az a munkaszerződésben, és nem egy attól elkülönült dokumentumban került rögzítésre.

1.3. Az ÁSZF értelmezése

A Ptk. főszabálya szerint „[a] jognyilatkozatot vita esetén úgy kell értelmezni, ahogyan azt a címzettnek a nyilatkozó feltehető akaratára és az eset körülményeire tekintettel a szavak általánosan elfogadott jelentése szerint értenie kellett.”⁸³⁶ A kódex továbbá rögzíti, hogy „[a]z egyes szerződési feltételeket és nyilatkozatokat a szerződés egészével összhangban kell értelmezni.”⁸³⁷ A Ptk. azonban az ÁSZF-ek értelmezése kapcsán szigorúbb szabályokat

⁸³² Niezna – Davidov (2023), 1144-1145.

⁸³³ BH 2003.1.15.

⁸³⁴ Vékás (2024), a Ptk. 6:78. §-ához fűzött kommentár.

⁸³⁵ Mt. 6. § (1)-(2), (4) bekezdések.

⁸³⁶ Ptk. 6:8. § (1) bekezdés.

⁸³⁷ Ptk. 6:86. § (1) bekezdés.

rendel alkalmazni.⁸³⁸ A törvény rendelkezései szerint, amennyiben az ÁSZF tartalma a fent idézett szabályok alkalmazásával nem állapítható meg egyértelműen, úgy a feltétel alkalmazójával szerződő fél, azaz – a munkaviszony kontextusában – a munkavállaló számára kedvezőbb értelmezést kell elfogadni.⁸³⁹ A munkaviszonyban az ÁSZF értelmezése jellemzően akkor okozhat problémát, ha a munkáltató saját szervezeti zsargont használ (amit a munkavállaló nem ismerhet), amelyet megjelenít a munkaszerződésben. Továbbá, értelmezési problémát okozhat az is, ha a jogszabályi kifejezéseket használja hibásan a munkáltató, így azok értelmezése a munkavállaló számára kedvezőbb lesz. Sok esetben ilyen hibás fogalomhasználat fordul elő a munka díjazásával kapcsolatban, amikor a munkaszerződésben az egyes törvényi jogcímek, például „alapbér” helyett „munkabér” vagy „bér” szót használják, ezzel jelentősen növelve minden olyan juttatás összegét, amely részben vagy egészben az alapbéren alapul (például a távolléti díj, bérpótlékok stb.).⁸⁴⁰

1.4. A tisztességtelen ÁSZF fogalma és lehetséges jogkövetkezményei a munkaviszonyban

A Ptk. 6:102. § (1) bekezdése alapján tisztességtelennek minősül az az ÁSZF, amely „a szerződésből eredő jogokat és kötelezettségeket a jóhiszeműség és tisztesség követelményének megsértésével egyoldalúan és indokolatlanul a szerződési feltétel alkalmazójával szerződő fél hátrányára állapítja meg.” A tisztességtelenségnek tehát két tartalmi eleme van. Az egyik a jóhiszeműség és tisztesség követelményének megsértése a feltétel kidolgozója részéről, a másik pedig, hogy ennek következtében a másik fél hátrányára bomoljon meg a szerződésből eredő jogok és kötelezettségek egyensúlya, vagyis a feltétel egyoldalúan és indokolatlanul hátrányos legyen.⁸⁴¹ A Ptk. 6:102. § (2) bekezdés tartalmazza azokat az orientáló szempontokat, amelyeket a tisztességtelenség megállapításakor figyelembe kell venni. E rendelkezés szerint az ÁSZF tisztességtelen voltának megállapításakor vizsgálni kell „a szerződéskötéskor fennálló minden olyan körülményt, amely a szerződés megkötésére vezetett, a kikötött szolgáltatás rendeltetését, továbbá az érintett feltételnek a szerződés más feltételeivel vagy más szerződésekkel való

⁸³⁸ Kovács – Takács (2014).

⁸³⁹ Ptk. 6:86. § (2) bekezdés.

⁸⁴⁰ Kovács Szabolcs: Általános szerződési feltételek a munka világában. *Menedzser Praxis*, 2015. április 21. Elérhető: https://menedzserpraxis.hu/hir.php?hir_ID=2859 (Letöltve: 2024. szeptember 01.).

⁸⁴¹ Juhász Krisztina: A tisztességtelen szerződési feltételek hivatalbóli vizsgálata. *Eljárásjogi Szemle*, 2018/2. 44.

kapcsolatát.” Valamely kikötés tisztességtelensége tehát nem önmagában, hanem a teljes szerződési konstrukció vizsgálata alapján ítélni lehet meg.⁸⁴² A BH 2008.1.21 számú döntés szerint „[a] szerződés teljes feltételrendszerének komplex vizsgálata szükséges annak megállapításához, hogy valamely általános szerződési feltétel tisztességtelennek minősül, túlzottan és ésszerűtlenül, vagyis indokolatlanul hátrányos a másik félre, és ezáltal sérti a jóhiszeműség követelményét.”

A Ptk. 6:102. § (5) bekezdése szerint a szerződés részévé vált tisztességtelen ÁSZF-et a sérelmet szenvedett fél (a munkaviszony kontextusában a munkavállaló) megtámadhatja. Egy tisztességtelen ÁSZF polgári jogi jogkövetkezménye tehát a megtámadhatóság. Ugyanakkor, tekintettel arra, hogy a munkajogi szabályozás saját, az érvénytelenség jogkövetkezményeire vonatkozó rendszerrel rendelkezik, nem egyértelmű a tisztességtelen ÁSZF jogkövetkezményének megítélése abban az esetben, ha az ÁSZF munkaszerződésben szerepel.⁸⁴³ Ezen dilemma kapcsán ismét szükséges utalni a tisztességtelen ÁSZF fogalmára: tisztességtelennek minősül az az ÁSZF, amely „a szerződésből eredő jogokat és kötelezettségeket a jóhiszeműség és tisztesség követelményének megsértésével egyoldalúan és indokolatlanul a szerződési feltétel alkalmazójával szerződő fél hátrányára állapítja meg.”⁸⁴⁴ Ez a polgári jogi „tényállás” a munkaviszony kontextusában gyakorlatilag azt jelenti, hogy a munkaszerződésben rögzített ÁSZF az Mt.-től a munkavállaló hátrányára eltér. A tisztességtelen ÁSZF munkajogi jogkövetkezménye attól függ, hogy ez az eltérés az Mt. mely rendelkezése kapcsán realizálódott. Amennyiben az ÁSZF kógens szabálytól tér el (például az Mt. adatkezelésre vonatkozó szabályaitól⁸⁴⁵), úgy nem a megtámadhatóság, hanem az Mt. alapján a semmisség lesz a jogkövetkezmény.⁸⁴⁶ Abban az esetben, ha az ÁSZF az Mt. valamely klauzálisan kógens szabályától tér el a munkavállaló hátrányára, a jogkövetkezmény szintén a semmisség lesz. Álláspontom szerint a – Ptk. által alkalmazni rendelt – megtámadhatóság csak abban az esetben lehet jogkövetkezmény a tisztességtelen ÁSZF kapcsán a munkaviszonyban, ha az adott, Mt.-ben rögzített rendelkezéstől ugyan megengedett az eltérés a munkavállaló hátrányára, azonban a „joglerontás” a jóhiszeműség és tisztesség követelményét megsértve, indokolatlanul aránytalan terhet ró a

⁸⁴² Uo. 45.

⁸⁴³ Nádás – Orosz (2024), 9.

⁸⁴⁴ Ptk. 6:102. § (1) bekezdés.

⁸⁴⁵ Mt. 10. §-11/A. §.

⁸⁴⁶ Mt. 27. § (1) bekezdés.

munkavállalóra.⁸⁴⁷ Ezen esetre példa lehet egy olyan szerződéses kikötés, amely alapján a munkavállalónak kell biztosítania a munkavégzéshez szükséges eszközöket⁸⁴⁸, amelyek azonban olyan drágák és/vagy nehezen beszerezhetőek, hogy ezek biztosítása a munkavállalótól észszerűen nem várható el.⁸⁴⁹ Megállapítható tehát, hogy a tisztességtelen ÁSZF (polgári jogi) jogkövetkezményének alkalmazása a munkaviszonyban – a relatív diszpozitivitás főszabályából adódóan – igen korlátozott körre szűkül.⁸⁵⁰

Tovább árnyalja e kérdését, ha a munkaszerződésbe foglalt ÁSZF az egyenlő bánásmód követelményébe ütközik. Ennek kapcsán Nádas György megjegyzi, hogy „[...] annak értékelése, hogy az egyenlő bánásmód követelményének sérelme a szerződési feltételek meghatározása során a jogszabályba ütköző semmisségi ok, a jogszabály megkerülésére irányuló nyilatkozatként értékelhető semmisségi ok vagy éppen tisztességtelen szerződési feltételnek minősül, mérlegelés kérdése lehet. Ebben a körben a Munka Törvénykönyve sem ad eligazítást [...]”⁸⁵¹ Erre egy példa lehet az az eset, ha az adott munkahelyen foglalkoztatottak egy részének a munkaszerződésében ÁSZF-ként szerepel egy olyan kikötés, amely ahhoz köti a munkavállaló számára nyújtott többletjuttatást, hogy az adott naptári évben keresőképtelen betegség miatt nincsen távol a munkahelyétől, míg az adott helyen foglalkoztatott más munkavállalók munkaszerződése ilyen rendelkezést nem tartalmaz. Ezen ÁSZF megítélése egyrészt vizsgálható tisztességtelen szerződési feltétel keretében, de vizsgálható közvetett hátrányos megkülönböztetés⁸⁵² szempontjából is.⁸⁵³

A tisztességtelen ÁSZF megtámadására nyitva álló határidő tekintetében további dilemmák merülnek fel. A Ptk. 6:89. § (3) bekezdése szerint a megtámadási jog a szerződés megkötésétől számított egyéves határidőn belül gyakorolható azzal, hogy a megtámadási

⁸⁴⁷ Ezen állásponttal egyezően állapítja meg a Kúria, hogy elsődlegesen azt a lehetőséget kell megvizsgálni, hogy az adott szerződési feltétel nem ütközik-e tételes jogszabályba. Amennyiben ez nem áll fenn, abban az esetben vizsgálható a szerződéses kikötés tisztességtelen volta. [2/2012. (XII. 10.) PK vélemény a fogyasztói kölcsönszerződésben pénzügyi intézmény által alkalmazott általános szerződési feltételekben szereplő egyoldalú szerződésmódosítási jog tisztességtelenségéről. 2.].

⁸⁴⁸ Ezen témakörrel lásd: IV. fejezet 3.1. alfejezet.

⁸⁴⁹ Ezzel lényegében azonos álláspontot képvisel Nádas György és Orosz Ferenc, akik szerint „[...] a polgári jogi értelemben vett általános szerződési feltételek csak akkor lehetnek tisztességtelenek, illetőleg akkor lesz megtámadható az adott általános szerződési feltétel, ha az nem sért tételes kógens jogszabályt. Diszpozitív szabályoktól való eltérés esetén azonban értelmezhető.” [Nádas – Orosz (2024), 9.].

⁸⁵⁰ Kulicity (2023), 385.

⁸⁵¹ Nádas György: Általános szerződési feltételek a munkajogban, fogyasztó-e a munkavállaló. In.: Szikora Veronika – Árva Zsuzsanna: *A fogyasztók védelmének új irányai és kihívásai a XXI. században*. Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Debrecen, 2018. 323-324. [a továbbiakban: Nádas (2018)].

⁸⁵² 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról 9. §.

⁸⁵³ Nádas (2018), 324.

határidőre az elévülés nyugvásának és megszakadásának szabályai az irányadóak.⁸⁵⁴ Ugyanakkor, az Mt. 31. §-a a Ptk. ezen rendelkezését nem rendeli alkalmazni a munkaviszonyban. Ebből következően, Nádas György és Orosz Ferenc álláspontja szerint a tisztességtelen ÁSZF megtámadására nyitva álló határidő tekintetében az Mt. 28. § (7) bekezdésében rögzített hat hónapos (objektív) határidő alkalmazandó. Az Mt. tehát kedvezőtlenebb szabályt határoz meg a munkavállalókra nézve azzal, hogy az igényérvényesítésre nyitva álló határidő a Ptk.-ban rögzített szabályhoz képest „lefeleződik”. Erre tekintettel, a szerzők álláspontja szerint – a munkavállalói jogállás megerősítése céljából – legalább a Ptk.-ban meghatározott, egyéves megtámadási határidőt lenne szükséges biztosítani az Mt.-ben.⁸⁵⁵

A tisztességtelen ÁSZF jogkövetkezményei kapcsán szükséges továbbá utalni a Ptk. 6:103. § (3) bekezdésére, mely szerint „[a] fogyasztó és vállalkozás közötti szerződés részévé váló tisztességtelen szerződési feltétel semmis. A semmisségre a fogyasztó érdekében lehet hivatkozni.” A tisztességtelen ÁSZF jogkövetkezménye tekintetében tehát a törvény megtámadási jogot biztosít a szerződő félnek, míg a fogyasztó és vállalkozás között létrejött szerződés tisztességtelen kikötései semmiek, melyre határidő nélkül lehet hivatkozni.⁸⁵⁶

Továbbá, a Ptk. a fogyasztó és a vállalkozás közötti szerződés részévé váló tisztességtelen ÁSZF kapcsán bizonyos körben lehetővé teszi a közérdekű igényérvényesítést is, így – többek között – az érdekképviselői szervezet kérheti a bíróságtól az érvénytelenség megállapítását.⁸⁵⁷ Bár a Ptk. ezen rendelkezését sem rendeli alkalmazni az Mt. 31. §-a, Prugberger Tamás álláspontja szerint – tekintettel a munkavállalónak a fogyasztóhoz hasonló kiszolgáltatott helyzetére – az Mt. ennek „mintájára” feljogosíthatná a munkavállalói érdekvédelmi szervezeteket a blanketta-munkaszerződések bíróság előtti megtámadására.⁸⁵⁸ Nádas György és Orosz Péter továbbá megjegyzik, hogy „[...]” szükség lenne a fogyasztóhoz hasonlóan figyelembe venni a munkavállalók jogállását, és akként alakítani a szabályozást, hogy a fogyasztó és vállalkozás közötti szerződésekre irányadó, szigorúbb, semmisséget eredményező, illetőleg a popularis actiót lehetővé tevő polgári jogi

⁸⁵⁴ Ptk. 6:21. §.

⁸⁵⁵ Nádas – Orosz (2024), 9.

⁸⁵⁶ Kulisity (2023), 381.

⁸⁵⁷ Ptk. 6:105. § (1) bekezdés d) pont.

⁸⁵⁸ Prugberger Tamás: Az akaratlan hiba miatti jognyilatkozat és az általános szerződési feltétel, valamint az annak alapján kötött munkaszerződés megtámadását érintő munkajogi szabályozás problémája. *Miskolci Jogi Szemle*, 16. évf., 2021/2. Különszám. 142-143.

rendelkezések alkalmazását is rögzítenie kellene a jogalkotónak, hogy a védelmi funkció mindinkább megvalósulhasson.”⁸⁵⁹

1.5. A főszolgáltatást megállapító ÁSZF

A Ptk. 6:102. § (3) bekezdés szerint „[a] tisztességtelen általános szerződési feltételekre vonatkozó rendelkezések nem alkalmazhatók a főszolgáltatást megállapító vagy a szolgáltatás és az ellenszolgáltatás arányát meghatározó szerződési feltételekre, ha azok világosak és érthetőek.” Az Európai Unió Bírósága (a továbbiakban: EuB) a C-26/13. sz. ügyben hozott ítéletében a „főszolgáltatás” tartalmát akként értelmezte, hogy e körbe tartoznak a szerződés alapvető szolgáltatásait megállapító, vagyis a szerződéses kapcsolat lényegét meghatározó feltételek. Ezzel szemben azok a feltételek, amelyek magának a szerződéses kapcsolatnak a lényegét meghatározó feltételekhez képest járulékos jelleggel rendelkeznek, nem tartozhatnak a „szerződés elsődleges tárgyának” fogalma alá.⁸⁶⁰ Ezen fogalmat pedig „szigorúan”, vagyis megszorítóan kell értelmezni.⁸⁶¹ Az EuB szerint „a szerződés természetének, általános rendszerének és kikötéseinek, valamint jogi és ténybeli összefüggéseinek értékelése alapján” kell azt megállapítani, hogy az egyedileg meg nem tárgyalt szerződési feltétel „a szerződés alapvető, és mint ilyen, a szerződést jellemző szolgáltatás”-nak minősül-e.⁸⁶² Az EuB továbbá leszögezte, hogy a világos és érthető megfogalmazás, valamint az átláthatóság elveit kiterjesztő módon kell értelmezni, így az adott feltételnek nem csupán nyelvtani szempontból kell érthetőnek lennie az ÁSZF alkalmazójával szerződő fél (jelen ügy esetében a fogyasztó) számára. Egy szerződési feltétel akkor felel meg ezen követelménynek, ha annak alapján egy „általánosan tájékozott, ésszerűen figyelmes és körültekintő átlagos fogyasztó” fel tudja mérni az adott feltételből számára eredő gazdasági következményeket.⁸⁶³

Nádas György és Orosz Ferenc kiemelik, hogy a munkáltató munkaszerződésből fakadó főkötelezettsége a munkavállaló által elvégzett munkáért, rendelkezésre állásért járó, rendszeres munkabér fizetési kötelezettség.⁸⁶⁴ Ebből következően, amennyiben az alaphér illetve egyéb munkabérelem tekintetében tartalmaz a munkaszerződés olyan ÁSZF-et, amely

⁸⁵⁹ Nádas – Orosz (2024), 10.

⁸⁶⁰ C-26/13. sz. ügy. 49-50.

⁸⁶¹ Uo. 42.

⁸⁶² Uo. 59.

⁸⁶³ Uo. 72-75.

⁸⁶⁴ Mt. 42. § (2) bekezdés b) pont.

a jóhiszeműség és tisztesség követelményének megsértésével egyoldalúan és indokolatlanul a munkavállaló hátrányára állapítja meg a szerződésből fakadó jogokat és kötelezettségeket, annak vonatkozásában csak akkor alkalmazhatóak a tisztességtelen ÁSZF jogkövetkezményei, ha az adott szerződési kikötés nem világos vagy nem érthető. Amennyiben azok világosak és érthetőek, így például az alpbér összegszerűen, időbérben kerül megállapításra⁸⁶⁵, úgy ezen szerződéses kikötés tisztességtelenségét a bíróság nem vizsgálhatja. A szerzők szerint „[...] e körülmény mindenképpen megnehezíti a tisztességtelen általános szerződési feltétel jogkövetkezményeinek alkalmazását a munkaszerződés rendelkezései tekintetében, a munka díjazására vonatkozó rendelkezései (főként az alpbér) vonatkozásában legalábbis.”⁸⁶⁶

2. A munkaszerződés és a pszichológiai szerződés egyes kapcsolódási pontjai

2.1. A pszichológiai szerződés fogalma

A pszichológiai szerződés („psychological contract”) a munka- és szervezetpszichológiához, azon belül a humán erőforrás-menedzsment gyakorlatokhoz társított elmélet, amely a „felettes-beosztott” viszonyban a kapcsolatot befolyásoló pszichológiai tényezők értelmezésére és vizsgálatára koncentráló elméleti konstrukció.⁸⁶⁷ A pszichológiai szerződéssel kapcsolatos kezdeti kutatások az 1960-as években jelentek meg⁸⁶⁸, az azonban Denise M. Rousseau munkái óta került be igazán a szervezetpszichológia kutatási területei közé.⁸⁶⁹ A pszichológiai szerződés koncepcióját – a változó munkaerőpiaci dinamikák közepette – 1989-ben revideálta Rousseau arra a tendenciára reflektálva,

⁸⁶⁵ Ugyanakkor, amennyiben az alpbérre vonatkozó ÁSZF nem felel meg az Mt. által támasztott követelményeknek, azaz nem időbérben kerül meghatározásra, vagy annak összege nem éri el a kötelező legkisebb munkabér, vagy (az adott munkakörtől függően) a garantált bérminimum összegét, úgy az nem tisztességtelenség, hanem semmisnek minősül. [Mt. 136. § (1)-(2) bekezdések].

⁸⁶⁵ Mt. 136. § (1) bekezdés.

⁸⁶⁶ Nadas – Orosz (2024), 6.

⁸⁶⁷ Gubányi Mónika: A pszichológiai szerződés szakirodalmi összefoglalója. *Vezetéstudomány*, 51. évf., 2020/10. 40. [a továbbiakban: Gubányi (2020)].

⁸⁶⁸ Lásd pl.: Argyris, Chris: *Understanding Organizational Behavior*. Dorsey Press, Homewood, 1960.; Levinson, Harry – Price, Charlton R. – Munden, Kenneth J. – Mandl, Harold J. – Solley, Charles M.: *Men, Management, and Mental Health*. Harvard University Press, Cambridge, 1962.

⁸⁶⁹ Balogh László: *A teljesítményt befolyásoló szervezetpszichológiai tényezők vizsgálata interaktív sportsapatoknál. Doktori értekezés*. Pécsi Tudományegyetem Bölcsészettudományi Kar Pszichológiai Doktori Iskola, Pécs, 2008. 12. [a továbbiakban: Balogh (2008)].

hogy az írásba foglalt szerződések komplexitása és tartalma egyre növekszik a szerződések értelmezéseiből eredő konfliktusok elkerülése érdekében.⁸⁷⁰

Rousseau a pszichológiai szerződés fogalmát az alábbiak szerint határozza meg: „A dolgozó és szervezete cserekapcsolatát alkotó kölcsönös (reciprok) elkötelezettséggel kapcsolatos elvárások. Hiedelemkészlet arról, hogy a feleknek mit áll jogában várni a másiktól és cserébe mit kötelesek adni a másiknak.”⁸⁷¹ A definíció kulcsfogalma a meggyőződés (hit) arra vonatkozóan, hogy a szerződés felei egymás irányába ígéretet tettek, és cserébe ellenszolgáltatást ajánlottak fel, amely a feleket bizonyos kölcsönös kötelezettségekre kötelezi.⁸⁷² A pszichológiai szerződés tehát azokra a felek által észlelt kölcsönös kötelezettségekre utal, amelyek a munkavállaló és a munkáltató közötti kapcsolatot jellemzik.⁸⁷³

2.2. A pszichológiai szerződés elhatárolása a munkaszerződéstől

Bizonyos szempontból a pszichológiai szerződés hasonlít a tényleges munkaszerződéshez. Mindkettőnek az a célja, hogy tartalmazza az alku tárgyát képező „csere” alapvető feltételeit.⁸⁷⁴ Ugyanakkor, a pszichológiai szerződés sok tekintetben jelentősen különbözik a munkaszerződéstől. Az egyik különbség, hogy a pszichológiai szerződés tartalma szubjektív, mivel azt a felek kölcsönös elkötelezettséggel kapcsolatos elvárásai alkotják arra vonatkozóan, hogy mit kötelesek adni és cserébe mit várhatnak el a másik féltől. Ezek az elvárások abból a meggyőződésből fakadnak, hogy mindkét fél ígéretet tett, és mindkét fél ugyanazokat a szerződési feltételeket fogadta el. Ez a meggyőződés azonban nem egy írásos formában rögzített szerződésen, hanem csupán hiedelmen alapszik. Az egyes felek tehát csak gondolják, feltételezik, hogy azonosan értelmezik a szerződés feltételeit. A valóságban azonban előfordulhat, hogy eltér a két fél értelmezése a szerződés feltételeit, tartalmát illetően, így a feleknek némileg eltérő lehet a meggyőződése arra vonatkozóan, hogy mivel is tartoznak egymásnak. Ezek a meggyőzések származhatnak nyílt ígéretekből (például az

⁸⁷⁰ Gubányi (2020), 43.

⁸⁷¹ Rousseau, Denise M.: Psychological and Implied Contracts in Organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, Vol. 2., 1989/2. 123. [a továbbiakban: Rousseau (1989)]. [Idézi: Sass Judit: Bizalom a szervezetekben. In: Faragó Klára – Kovács Zoltán (szerk.): *Szervezeti láttelepek. A szervezetszichológia hazai kutatási irányai*. Akadémiai Kiadó, Budapest, 2005. 12.].

⁸⁷² Rousseau (1989), 123.

⁸⁷³ Robinson – Rousseau (1994), 246.

⁸⁷⁴ Wilkinson-Ryan, Tess: Legal Promise and Psychological Contract. *Wake Forest Law Review*, Vol. 47., 2012/4. 847. [a továbbiakban: Wilkinson-Ryan (2012)].

állásinterjú során megtárgyalt bónuszrendszerből), vagy akár különböző tényezőkből, amelyeket mindkét fél természetesnek vesz (például a jóhiszeműség és tisztesség követelményét). A pszichológiai szerződés feltételeit tehát az határozza meg, hogy az egyes felek hogyan értelmezik a megállapodást, annak nincs objektív tartalma.⁸⁷⁵

A másik lényeges különbség, hogy a pszichológiai szerződés – a munkaszerződéstől eltérően – folyamatosan, dinamikusan változik a körülmények hatására. E körben példaként említhető, hogy a munkáltató az Mt. 53. §-a alapján jogosult a munkavállalót (átmenetileg) a munkaszerződéstől eltérően foglalkoztatni, melyhez nem szükséges a munkaszerződés módosítása, így annak tartalma változatlan marad. Ezen intézkedés azonban komoly hatással lehet a pszichológiai szerződésre, mivel empirikus kutatások szerint az új munkakör betöltése, áthelyezés, mobilitásra irányuló intézkedések és szervezeti átszervezések formájában bekövetkező események új feltételekkel, tartalommal töltik meg a pszichológiai szerződést.⁸⁷⁶

További eltérés, hogy a pszichológiai szerződés egyrészt írásos formában nem létezik, másrészt a tartalmát alkotó kölcsönös elvárások közvetlenül nem végrehajthatók, kikényszeríthetők. Ezek az íratlan és végrehajthatatlan feltételek azonban komoly jelentőséggel bírnak a felek számára, mivel befolyásolják a munkaviszony és ezzel együtt a munkaszerződés sorsának alakulását.⁸⁷⁷

2.3. A pszichológiai szerződés egyes típusai

Rousseau a szabályozottság foka és a szerződés időtartama alapján a pszichológiai szerződés négy típusát különbözteti meg: „tranzakcionális”, „átmeneti”, „egyensúlyi” és „kapcsolati”.⁸⁷⁸ A „tranzakcionális szerződés” konkrét és részletes szabályokat tartalmaz, amelyeket kötelezően be kell tartani, így nem ad teret az egyéni megoldásoknak. Egyik fél sem törekszik arra, hogy a munkavállaló a szervezet elkötelezett tagja legyen. „Átmeneti szerződés” esetén az egyénnek bizonytalan a jövője a szervezetben és alacsony a bizalma. A munkavállaló kevés információval rendelkezik a szervezetről, az ott folyó esetleges változásokról, nem látja a jövőjét biztosítottan a munkáltatónál. Az „egyensúlyi szerződés” esetében elvárja a szervezet az egyéntől, hogy újabb és újabb feladatokat oldjon meg, ezáltal

⁸⁷⁵ Robinson – Rousseau (1994), 246.

⁸⁷⁶ Uo. 246.

⁸⁷⁷ Rousseau (1989), 126.

⁸⁷⁸ Rousseau, Denise M.: New hire perceptions of their own and their employer's obligations: A study of psychological contracts. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 11., 1990/5. 390.

a munkavállaló képességei folyamatosan fejlődnek (melyhez a munkáltató is hozzájárul képzéssel, tanfolyamokkal), ami előnyös a munkáltató számára is. A szervezet hosszú távon számít az egyénre, amely a munkavállaló számára is perspektívát nyújt, így fokozza az elkötelezettségét. A „kapcsolati szerződés” nagyfokú szabadságot biztosít és az egyéni megoldásokra épít. Kulcseleme a rugalmasság és az aktív alkalmazkodás. Lojalitás és kölcsönös törődés jellemzi, így a munkavállalók képessé válnak extra erőfeszítésekre a célok elérése érdekében. Lehetőség van arra, hogy a munkavállalók magukénak valljanak olyan feladatokat, melyek megegyeznek a szervezeti célokkal. Ez lehetőséget ad az azonosulásra és az elköteleződésre is.⁸⁷⁹

Álláspontom szerint – a foglalkoztatás jellegét tekintve – egy tipikus munkaviszonyban történő foglalkoztatás esetén nagyobb az esélye annak, hogy a felek között egyensúlyi/kapcsolati szerződés alakuljon ki, mint az atipikus, illetve az ún. „non-standard”⁸⁸⁰ (például gig economy, platformmunka stb.) munkavégzések esetében, amelyek csak ritkán érik el ezt a szintet. Egy határozott idejű munkaviszonyban például (az esetek döntő többségében) egyik félnek sem célja a hosszú távú elköteleződés kialakítása, a munkavállaló kisebb valószínűséggel fog részesülni a munkahelyi képzésekben stb. Ebből következően, egy atipikus munkaviszonyban a felek kapcsolatát nagy valószínűséggel a tranzakcionális/átmeneti szerződés jellemzi.

Egy másik tipológia Lynn M. Shore és Kevin Barksdale nevéhez fűződik, akik az egyensúly foka és a kötődés szintje alapján különböztetnek meg négy típust: „kölcsönösen magas kötődés”, „kölcsönösen alacsony kötődés”, „az alkalmazott erős kötődése” és „az alkalmazott alacsony kötődése.”⁸⁸¹ „Kölcsönösen magas kötődés” esetén kiegyensúlyozott a pszichológiai szerződés, amely segíti az egyén szervezetben való maradását. A „kölcsönösen alacsony kötődés” is egyensúlyi állapot, de mind a két félnek alacsony a kötődése. Ebben az esetben nem alakul ki érzelmi alapon elkötelezettség. Az „alkalmazott erős kötődése” esetén a munkavállaló jobban ragaszkodik a munkáltatóhoz, mint az hozzá, így ez aszimmetrikus viszonyra utal. Az „alkalmazott alacsony kötődése” az előző típus

⁸⁷⁹ Balogh (2008), 12-13.

⁸⁸⁰ Non-standard employment around the world. Understanding challenges, shaping prospects. International Labour Organization, Geneva, 2016. 20. Elérhető: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_534326.pdf (Letöltve: 2024. szeptember 05.).

⁸⁸¹ Shore, Lynn M. – Barksdale, Kevin: Examining degree of balance and level of obligation in the employment relationship: a social exchange approach. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 19., 1998/Special Issue. 733-735.

ellentéte. Ebben az esetben a munkavállaló nem kíván a szervezet tagja lenni, hiányzik a felek között az egyensúly.⁸⁸²

A felek közötti kötődés szintjét számos tényező befolyásolhatja, akár olyanok is, amelyekre a feleknek nincs ráhatása. Véleményem szerint ilyen külső tényező lehet például a munkaerő-piaci helyzet. Amennyiben egy adott ágazatban munkaerőhiány tapasztalható, úgy a (szakmájában képzett, tapasztalt, a munkaerő-piaci elvárásoknak megfelelő) munkavállaló rendelkezik alternatívával a munkahelyváltás tekintetében. Felmerülhet benne az elhatározás arra vonatkozóan, hogy egy magasabb fizetést és jobb körülményeket kínáló munkáltatónál folytassa a karrierjét. Ebből adódóan, a felek közötti viszony aszimmetrikussá válhat a munkavállaló alacsony kötődési szintje miatt. Amennyiben viszont munkaerőfelesleg tapasztalható, a munkavállaló nagyobb eséllyel köteleződik el a munkáltatója felé (akár még „kényszerből” is) annak érdekében, hogy a munkaviszonyát és ezzel egzisztenciális biztonságát fenntartsa. Ebben az esetben szintén aszimmetrikus viszony alakulhat ki a felek között, amennyiben a munkáltató nem viszonzozza ezt a kötődést. A viszonyosság hiánya abból adódhat, hogy a munkáltató tisztában van azzal, hogy könnyedén találhatna más, az elvárásainak megfelelő munkavállalót a jelenlegi alkalmazottja helyére. Ebből következően, egy viszonylag kiegyensúlyozott munkaerő keresleti-kínálatti állapot esetében van a legnagyobb valószínűsége annak, hogy a felek között az egyensúlyi szerződés valamelyik formája alakuljon ki.

Inge Van den Brande et al. egyes országok viszonylatában vizsgálódva a hatalmi távolság és a szerződés szintje alapján kategorizáltak. A hatalmi távolság szempontjából megkülönböztettek „magas”, valamint „alacsony” pszichológiai szerződéseket. A hatalmi távolság egy hatalmi viszonyon belüli egyenlőtlenség mértékét fejezi ki egy erős és egy kevésbé erős egyén kapcsolatában, melyben az erős egyénnek lehetősége van a gyengébb fél magatartásának befolyásolására, irányítására. A hatalmi távolság mértékét mind a munkaadó, mind a munkavállaló alakíthatja. Például az alkalmazottakkal szembeni egyenlőtlen bánásmód, a személyek megszólításának formális módjai és a paternalisztikus vezetési stílus mind olyan munkáltatói gyakorlat, amelyek a munkáltató részéről megalapozzák a magas hatalmi távolság viszonyát. Ugyanakkor, a munkavállaló is elősegítheti a magas hatalmi távolság viszonyának fenntartását, például a hierarchia

⁸⁸² Balogh (2008), 13.

tekintélyének elfogadásával, konformista magatartással és az utasítások tiszteletben tartásával.⁸⁸³

2.4. A jogi normák ismeretének hiányával összefüggő dilemmák

Tess Wilkinson-Ryan szerint számos aggályt vet fel azon eset, ha az egyik szerződő fél (a munkaviszonyban tipikusan a munkavállaló) nincs tisztában a jogviszonyára irányadó jogi normákkal. Ugyanis, ha a szerződő fél úgy hoz döntést, hogy nem ismeri a szerződésre irányadó jogszabályokat, úgy a cselekedeteit az általa „feltételezett jogi norma” vezérli. Ez a feltételezett jogi norma a – tényleges jogszabályi rendelkezések ismeretének birtokában nem lévő – fél intuícióira, megérzéseire utal, amelyek nem feltétlenül felelnek meg a valóságnak.⁸⁸⁴ A munka világában például igen gyakori tévhit, hogy a munkáltató a munkaviszonyt megszüntető felmondását megelőzően legalább két írásbeli figyelmeztetést köteles közölni a munkavállalóval. Az Mt.-ben azonban nincs olyan szabály, amely kötelezően előírná a munkáltató számára, hogy a munkavállalót a felmondás előtt akár egyszer is figyelmeztetni kellene.⁸⁸⁵ A szerződési jog intuitív megközelítésével kapcsolatos kutatások továbbá megállapították, hogy az emberek hajlamosak azt feltételezni, hogy a szerződésben foglaltak „úgy kötik őket, ahogyan azok le vannak írva.” Általánosságban tehát elmondható, hogy azok az emberek, akik a szerződésre irányadó jogszabályt nem ismerik, (sok esetben alaptalanul) meg vannak győződve arról, hogy a szerződésben szinte bármiről, szabadon meg lehet állapodni, és az abban foglalt rendelkezések minden esetben kötelező érvényűek rájuk nézve.⁸⁸⁶

A fent említett dilemmák tükrében is érdemes vizsgálni a pszichológiai szerződés és a munkaszerződés viszonyát. Ahogy említésre került, a pszichológiai szerződés tartalmát a felek kölcsönös elvárásai alkotják. Ezen elvárások egy része magából a munkaszerződésből derül ki a munkavállaló számára, így elsődlegesen arra törekszik, hogy a munkaszerződésben rögzített kötelezettségeit teljesítse, amely a pszichológiai szerződés szempontjából is elvárás. Ha azonban a munkavállaló nem rendelkezik a jogviszonyára

⁸⁸³ Van Den Brande, Inge – Sels, Luc – Janssens, Maddy – Overlaet, Bert: *Assessing the Nature of Psychological Contracts: Conceptualization and Measurement. Research Report.* 2002. 10-12. Elérhető: https://www.researchgate.net/publication/46430330_Assessing_the_nature_of_psychological_contracts_conceptualization_and_measurement (Letöltve: 2024. szeptember 05.).

⁸⁸⁴ Wilkinson-Ryan (2012), 852.

⁸⁸⁵ Rátkai Ildikó: 20 népszerű tévhit a munka világából. *Munkajogi Blog*, 2021. február 23. Elérhető: <https://munkajogiblog.hu/2021/02/23/ingyenesen-letoltheto-kiadvany/> (Letöltve: 2024. szeptember 05.).

⁸⁸⁶ Wilkinson-Ryan (2012), 853.

irányadó jogi norma (Mt.) ismeretével, úgy nem tudja megítélni, hogy a munkaszerződésbe foglalt rendelkezés érvénytelen-e vagy sem. Véleményem szerint egy ilyen, a jogi norma ismeretével nem rendelkező, és a munkáltatója felé elkötelezett munkavállaló számára csupán annyi a lényeges, hogy teljesítse a munkaszerződésbe foglalt (esetleg érvénytelen) feladatait, ezzel teljesítve a pszichológiai szerződésből eredő kötelezettségét is. Erre egy kissé túlzó, de szemléletes példa lehet az az eset, ha a munkaszerződés tartalmaz egy olyan kikötést, amely alapján a munkáltató bármikor megszakíthatja a munkavállaló már megkezdett szabadságát. Amennyiben elfogadjuk a fent ismertetett szerződési jog intuitív megközelítésével kapcsolatos kutatások eredményeit, a jogi normát nem ismerő munkavállaló azt fogja feltételezni, hogy ez a rendelkezés kötelező rá nézve. Ebből következően, elfogadja és eleget tesz e szerződéses rendelkezésből származó kötelezettségének a pszichológiai szerződés teljesítése érdekében (is). Ezen szerződéses kikötés azonban jogilag semmisnek minősül, mivel az Mt. alapján a munkáltató csak kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén szakíthatja meg a munkavállaló már megkezdett szabadságát.⁸⁸⁷

2.5. Az erkölcsi normák szerepe

Az amerikai szerződési joggal összefüggésben a viselkedéskutatók két fontos normát azonosítottak. Egyrészt a legtöbb ember úgy véli, hogy erkölcsi kötelessége betartani az ígéreteit. Másrészt a szerződéses kötelezettséget befolyásolják olyan erkölcsi normák, mint a méltányosság, amelyek arra ösztönzik a feleket, hogy a bizalmat megbízhatósággal jutalmazták, az önzést pedig a szerződésszegéssel „büntessék”.⁸⁸⁸

2.5.1. „Promise Keeping”: az ígéret betartásának erkölcsi és munkajogi vonatkozásai

Kiss György monográfiájában részletesen foglalkozik az ígéret jelentőségével a munkaviszony kontextusában. A szerző megállapítja, hogy az ígéret jogintézményének feldolgozása a szerződési jog egyik legösszetettebb feladata. Ennek oka, hogy az ígéret és a szerződés közötti kapcsolat meglehetősen eltérő megítélésben részesül, továbbá magának az ígéretnek, illetve az ígéret egyes típusainak kötőerejét is különböző módon értelmezik.⁸⁸⁹

⁸⁸⁷ Mt. 123. § (5) bekezdés b) pont.

⁸⁸⁸ Wilkinson-Ryan (2012), 854-855.

⁸⁸⁹ Kiss (2020), 108.

A szerződések jogával összefüggésben a viselkedéskutatók főként arra a kérdésre keresték a választ, hogy az emberek miért tartják be az ígéreteiket.⁸⁹⁰ Az egyik elmélet szerint az ígéret betartásának fő oka az, hogy az ígértevők nem akarják, hogy az ígéret címzettjei csalódjanak bennük. Az ígéret ugyanis elvárásokat támaszt annak címzettje felől, ezért helytelen annak megszegése. A másik elmélet szerint az emberek magát a szabadon vállalt kötelezettségeik betartását preferálják, tehát maga az ígéret, nem pedig az abból eredő elvárás tartalmazza az erkölcsi kötelezettség lényegét. Empirikus bizonyítékok azt sugallják, hogy inkább az utóbbi elmélet rendelkezik valós alátámasztással, vagyis a preferencia (legalábbis részben) magától az ígértől függ.⁸⁹¹

A munkaviszonyban a munkaszerződés és a kollektív szerződés jogintézményein kívül a munkáltató egyoldalú kötelezettségvállalása jelentheti például a munkáltató ígéretét a munkavállaló irányába. A kötelezettségvállalás egy olyan sajátos egyoldalú jognyilatkozat, amely alapján a jogosult elfogadására tekintet nélkül követelhető a vállalt kötelezettség teljesítése.⁸⁹² Kötelezettségvállalást tehet a munkáltató utasításban vagy belső szabályzatban is, melynek tipikus példája a prémium-szabályzat és a cafeteria-szabályzat, mely alapján a munkáltató bizonyos juttatások nyújtását vállalja.⁸⁹³ Az Mt. jelentősen korlátozza az egyoldalú kötelezettségvállalás visszavonásának, illetve a munkavállaló hátrányára történő módosításának lehetőségét. Az Mt. a „clausula rebus sic stantibus” elvét érvényesítve rögzíti, hogy a munkavállaló hátrányára történő módosítás vagy azonnali hatályú felmondás csak akkor megengedett, ha a munkáltató körülményeiben a közlést követően olyan lényeges változás következett be, mely a kötelezettségvállalás teljesítését lehetetlenné tenné vagy az aránytalan terhet róna a munkáltatóra.⁸⁹⁴ Ebben az esetben az objektív körülményeket kell vizsgálni, vagyis azokat, amelyekből a lényeges változás megtörténte megállapítható. Ha ilyen rendkívüli körülményt a munkáltató nem tud bizonyítani, akkor a vállalt kötelezettség csak a jogosult fél hozzájárulásával, beleegyezésével vonható vissza, illetve módosítható.⁸⁹⁵

⁸⁹⁰ Wilkinson-Ryan (2012), 855.

⁸⁹¹ Vanberg, Christoph: Why Do People Keep Their Promises? An Experimental Test of Two Explanations. *Econometrica*, Vol. 76., 2008/6. 1467.

⁸⁹² Mt. 16. § (1) bekezdés.

⁸⁹³ Gyulavári – Kun (2013), 565.

⁸⁹⁴ Mt. 16. § (2) bekezdés.

⁸⁹⁵ Cselédi Zsolt: Egyoldalú kötelezettségvállalás a munkáltató részéről. *Munkajog Portál*, 2014. december 11. Elérhető: <https://munkajogportal.hu/egyoldalul-kotelezettsegvallalas-a-munkaltato-reszerol/> (Letöltve: 2024. szeptember 06.).

2.5.2. A méltányosság követelménye

Az Mt. generál klauzulaként előírja, hogy „[a] munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni, a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat.”⁸⁹⁶ E szabály kompromisszumot kíván teremteni a munkáltató döntési hatalma, utasítási autonómiája és a munkavállalók védelmi igénye között.⁸⁹⁷ Lényeges különbség az Mt. általános magatartási szabálya, vagyis az adott helyzetben általában elvárhatóság⁸⁹⁸ és a méltányos mérlegelés alapelve között, hogy míg a törvény „átlag” magatartási szabálya egyfajta objektív elvárhatósági teszt, addig a méltányos mérlegelés az ún. „arányosság-teszt” egyik formája. A méltányos mérlegelés tehát sokkal inkább szubjektív, mivel az különböző intenzitású mérlegelést indukál a munkavállaló éppen releváns, méltányolandó érdekétől függően. Számos olyan intézkedést fogantathat a munkáltató, amely természeténél fogva sérelmes lehet a munkavállaló számára (például rendkívüli munkaidő elrendelése), azonban az Mt. tilalmazza az aránytalanul, súlyosan sérelmeseket. A törvény nem ad konkrét támpontokat arra nézve, hogy a munkáltató a munkavállaló mely (magan)érdekeit köteles figyelembe venni a méltányos mérlegelés alapján, de a joggyakorlat és a köznapi értelmezés alapján e körbe tartozhatnak – többek között – a munkavállaló személyes (akár szociális) körülményei, egészségügyi állapota, családi állapota, életkora stb.⁸⁹⁹ Ezen alapelve megsértését jelentheti például, ha a munkáltató úgy osztja be a munkavállaló munkaidejét, hogy ennek következtében nem tud gondoskodni a kiskorú gyermekéről.⁹⁰⁰ Fontos kiemelni, hogy a méltányos mérlegelés elve mint az aránytalan sérelemokozás tilalma nem azonos a méltányosság egyéb törvényi szabályaival (amikor a törvény a bíróság számára garantál széles körű mérlegelési lehetőséget⁹⁰¹), valamint a méltányosság hétköznapi jelentésével.⁹⁰² Ugyanakkor, véleményem szerint a munkáltató részéről

⁸⁹⁶ Mt. 6. § (3) bekezdés.

⁸⁹⁷ Kun Attila: A méltányos mérlegelés elve a magyar munkajogban – méltánytalanul mellőzve? *Magyar Jog*, 64. évf., 2017/12. 735. [a továbbiakban: Kun (2017)].

⁸⁹⁸ Mt. 6. § (1) bekezdés.

⁸⁹⁹ Kun (2017), 736.

⁹⁰⁰ Fodor T. Gábor: A méltányos mérlegelés elve – új elem a Munka Törvénykönyvében. *Jobline*, 2016. október 18. Elérhető:

https://karrierplusz.jobline.hu/allaskinalok/20161018_A_meltanyos_merlegeles_elve_uj_elem_a_Mu

(Letöltve: 2024. szeptember 06.).

⁹⁰¹ Például az Mt. 190. §-a lehetővé teszi, hogy a bíróság a munkavállalót rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények alapján a kártérítés alól részben mentesítse.

⁹⁰² Kun (2017), 739.

megnyilvánuló – a szó hétköznapi értelmében vett – méltányosság⁹⁰³ gyakorlása (is) rendkívüli jelentőséggel bír a pszichológiai szerződés tekintetében. A méltányosság megnyilvánulhat számos, a munkavégzés során felmerülő „mikro-dilemmában”, így például a munkavállaló kisebb késéseinek az elnézésében, vagy adott esetben abban, hogy a munkaidő lejárta előtt pár perccel „elengedi” a munkáltató a munkavállalót, hogy el tudja érni a két óránként közlekedő vonatot stb. Bár ezen intézkedésekre a munkáltató az Mt. alapján nem köteles, az ilyen jellegű szituációkban megnyilvánuló méltányosság erősítheti a munkavállaló elköteleződését a munkáltató felé, növelheti a bizalom szintjét és egyéb pozitív hatásai lehetnek a pszichológiai szerződés tekintetében.

2.6. A pszichológiai szerződés tartalma és megszegése

Rousseau – a munkavállalók szempontjából – a pszichológiai szerződés tartalmát illetően hét elvárást és nyolc kötelezettséget állapított meg. A munkavállalók elvárásai például az előléptetés, jutalom, munkahelyi biztonság és karrierlehetőség. A munkavállalók kötelezettségnek tartják például a túlórázást, a belső munkaügyi szabályzat ismeretét és a munkahely érdekeihez való alkalmazkodást. Herriot et al. szintén vizsgálták a pszichológiai szerződés tartalmát. A szerzők a munkavállalói köteleességek hét kategóriáját (például őszinteség, hűség, önprezentáció, rugalmasság) és a szervezeti kötelezettségek tizenkét kategóriáját (például igazságosság fizetés, jutalmak, diszkréció stb.) különböztették meg.⁹⁰⁴ A pszichológiai szerződés teljesítésének vagy megszegésének észlelése a pszichológiai szerződés értékelése. A szerződés teljesítésének indikátorai a munkavállaló részéről lehetnek például a munkahelyi elégedettség, szervezeti elköteleződés, javuló teljesítmény és újító viselkedés.⁹⁰⁵ A valódi szerződéses kontextushoz hasonlóan, a pszichológiai szerződés megszegése is az egyik fél teljesítésének elmaradásával függ össze.⁹⁰⁶ A szerződés megszegését például hanyagság, becsapás válthatja ki. A megszegés észlelését érzelmi tapasztalat kíséri, melynek alapja a vélt igazságtalanság érzete. Az érzelmi tapasztalatot érzelmi reakciók követhetik, ami attitűdváltozásban, viselkedésváltozásban is megjelenhet.

⁹⁰³ A magyar értelmező szótár szerint a „méltányosság” jelentése: „Igazságos hozzáállás, amikor egy személy egy másik személyt vagy annak bizonyos cselekedetét, kérését úgy bírálja el, hogy a személy érdemeit, a helyzet körülményeit is figyelembe veszi.” Elérhető: <https://wikiszotar.hu/ertelmezo-szotar/M%C3%A9lt%C3%A1nyoss%C3%A1g> (Leöltve: 2024. szeptember 06.).

⁹⁰⁴ Gubányi (2020), 44.

⁹⁰⁵ Uo. 44.

⁹⁰⁶ Wilkinson-Ryan (2012), 847.

A szerződés megszegésére adott reakció lehet például a passzivitás, destruktivitás, vagy a munkaviszony megszüntetése.⁹⁰⁷ Amennyiben tehát a munkavállaló a pszichológiai szerződés megszegését észleli, az aláassa a munkáltatóba vetett bizalmát és elkötelezettségét, amely ahhoz vezet, hogy kevesebb erőfeszítést tesz a munkájába vagy akár meg is szünteti a munkaviszonyát.⁹⁰⁸

A pszichológiai szerződés megszegését jelentheti például a munkakör „sémájának” megsértése. A sémák olyan szervezett memóriastruktúrák, amelyek észlelés és gondolkodás eredményei, amely magában foglalja a világgal kapcsolatos tudásunkat és elvárásainkat. Tárgyakat, embereket, eseményeket és helyzeteket osztályozunk a sémák alapján és az új információkat a meglévő sémák segítségével dolgozzuk fel.⁹⁰⁹ Egy adott szerződés sémája magában foglalja a terület természetére vonatkozó előzetes meggyőződéseket, valamint a megállapodás szakaszában írt explicit jogokat és kötelezettségeket. A munkajog kontextusában például a „pénztáros” munkakör séma magában foglalja a pénz kezelését és a vevőkkel való udvariasságot, de nem tartalmazza a takarítói feladatokat. Ebből következően, a pszichológiai szerződés megsértését tapasztalhatja a pénztáros munkakört betöltő munkavállaló, ha azzal szembesül, hogy a feladatai közé tartozik például az üzlethelyiség mosdójának takarítása is.⁹¹⁰ A munkakörbe nem tartozó feladatok végzésére kötelezés továbbá munkajogi szempontból is aggályosnak tekinthető. Bár a munkakör azoknak a feladatoknak az általános meghatározása, amelyeket a munkavállaló a munkaszerződés alapján köteles teljesíteni, az azonban egyrészt nem kerülhet túl tágra meghatározásra, másrészt a munkavállaló csak olyan típusú munkák elvégzésére utasítható (leszámítva a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás esetét), amelyek e feladatcsoportba tartoznak.⁹¹¹

Továbbá, a pszichológiai szerződés megszegésére példa lehet az az eset, ha a munkáltató megsérti az adott szervezetben érvényesülő azon „íratlan szabályt” (kvázi „szokásjogot”), mely szerint, ha a munkavállaló tisztességen és eredményesen elvégzi a rá bízott munkát, akkor a későbbiekben előléptetésben részesül. Természetesen az is előfordulhat, hogy a

⁹⁰⁷ Gubányi (2020), 44.

⁹⁰⁸ Robinson, Sandra L.: Trust and Breach of the Psychological Contract, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 41., 1996/4. 574-577.

⁹⁰⁹ Séma. Magyar Virtuális Enciklopédia. Elérhető: http://www.hunfi.hu/nyiri/enc/1enciklopedia/fogalmi/pszich_kog/sema.htm (Letöltve: 2024. szeptember 06.).

⁹¹⁰ Wilkinson-Ryan (2012), 848.

⁹¹¹ Hajdu-Dudás Mária: Mi tartozik bele a munkakörbe, meddig mehet el a munkáltató? *Adózóna*, 2020. július 06. Elérhető: https://adozona.hu/munkajog/Mi_tartozik_bele_a_munkakorbe_Meddig_mehet_2ND6IP (Letöltve: 2024. szeptember 06.).

munkavállaló sérti meg a pszichológiai szerződést. E tekintetben példaként említhető, ha a munkavállaló a munkáltató által engedélyezett ún. „home office” lehetőséggel visszaél, és ezt a munkavégzési formát gyakorlatilag fizetett szabadságnak tekinti. Ebben az esetben a megszegett pszichológiai szerződést kénytelen a munkáltató a hivatalos munkaszerződéssel és munkajogi eszközökkel kompenzálni, vagyis megtiltani az otthoni munkavégzést.⁹¹²

3. A munkaszerződés értékelése a relational contract elmélet fényében

3.1. A relational contract általános jellemzői

Ian R. Macneil az 1970-es években publikált tanulmányában⁹¹³ a posztindusztriális időszak szerződésének átalakulását vizsgálja, főként a gazdaságot meghatározó szerződések elemzése által.⁹¹⁴ A szerző a gazdasági jogban megjelenő szerződéseknek alapvetően két fajtáját különbözteti meg: „short-term” és a „long-term” contract.⁹¹⁵ Macneil a short-term típusú szerződéseket „discrete transaction”-nak minősíti, melyek legfontosabb jellemzője, hogy azok egy (vagy legalábbis kevés számú) jogügyletből állnak, és hatókörük korlátozott. Ezen kontraktusok főként csere típusúak és általában kevés szereplő vesz részt a jogügyletben. A szerződések tartalma világos, részletesen meghatározott és a direkt értékesítésre irányulnak. A short-term contract teljesítése rövid időt vesz igénybe, illetve a teljesítéssel a kötelelem megszűnik, így a kontinuitás ezekben az ügyletekben nem merül fel. Mindezen jellemzőkből következően, a felek a teljesítés során teljes mértékben a szerződés tartalmának megfelelően járnak el, ahhoz kötve vannak.⁹¹⁶

Szemben a short-term contract-el, a long-term contract (tartam szerződés) valamilyen hosszabb távú, stratégiai terv megvalósítása céljából jön létre. Macneil ezen kategóriába sorolja a relational contract-et, melynek jellemzője, hogy általában több szereplő vesz részt a jogügyletben, illetve a „csere jelleg” mellett egyéb elemek is jellemzik, például szociális megfontolások. Mivel a relational contract esetében nem egyszerű csere típusú kötelemről

⁹¹² Szabó Zsolt Péter: Bizalom, ha sérül – pszichológiai szerződés a koronavírus idején. *Karrier Trend*, 2020. november 19. Elérhető: <https://karriertrend.hu/munkavedelem-es-egeszseg/bizalom-ha-serul-pszichologiai-szerzodes-a-koronavirus-idejen/> (Letöltve: 2024. szeptember 06.).

⁹¹³ Macneil, Ian R.: The many futures of contracts. *Southern California Law Review*, Vol. 47., 1973-1974. 691-816. [a továbbiakban: Macneil (1973-1974)].

⁹¹⁴ Kiss György: A munkaszerződés tartalmának összetettségéről. *Jogtudományi Közöny*, 72. évf., 2017/3. 111. [a továbbiakban: Kiss (2017b)].

⁹¹⁵ Macneil (1973-1974), 738-740.

⁹¹⁶ Kiss (2016), 366.

van szó, így a jogviszony tartalmának egésze nem vagy csak nehezen monetarizálható. A long-term karakter⁹¹⁷, így a relational contract további jellemzője, hogy az ilyen típusú jogügyletet megalapozó szerződések tartalma nem olyan részletességgel kidolgozott, mint a short-term contract esetében, hanem azok ún. „befejezetlen” („incomplete”) szerződések. Az incomplete jellegből adódóan a feleknek a jogügylet teljesítése során folyamatosan együtt kell működniük, és a szerződés tartalma a teljesítés folyamatában rendszeres újragondolásra, átalakításra, esetleg kiegészítésre szorul. A relational contract esetén a szerződés tartalma egyben azt is sugallja, hogy a felek törekvése – az esetek döntő többségében – a jogügylet fenntartására irányul, és minden eszközzel igyekeznek elkerülni annak megszűnését. Ennek érdekében a felek olyan konfliktuskezelési módszereket alakítanak ki, melyek az adott helyzetben felmerülő érdek-összeütközések ellenére megakadályozzák a szerződés összeomlását.⁹¹⁸

Összefoglalóan elmondható, hogy a discrete contract egy rövid távú szerződés, mely korlátozott számú személyi interakciót foglal magában, pontosan meghatározott, cserére irányuló követeléssel és teljesítéssel. A szerződés tartalma minden elemében köti a feleket, és magának a szerződésnek a módosítása ad lehetőséget a megváltozott körülményeknek megfelelő teljesítésre.⁹¹⁹ Ezzel szemben a relational contract egy hosszú távú szerződés, amely a bizalomra, a folyamatos tárgyalási készségre és az együttműködésre épül. A szerződés a teljesítés folyamatában olyan érdekviszonyokat alakít ki, amelyek a kötelelem fenntartására ösztönzik a feleket, még a legszélsőségesebb változások közepette is. A relational contract – az incomplete contract jellegéből adódóan – tág lehetőséget biztosít a feleknek a jogviszony tartalmának alakítására, a szerződés hézagos tartalmának módosítása nélkül is.⁹²⁰

3.2. A munkaszerződés mint relational contract

⁹¹⁷ Ugyanakkor, nem minden tartam szerződés minősíthető egyben relational contract-ként. E körben példaként említhető a tartós megbízási szerződés, amelyben nem biztos, hogy jelen van olyan érdekközösség a felek között, amely a szerződésből való kilépés elkerülésének szükségességét feltétlenül indokolná. [Kiss (2017b), 111.].

⁹¹⁸ Kiss (2016), 366-367.

⁹¹⁹ Peres Zsuzsanna: A relational contract elmélet és a házassági szerződések. In: Auer Ádám – Berke Gyula – György István – Hazafi Zoltán (szerk.): *Ünnepi kötet a 65 éves Kiss György tiszteletére. Liber amicorum in honorem Georgii Kiss aetatis suae LXV*. Dialóg Campus, Budapest, 2018. 742.

⁹²⁰ Kiss (2017b), 111.

3.2.1. A munkaszerződés relational contract-ként történő értékelése az amerikai jogirodalomban

Robert C. Bird egy tanulmányában⁹²¹ az amerikai (munka)jog kontextusában vizsgálja a munkaszerződés és a relational contract kapcsolatát, melyben a munkaszerződést a relational contract kategóriájába sorolja.⁹²² A szerző megjegyzi ugyanakkor, hogy a munkajog kontraktuális gyakorlata nagyrészt figyelmen kívül hagyja a munkaviszony relational jellegét. E tekintetben alapvető problémának tartja, hogy az amerikai munkajog a munkaviszonyt a többi szerződéses kötelemmel azonosan kezeli, holott általában a szerződés jogának és az „employment”-nek a fejlődéstörténete különbözik egymástól.⁹²³

Bird három alapvető forrást határoz meg a relational contract normáira („sources of relational contract norms”) vonatkozóan.⁹²⁴ Ezen három tényező egymással összefüggő, az adott körülmények között egymást feltételező relációk.⁹²⁵ Az első forrás a pszichológiai szerződés. Ahogy ismertetésre került, a pszichológiai szerződés mindannak az elvárásnak, reménynek, illetve várakozásnak az összefoglaló megnevezése, amelyet a felek táplálnak egymás iránt a szerződéses kapcsolatukban.⁹²⁶ Bár a pszichológiai szerződés nem jogi értelemben vett szerződés, adott esetben lehetnek jogi relevanciái. Ez a kapcsolat többek között olyan munkáltatói magatartásnak, gyakorlatnak, nyilatkozatnak az eredménye, amelyek a munkaviszony tartalmában ún. „implied terms”-ként is minősíthetők.⁹²⁷ A pszichológiai szerződés tehát szerves részét képezi a munkavállaló és a munkáltató közötti relational-contract-nek.⁹²⁸ Bird a relational contract létezését befolyásoló második tényezőként a vállalat etikai kódexét („code of ethics”) ⁹²⁹, a harmadik tényezőként pedig a

⁹²¹ Bird, Robert C.: Employment as a Relational Contract. *U. Pa. Journal of Business Law*, Vol 8., 2005/1. 149-217. [a továbbiakban: Bird (2005)].

⁹²² Uo. 153-154.

⁹²³ Uo. 158-159. Bird a munkajog fejlődéstörténetét az angol „master-servant” viszonyon keresztül vizsgálva megállapítja, hogy ezen kapcsolat alapvető jellegzetességei a 19. századi szerződéses liberalizmus „laissez faire” feltételei mellett is megmaradtak. A munkajogi gyakorlat tehát alapvetően megőrizte a master-servant gyökereit, vagyis a munkáltató megmaradt a korabeli „master”, a munkavállaló pedig a „servant” pozíciójában. E körben Bird következtetése az, hogy a munkajog a neoklasszikus szerződési jog alapján kezeli a munkaszerződést, figyelmen kívül hagyva a munkaviszony komplexitását. [Kiss (2020), 230.].

⁹²⁴ Bird (2005), 165.

⁹²⁵ Kiss (2020), 230.

⁹²⁶ Ezen témakörrel lásd: VII. fejezet 2. alfejezet.

⁹²⁷ Kiss (2020), 231.

⁹²⁸ Bird (2005), 170.

⁹²⁹ Az etikai kódex meghatározza a vállalat értékeit, illetve a vállalat munkavállalóinak magatartására vonatkozó erkölcsi normákat. Bird ugyanakkor megjegyzi, hogy a témára vonatkozó kutatások alapján

vállalati kultúrát („corporate culture”) jelöli meg.⁹³⁰ Ez utóbbinak a szerző kiemelt jelentőséget tulajdonít, mely alatt egy olyan szervezeten belüli konzisztenciát ért, amely meghatározza a munkavállalók magatartását. A vállalati kultúra jeleníti meg a szervezet egészének filozófiáját, hitvallását, értékeit és belső normáit.⁹³¹

A Bird által említett három tényező közvetlen jogi relevanciával rendelkezik, ugyanakkor magukban hordoznak egy ellentmondást, amely a szerző számára kétségessé teszi az employment és a relational contract összekapcsolását. Ugyanis, az említett faktorok kötőereje a válság időszakában mutatkozik meg abban, hogy a vállalat milyen lépéseket hajlandó tenni a relational contract fenntartása érdekében, vagyis a munkáltatót mennyire köti az általa kialakított értékrend.⁹³² Mindezek ellenére Bird álláspontja, hogy a munkaviszony olyan sajátosságokkal rendelkezik, amelyek a munkaszerződést a relational contract kategóriájába sorolják. Megjegyzi ugyanakkor, hogy – az amerikai munkajog kontextusában – az employment és a relational contract összekapcsolásának egyik legfőbb gátja az „employment at will” intézménye.⁹³³ Ezen doktrína ellensúlyozásaként kell alapozni a munkaviszonyban benne rejlő ígéretre, amelynek alapul kell szolgálnia a munkaszerződésnek, a vállalat policy-jének, a belső szabályzatoknak stb. Ennek az ígéretnek továbbá kötőerővel kell rendelkeznie, amelynek megsértése esetén különböző típusú munkaügyi viták kezdeményezhetők.⁹³⁴

Bird a jövőbeli fejlődésre nézve a fontosnak tartja, hogy a munkaszerződésben benne rejlő elemek vonják be a relational contract elveit. Ugyanis, a munkaviszony az idők folyamán long-term jogviszonná vált, így a felek közötti kapcsolatok erősödnek, és az ún. implied contract theory is egyre inkább elfogadottá vált a jogalkalmazás számára. A szerződésben benne rejlő feltételek a feleket az együttműködésre ösztönzik, melyek közé tartozik a biztonság, a hosszú távú foglalkoztatás, az elkötelezettség és a rugalmasság. Bird megfogalmazza azon tényezőket is, amelyek akadályozzák a szerződésben benne rejlő feltételek érvényesülését. Az egyik ilyen tényező a verseny, vagyis a munkáltató üzlettársai, konkurens partnerei által jelentett kihívások. Mindez arra készíti a munkáltatót, hogy a

megkérdőjelezhető a vállalati kódex közvetlen hatása a munkavállalók viselkedésére, így a relational contract-re. (Uo. 170-178.).

⁹³⁰ Uo. 178-185.

⁹³¹ Kiss (2020), 231.

⁹³² Bird e tekintetben példaként két vállalatot mutat be, amelyek közül az egyik nyolcvan éve tartja fenn a relational contract eszményét, míg az a másokban az első komolyabb krízis hatására összeomlott. [Bird (2005), 187-195.].

⁹³³ Uo. 196.

⁹³⁴ Kiss (2020), 231-232.

rugalmas és a foglalkoztatás biztonságát is szem előtt tartó megállapodások mellett meghagyják a diszkrecionális változtatás lehetőségét.⁹³⁵

Bird végkövetkeztetése az, hogy a munkaszerződés relational contract-nak minősül. A munkaviszony tartalma ugyanis meghaladja a szolgáltatás és bér egyszerű cseréjét, mivel az komplex, teljes körű személyes kapcsolatokra épül, amely képes felmutatni a relational contract sajátosságait, amely a bizalmon, az elkötelezettségen, az együttműködésen és a megosztott felelősségvállaláson alapszik.⁹³⁶ Megjegyzi azonban, hogy az amerikai munkajog nem ismeri el a munkaviszony relational jellegét. A munkáltatónak ugyanis – az employment at will doktrína alapján – lehetősége van a saját érdekeit előtérbe helyezni és gyakorlatilag bármilyen okból megszüntetni a munkaviszonyt, függetlenül attól, hogy a felek között milyen kötelek alakultak ki. Ugyanakkor, a relational contract theory számos megoldást kínál(na) a feleknek – a jogviszony megszüntetése helyett – a rugalmas, kreatív megoldások alkalmazására.⁹³⁷ Kiss György kiemeli, hogy Bird fent ismertetett elemzése „[...] túlmutat az amerikai munkajog szabályozásának sajátosságain, számos olyan általános problémára hívja fel a figyelmet, amely a relational contract theory munkajogi alkalmazása során felmerül.”⁹³⁸

3.2.2. A munkaszerződés relational contract-ként történő értékelése az angol jogirodalomban

Douglas Brodie egy tanulmányában⁹³⁹ az angol common law fényében vizsgálja a relational contract és az employment kapcsolatát. Kiindulópontja szerint a munkavállaló hajlandó fontolóra venni a munkaviszony fenntartását akár megváltozott körülmények között is, mely a munkaszerződés relational jellegére utal. Kétséges azonban, hogy a munkaszerződésen kívüli implied terms tartalmazzák-e a foglalkoztatás kontinuitásának biztosítását.⁹⁴⁰ Brodie

⁹³⁵ Uo. 232-233.

⁹³⁶ Kiss, György: Transition of a Contract of Employment: from the Locatio Conductio to the Relational Contract. *New Zealand Journal of Employment Relations*, Vol. 43., 2018/3. 86-87. [a továbbiakban: Kiss (2018)].

⁹³⁷ Bird (2005), 215.

⁹³⁸ Kiss (2020), 233.

⁹³⁹ Brodie, Douglas: How Relational is the Employment Contract? *Industrial Law Journal*, Vol. 40., 2011/3. 232-253. [a továbbiakban: Brodie (2011)].

⁹⁴⁰ Kiss György e tekintetben utal Mark Freedland megállapításaira, aki a munkaviszony két szintjét különbözteti meg. Az alapszint a munkaszerződés jelene, amennyiben az egyik fél valamilyen munka elvégzésére köteles, a másik fél pedig e munka ellenértékének a megfizetésére. A munkaszerződés azonban látens módon magában foglal egy kölcsönös ígéretet is a további munkavégzésre és foglalkoztatásra Ezen

elismeri, hogy ezen feltételek a kölcsönös bizalom tekintetében széles körűek, azonban nem terjednek ki a feltételek radikális megváltoztatására, különösen nem a munkáltató általi egyoldalú változtatásokra. Ugyanis a kölcsönös bizalom⁹⁴¹ bármennyire is széles spektrumot ölel át, a körülmények radikális megváltozása esetén a foglalkoztatás feltételeit egyoldalúan módosítani szükséges. Ilyen helyzetben nincs arra lehetőség, hogy a másik fél elfogadja ezt a módosítást, vagyis nincs kötelessége a módosítást egyoldalúan megvalósító félnek a másik féllel történő megállapodásra.⁹⁴²

A szerző úgy véli, hogy a munkaviszony értelmezhető lenne relational relationship-ként, azonban felhívja a figyelmet egy lényeges elemre, amely a gazdasági forgalomban hiányzik. Ezen elem pedig az egyik fél, a munkavállaló alárendelt pozíciója.⁹⁴³ A felek közötti imparitásból következően a munkáltató lényegében szabadon választja ki a munkavállalókat, szinte korlátozás nélkül dönt a munkaszerződés tartamáról és a foglalkoztatás módjáról. Ebből következően, a klasszikus relational contract elméletek nem adnak arra választ, hogy a gazdasági életben kívánatos értékek mentén hogyan fejlődhet a munkaviszony a relational relationship irányába. Bár a gazdasági jogban ismert relation contract-hoz a legközelebb a munkaszerződés áll, Brodie kiemeli, hogy a jogviszony fenntartásához a munkajogban nem fűződik, illetve a munkáltató által nem fűződhet olyan – adott esetben kényszerítő – érdek, mint a gazdasági jogügyleti forgalomban.⁹⁴⁴ Brodie végkövetkeztetése szerint kétséges, hogy (a gazdasági jogügyletekre kimunkált) relational contract a munkaviszonyra is alkalmazható lenne.⁹⁴⁵ Bár a munkaviszony erős személyes jelleggel rendelkezik, amely a relational contract egy fontos jellemzője, a felek közötti aránytalan felelősség és kockázatmegosztás, valamint az alá-fölérendeltségi viszony okán éppen azok az értékek –

ígéret a munkaviszony jövőjére vonatkozik, amely mint implied term adja meg a jogviszony stabilitását. [Freedland, Mark: *The Contract of Employment*. Clarendon Press, Oxford, 1976. 20.; idézi: Kiss (2017b), 109.].

⁹⁴¹ Brodie egy másik tanulmányának témája a munkaszerződésben benne rejlő kölcsönös bizalom és értékek elemzése. Bár a kölcsönös bizalom, a jóhiszeműség és a tisztesség elve minden gazdasági jogügylet velejárója, a munkaviszony és a gazdasági forgalom jogügyletei között van egy lényeges különbség. Ugyanis, a munkaszerződésben benne rejlő feltételek megsértése esetén a munkavállaló jóval sérülékenyebb, mint a gazdasági forgalom üzletfelei, hiszen a munkavállalók egzisztenciális veszélybe kerülhetnek. Ennek különös jelentősége van a munkaviszony megszüntetése esetén, mivel a munkavállaló a jogviszony felmondásával nem csupán jogviszonybeli pozícióját és a bevételi forrását veszíti el, hanem egyben kizárják abból a közösségből, amely addig biztonságot nyújtott számára és amelyen keresztül megszerezhetette a társadalmi státuszát és önbecsülését. [Brodie, Douglas: Mutual Trust and the Values of the Employment Contract. *Industrial Law Journal*, Vol. 30., 2001/1. 84-100.].

⁹⁴² Kiss (2018), 87.

⁹⁴³ Brodie álláspontja szerint Macneil a relational contract tekintetében nem elemzi kellően behatóan azon esetet, amikor a felek szerződéses kapcsolatát egyenlőtlen hatalmi helyzet jellemzi. [Brodie (2011), 232.].

⁹⁴⁴ Kiss (2016), 368.

⁹⁴⁵ Brodie (2011), 252-253.

köztük az incomplete contract szabad, befolyástól mentes és mindkét fél számára kölcsönösen előnyös alakítása – a legsérülékenyebbek, amelyeket Macneil a relational contract legfontosabb elemeinek tart.⁹⁴⁶

Brodie egy 2016-ban publikált tanulmányában⁹⁴⁷ szintén a relational contract és a munkaszerződés összefüggéseit elemzi. Ezen tanulmány központi kérdése, hogy a relational contract feleinek milyen eszközök állnak rendelkezésre az előre nem látható helyzetek kezelésére. Amikor ezen jövőbeli események bekövetkeznek, a feleknek dönteniük kell a felelősségről, a kockázatokról, a költségekről, a haszonról, adott esetben akár az egész stratégia megváltoztatásáról a jogviszonyuk fenntartása érdekében. E tekintetben kiemelt jelentősége van a szerződéses moralitásnak, vagyis a feleknek az egyoldalú előnyök helyett a jövőben felmerülő problémák kölcsönös előnyökön nyugvó megoldására szükséges törekedniük.⁹⁴⁸ Brodie tanulmányában részletesen elemzi a „relational contracting and non-contractual relationship” problematikáját.⁹⁴⁹ Ennek lényege, hogy a relational contract fontos eleme az interakció a felek között, és ennek érvényesülnie kell a foglalkoztatás előtti, illetve az azt követő időszakban is. Ugyanis, a folyamatos foglalkoztatás nagymértékben függ a munkáltató kapacitásától, amit alapvetően a gazdasági körülmények befolyásolnak. Éppen ezért lényeges, hogy a felek között a munkaviszony megszűnését követően is fennmaradjon bizonyos kapcsolat, hogy adott esetben a munkaviszony későbbi folytatása lehetővé váljon.⁹⁵⁰

3.2.3. A munkaszerződés relational contract-ként történő értékelése a magyar jogirodalomban

Kiss György már többször hivatkozott monográfiájában a Macneil által kimunkált ismérvek alapján részletesen vizsgálja azon kérdést, hogy a munkaszerződés minősíthető-e relational contract-ként.⁹⁵¹ A szerző kiemeli, hogy a munkaviszony long-term contract, mivel annak tartalma nem egyszerűen cserekötelem, hanem egyben „személyiségi-közösségi” viszony is. A munkaviszonyban tehát jelen vannak az összetartozást előmozdító elemek, amelyek

⁹⁴⁶ Kiss (2020), 236.

⁹⁴⁷ Brodie, Douglas: Relational Contract. In Freedland, Mark (gen. ed.): *The Contract of Employment*. Oxford University Press, Oxford, 2016. 145-166. [a továbbiakban: Brodie (2016)].

⁹⁴⁸ Kiss (2020), 237.

⁹⁴⁹ Brodie (2016), 156-159.

⁹⁵⁰ Kiss (2020), 237.

⁹⁵¹ Uo. 229-279.

túlmutatnak az egyszerű csere-kötelem jellegén. Ugyanakkor, a szerző szerint kérdéses, hogy a munkaviszonyt jellemzi-e az a fajta érdekösszetartozás, amely a szerződés fenntartásának kölcsönös igényét eredményezné.⁹⁵²

Kiss György e körben utal arra, hogy a relational contract egyik legfőbb jellemzője a szerződés fenntartására való törekvés, akár a megváltozott körülmények között is. Ennek oka a felek addigi szerződéses, kapcsolati befektetései, amelyeknek eredményeképpen már nem éri meg a szerződésből való kilépés. Minderre tekintettel a – gazdasági forgalomban létező – relational contract feleinek kapcsolatrendszerét ún. „kényszerközösség” jellemzi. A szerződés fenntartását szolgálja a folyamatos együttműködés, illetve a jövőben bekövetkező események valószínűsítése, analizálása. Ezt a törekvést szolgálja a konfliktusok kezelése is, amennyiben a felek inkább alternatív vitarendezési módszereket vesznek igénybe a bírósági út helyett.⁹⁵³

Ez a „kényszerközösség” azonban jogilag mellérendelt feleket tételez fel, akik kölcsönös ígéretüknek megfelelően, közös akaratukkal tartják fenn a megállapodást, és akik az esetek jelentős részében gazdaságilag is olyan helyzetben vannak, hogy egymásra kölcsönösen befolyást képesek gyakorolni. A munkaviszony alanyairól ez azonban nem mondható el, mivel a munkavállaló alárendelt pozícióban van. A szolgáltatás tárgyának absztrakt meghatározása a munkáltató alakítási lehetőségét, konkretizálási, és az ezzel együtt járó irányítási jogát is megalapozza. A munkaszerződés tehát olyan incomplete contract, amely által a munkáltató felhatalmazást kap annak teljesítésének konkretizálására, azaz a jogviszony egyes tartalmi elemeinek alakítására.⁹⁵⁴ A felek közötti alá-fölérendeltségi viszony okán Kiss György „legalábbis kétségesnek” tartja a relational contract elemeinek alkalmazását a munkaszerződés vonatkozásában, mivel „[...] a munkavállaló olyan szerződés alanya, amely eredményének további sorsára nincs befolyása, másképpen fogalmazva, munkavállalói minőségében nem része a gazdasági piaci jogügyleti forgalomnak.”⁹⁵⁵ A munkaviszony tartalmát meghatározó imparitás és az ebből eredő munkáltatói alakítási hatalom („managerial prerogative”) tehát megkérdőjelezi a

⁹⁵² Kiss (2017b), 111.

⁹⁵³ Kiss (2020), 267.

⁹⁵⁴ Kiss (2017b), 113.

⁹⁵⁵ Kiss (2020), 278.

munkaszerződés feleinek „kényszerközösség” jellegét. A munkáltatónak ugyanis, amennyiben érdeke kívánja, minden lehetősége megvan a kötelemből való szabadulásra.⁹⁵⁶ A szerző álláspontja szerint legalább három feltétel, illetve követelmény szükséges ahhoz, hogy a munkaszerződés és a munkaviszony a jelenlegi állapotánál jobban érvényesítse a kontraktualitás elvét, amely a szerződési szabadság növelésének előfeltételét is képezné. Az első feltétel szerint a kollektív munkajog intézményeinek meghatározó befolyást kell szerezniük a munkaszerződés alanyai közötti autonómia-egyensúly kialakításában. Ez egyben azt is jelenti, hogy az implied terms lényegi tartalmának a kollektív megállapodásokból kell eredniük. A második feltétel a szerződések tartalmi kontrollja, melynek alapja a tisztességes szerződési feltételek kritériumainak kimunkálása mind a munkaszerződés, mind a kollektív szerződés vonatkozásában. A harmadik feltétel a munkaviszony tartósságának, a munkavállaló státuszbiztonságának garantálása, vagyis a munkaviszony munkáltató általi megszüntetésének szabályozása. Ez természetesen nem jelenti a jogviszony abszolút „bebetonozását”, ugyanakkor figyelembe kell venni a munkaszerződés megkötésének rendeltetését, célját, mindkét fél szempontjából. A munkáltató részéről a munkaszerződés a tevékenysége (termelés, szolgáltatás), a gazdasági forgalomban való megjelenése alapvető eszköze. Számára a munkaszerződés léte, alakítása vagy megszüntetése gazdaságilag egzisztenciális kérdés. Szemben a munkáltatóval, a munkavállaló részéről a munkaszerződés léte, alakítása vagy megszüntetése alapvetően szociális-egzisztenciális kérdés. Kiss György kiemeli, hogy „[a] legnagyobb eltérés a tradicionális kötelmi jogtól, pontosabban a szerződéses szabadság elvétől talán ezen a területen mutatható ki, különösen a gazdasági okokra hivatkozással történő megszüntetésnél. Habár az akár korlátlan szerződési szabadságra emlékeztető attitűdök még napjainkban is felsejlenek.”⁹⁵⁷ Kiss György álláspontja szerint, amennyiben a fent írt feltételek nem épülnek be a munkajog rendszerébe, „[...] ez a jogterület a közjog és a magánjog között sodródik, véletlenszerűen, éppen az aktuális gazdasági vagy politikai érdekeknek való megfelelés kényszerében. Ez – talán nem is olyan hosszú távon – a munkaszerződés elsorvadását jelenti.”⁹⁵⁸

⁹⁵⁶ E tekintetben példaként említhető a magyar munkajogi szabályozás is, mivel az Mt. 66. § (2) bekezdése lehetőséget ad arra a munkáltatónak, hogy a munkaviszonyt működési (gazdasági) okokra hivatkozva, lényegében szabadon megszüntesse.

⁹⁵⁷ A szerző e körben említi a managerial prerogative és az employment at will doktrínáját, illetve hazai viszonylatban az Alkotmánybíróság 11/2001. (IV. 12.) AB határozatát, amely a teljes felmondási szabadságból indul ki. [Kiss (2020), 279.].

⁹⁵⁸ Uo. 279.

4. A personal employment contract elmélet

A más részére történő munkavégzés leírására hagyományosan két jogviszony típust használt a jog: az egyik a függő, önállótlan munka, a másik az önálló munka. Az első csoportba tartoznak az önállótlannul, alárendeltségi, függőségi viszonyban, vagyis munkaviszonyban, munkaszerződés alapján dolgozó munkavállalók. A második csoportba az alárendeltség, függőség nélkül, önállóságukat megtartva munkát vállalók sorolhatók, akik munkavégzésre irányuló polgári jogi szerződés alapján végeznek munkát.⁹⁵⁹

A munkavégzési viszonyok kettős modellje, a munkavállaló-önfoglalkoztató dichotómiája hosszú időn keresztül nem kérdőjeleződött meg, sem a kontinentális jog, sem a common law rendszerében. A munkajog mint „védelmi jogág” a szabályozás zárt egységességét addig tudta fenntartani, míg a gazdasági folyamatok, illetve a technológiai fejlődés felgyorsulása új, addig ismeretlen, atipikus foglalkoztatási-munkavégzési módszereket fejlesztett ki. E körben példaként említhető kezdetben a munkaerő-kölcsönzés kialakulása⁹⁶⁰, később a – költségcsökkentés és a hatékonyság növelése érdekében – a munkafolyamatok kiszervezése (outsourcing), illetve a platformmunka⁹⁶¹ megjelenése. Mindezen folyamatok eredményeként az addig tipikus – határozatlan időre létesített és teljes munkaidőben történő foglalkoztatást biztosító – munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalók mellett kialakultak egy olyan munkavégző réteg, amely a jogügyleti forgalomban érdemben nem tudott részt venni, ugyanakkor már nem minősült (tipikus) munkavállalónak a szó hagyományos értelmezésében.⁹⁶² Ezen „köztes munkavégző réteg” de iure valamilyen magánjogi szerződés alapján teljesít, azonban de facto teljesítési helyzetük közelít a munkavállalókéhoz.⁹⁶³

A modern foglalkoztatási formák tehát hatással vannak a munkajog személyi hatályára, vagyis arra, hogy „[...] kit is tekinthetünk munkavállalónak, és melyek a függő

⁹⁵⁹ Gyulavári Tamás: *A sűrke állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán*. Pázmány Press, Budapest, 2014. 281.

⁹⁶⁰ Ezen témakörrel lásd pl.: Kártyás Gábor: *Munkaerő-kölcsönzés Magyarországon és az Európai Unióban*. Wolters Kluwer, Budapest, 2015.

⁹⁶¹ Ezen témakörrel lásd pl.: Rác-Antal (2022), 62-168.

⁹⁶² Kiss (2022), 181-184.

⁹⁶³ Kiss György: A munkajog lehetőségei és határai. *Jogtudományi Közöny*, 78. évf., 2023/6. 261. [a továbbiakban: Kiss (2023)].

munkavégzés határai.”⁹⁶⁴ Ezen dilemma a szerződési szabadság határainak kijelölése tekintetében is relevanciával bír. Ugyanis, – az I. fejezetben kifejtett dogmatikai indokok alapján – minél inkább függőségi viszony jellemez egy jogviszonyt, annál kevésbé érvényesülhet a szerződési szabadság elve, míg abban az esetben, ha a függés kisebb mértékű, a szerződés szabályozási mozgásteret tágabb lehet.

A függő munkavégzés határainak kijelölésében alapvetően három út mutatható ki az európai munkajog rendszerében. Az első út a munkavállaló fogalmának kiterjesztése, amely az EuB gyakorlatában is megfigyelhető.⁹⁶⁵ A második út a hármas modell, vagyis a munkát végzők harmadik típusának, a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy (worker, arbeitnehmerähnliche Person stb.) jogi kategóriájának megalkotása.⁹⁶⁶ A harmadik út pedig a munkát végzők egyfajta közös jogának megalkotása és a különböző szintű jogok bizonyos széles kategóriákra való kiterjesztése. Ez utóbbi harmadik irány a jogviszonyok szélesebb spektrumát írja le és szakít a munkavállaló-önfoglalkoztató dichotómiájával, illetve a munkavállaló-munkavállalóhoz hasonló jogállású személy-önfoglalkoztató trichotómiájával, és célja a munkaviszony „reinstitutionalizációja.”⁹⁶⁷

Jakab Nóra kiemeli, hogy a munkajogi szabályozás új alapokra helyezésében a legtávolabb Mark Freedland és Nicola Kountouris jutott, akik teljesen felfordították az egyéni munkaviszony megszokott koncepcióját.⁹⁶⁸ Elméletük eltávolodott a kettős és hármas modelltől, és bevezette a személyes munkaszerződés („personal employment contract”), valamint személyes munkavégzési viszony („personal work relations”) fogalmát.⁹⁶⁹

⁹⁶⁴ Jakab Nóra: *A munkavállalói jogalanyiség munkajogi és szociális jogi kérdései, különös tekintettel a megváltozott munkaképességű és fogyatékos személyekre*. Bíbor Kiadó, Miskolc, 2014. 50. [a továbbiakban: Jakab (2014)].

⁹⁶⁵ Az EuB a „Lawrie-Blum” ügyben (C-66/85. ügy) kimondta, hogy a munkavállaló jogállását olyan objektív kritériumok szerint kell meghatározni, amelyek megkülönböztetik a munkaviszonyt más tevékenységektől az érintett személyek jogaira és kötelezettségeire hivatkozással. Ez alapján munkaviszony, amely keretében egy személy egy másik személy részére, annak utasítása alatt gazdasági értékkel bíró munkát végez, melynek fejében ellenértéket kap. Ezen megfogalmazás tehát a munkavégzési viszonyok széles körét átfogja. [Kiss (2023), 262-263.].

⁹⁶⁶ A munkavégzők harmadik típusa az önfoglalkoztatók és a munkavállalók között helyezkedik el oly módon, hogy mind a kettő néhány eleme megjelenik benne. Ezen munkavégzők – az önfoglalkoztatóhoz hasonlóan – jelentős önállósággal rendelkeznek a munkavégzés teljesítése során, ugyanakkor gazdaságilag ugyanúgy függenek, mint a munkavállalók, és ki vannak téve bizonyos vállalati ellenőrzésnek. [Jakab (2014), 55.].

⁹⁶⁷ Jakab (2015), 422-423.

⁹⁶⁸ Jakab (2014), 59.

⁹⁶⁹ Freedland, Mark – Kountouris, Nicola: *The Legal Construction of Personal Work Relations*. Oxford University Press, Oxford, 2011.; Freedland, Mark – Kountouris, Nicola: *The Legal Characterization of Personal Work Relations and the Idea of Labour Law*. In: Davidov, Guy – Langille, Brian (eds.): *The Idea of Labour law*. Oxford University Press, Oxford, 2011. 190-208. [a továbbiakban: Freedland – Kountouris (2011)].

4.1. A személyes munkavégzési viszonyok

A személyes munkavégzést fel lehet fogni szerződésként vagy viszonyként. Az európai jogrendszerek a személyes munkavégzési viszonyokat alapvetően egyéni szerződésként szabályozzák. Freedland és Kountouris ezt az egységesítésre való törekvésnek tulajdonítják, amely merevvé tette a szabályozást. Álláspontjuk szerint sem a kettős, sem a hármas modell nem alkalmas a személyes munkavégzési viszonyok sokszínűségének leírására. A szerzők személyes munkavégzési szerződések laza és heterogén csoportját határozzák meg, vagyis nem állítanak fel merev kategóriákat. A személyes munkavégzési viszonyon olyan komplex, szerződést és viszonyokat is magában foglaló viszonyt értenek, amelynek a középpontjában a munkavégző áll, aki más számára ellenérték fejében munkát végez.⁹⁷⁰

Freedland és Kountouris tehát a személyes munkavégzési viszonyok kettős és hármas modelljén alapuló osztályozási rendszerét kívánják egy új kritikai osztályozási rendszerbe illeszteni. Az általuk javasolt osztályozás olyan tipológiát jelent, amely nem merev, hanem laza jogi kategóriákból áll, az alábbiak szerint: biztos („secure work”), önálló („autonomous, freestanding work”) és bizonytalan munka („precarious work”).⁹⁷¹ Ezen osztályozás – szemben a kettős és hármas modellel – nem feltételezi, hogy a munkavégzés a függő és független munkavégzés tengelye mentén helyezhető el, így sokkal árnyaltabb különbségtételt tesz lehetővé a személyes munkavégzési viszonyok között. A 21. század a foglalkoztatásban olyan mozgásokat indított el, melynek során a munkavégzési viszonyok a biztos és önálló munka felől a bizonytalan felé haladnak. A szerzők által javasolt tipológiával ezen átalakulások, a gazdasági-társadalmi környezetben végbemenő változások sokkal jobban szemléltethetők, mint az eddigi jogi kategóriákkal. Az egyes típusok közötti mozgások jól leírhatók a kölcsönös kockázatvállalás megjelenésével a munkavégző és a munkáltató között. Ezen kötelezettségvállalások a munkajogi szabályok merevségének feloldására vonatkoznak, amelyek a jogviszonyokat a biztos felől a bizonytalan felé sodorják.⁹⁷²

Freedland és Kountouris a hármas tipológia alapján az alábbi munkavégzési viszonyok elkülönítését javasolják: hagyományos munkaszerződés alapján való foglalkoztatás (biztos munka), munkavégzés a közszférában (biztos munka), szabad foglalkozásúak

⁹⁷⁰ Jakab (2015), 424-425.

⁹⁷¹ Freedland – Kountouris (2011), 196.

⁹⁷² Jakab (2014), 63.

munkavégzése (önálló munka), egyéni vállalkozói jogviszony, tanácsadók, szabadúszók (önálló munka), atipikus munkavégzések (bizonytalan munka), gyakornoki munka (bizonytalan munka), önkéntes munka (bizonytalan munka). Ezek a személyes munkavégzési viszonyok a gazdasági és társadalmi környezet változásai hatására folyamatosan változnak, átalakulnak, közelítenek egymás felé vagy éppen távolodnak egymástól. Jakab Nóra ennek kapcsán megjegyzi, hogy „[a] legérdekesebb talán az, ahogyan az atipikus munkavégzések haladnak. Ugyanis a jogalkotó vagy bevonja őket a munkajogi szabályozás ernyője alá vagy pedig éppen, hogy egy szabályozatlan állapotba, a szürke zónába tolja őket.”⁹⁷³

4.2. A személyes munkaprofil

A személyes munkavégzési viszony fent bemutatott tipológiája egy tágabb kontextusba is helyezhető. Ezen kontextus a személyes munkaprofil („personal work profile”), amely egy adott munkavállaló személyes munkavégzési helyzete. A személyes munkaprofil elsődlegesen a személyes munkavégzési viszonyok, másodlagosan a munkához kötődő állapotok („work related state”) alkotják. Mivel manapság igen ritka, hogy valaki egyetlen munkahelyen tölti a teljes karrierjét, a legtöbb munkavégző több személyes munkavégzési viszonytal rendelkezik. A személyes munkavégzési viszonyokhoz pedig munkához kötődő egyéb állapotok tartozhatnak, így például a hozzátartozó ápolása, álláskeresés, keresőképtelenség stb.⁹⁷⁴

A szerzők a személyes munkaprofil egy elemzési módszerként alkalmazzák annak megértésére, hogy a személyes munkavégzési viszonyok mennyire biztosak, bizonytalanok vagy önállóak. A személyes munkaprofil így segít átlátni egy munkavégző többszörös, összetett munkavégzési viszonyainak „szövevényén”, és rámutat arra, hogy a személyes munkavégzési viszonyok és a munkához kötődő állapotok hogyan függnek össze. A személyes munkaprofilból következően például a munkáltató a munkaidő megszervezése során köteles figyelembe venni egy másik munkáltatóval létesített személyes munkavégzési viszonyt is, illetve a közeli hozzátartozó ápolása automatikusan megkívánja a „rugalmas” munkavégzést.⁹⁷⁵

⁹⁷³ Uo. 64.

⁹⁷⁴ Freedland – Kountouris (2011), 197-202.

⁹⁷⁵ Jakab (2014), 64-66.

Freedland és Kountouris szerint a személyes munkaprofil mint szabályozási technika hatást gyakorolhat a munkavégzésre irányuló jogviszonyok szabályozására, így a szerződési szabadság lehetséges határainak kijelölésében ezen jogviszonyokban. A jogalkotó például – a személyes munkaprofilra figyelembe véve – a személyes munkavégzési viszonyokat a munkajogi szabályozás alá vonhatja, esélyegyenlőségi szabályozást juttat érvényre a munkavégzési viszonyokban, illetve rugalmas és családbarát szabályozást vezethet be az adott munkavégzésre vonatkozóan. A szerzők javasolják, hogy a munkaviszony és a munkaszerződés körüli viták az Európai Unió szintjén egészüljenek ki a személyes munkavégzési viszonyok körüli elméletekkel is, amely illeszkedik a „flexicurity” ideológiájába.⁹⁷⁶ Ugyanakkor, a személyes munkavégzési viszonyok jogi jellemzése meghatározott elvek mentén kell, hogy történjen, amely túlmutat a biztonság és a rugalmasság elvének szeme előtt tartásán. A szerzők által javasolt érték „a munkavégzésben megjelenő személyiség” („personality in work”), amely a személyes munkavégzési viszonyok esetében garantálja a méltóságot, képességet és állandóságot.⁹⁷⁷

4.3. A magyar munkajogi szabályozás a personal employment contract elmélet fényében

Jakab Nóra monográfiájában – Freedland és Kountouris fent ismertetett elméletének kontextusában – részletesen elemzi azon kérdést, hogy Magyarországon van-e jövője a munkaviszony „reinstitutionalizációjának”, illetve mennyire jelenik meg a biztos, önálló és bizonytalan munka tipológia.⁹⁷⁸ Ahogy említésre került, az európai jogrendszerek a személyes munkavégzést döntően szerződésként fogják fel és nem viszonyként. Ennek megfelelően, a magyar munkajog is „szerződés-alapú”, mivel az Mt. alapján munkavállalónak az a természetes személy minősül, aki munkaszerződés alapján végez munkát.⁹⁷⁹ A személyes munkavégzési viszonyok jogi jellemzése tehát elsődlegesen szerződési keretek között zajlik.⁹⁸⁰

⁹⁷⁶ Ez igazolható a már említett Lawrie-Blum formulával is, amely a munkaviszony objektív kritériumait tág értelemben adta meg, amelybe a személyes munkavégzési viszonyok többsége beletartozik.

⁹⁷⁷ Jakab (2014), 67-68.

⁹⁷⁸ Uo. 79-105.

⁹⁷⁹ Mt. 34. § (1) bekezdés.

⁹⁸⁰ Jakab (2015), 429.

Bár a biztos, önálló és bizonytalan munka tipológiájában a bizonytalan munka („precarious”) nem egyenlő az atipikus munkavégzési viszonyokkal⁹⁸¹, Jakab Nóra álláspontja szerint az 1992. évi Mt. megalkotása óta „[...] az egyik legnagyobb kérdés az újonnan megjelenő személyes munkavégzési viszonyok rendezése volt, amelyeket többnyire az Európai Unió joga hatására atipikus munkavégzési viszonyoknak nevezünk.”⁹⁸² A magyar jogalkotó a kettős modell alapján igyekezett vagy a munkaszerződés vagy a szolgáltatás nyújtására irányuló (polgári jogi) szerződés kategóriája alá besorolni az új jelenségeket, melynek során több, addig nevesítetlen személyes munkavégzési viszony az 1992. évi Mt. szabályozási körébe került.⁹⁸³

Bár a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy kategóriája végül nem került szabályozásra⁹⁸⁴, az Mt. meglehetősen sok személyes munkavégzési viszonyt bevont a védelmi rendszerbe. Így a határozott idejű és különböző részmunkaidős foglalkoztatási formák mellett a távmunka, bedolgozás, egyszerűsített foglalkoztatás, köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony, vezető állású munkavállaló, munkaerő-kölcsönzés és a cselekvőképtelen munkavállaló kategóriája is szabályozásra került. Ezen személyes munkavégzési viszonyok a munkaszerződés általános szabályaihoz képest kerültek definiálásra, kiemelve a „tipikus” munkaszerződés keretében történő foglalkoztatástól való eltérést elemeit, így például a munkáltatói utasítást, ellenőrzést, költségviselést⁹⁸⁵, illetve a szerződési szabadság érvényesülésének „speciális” határait.⁹⁸⁶

A munkaszerződés alapján munkaviszonnyá minősítés még mindig domináns a munkajogi szabályozásban. Ha azonban a személyes munkavégzési viszonyok kontextusában vizsgáljuk a magyar szabályozást, a munkaszerződésen alapuló munkavégzésen kívül más

⁹⁸¹ A „precarious” a munkavégzési viszonyok azon területe, ahol a szabályozatlanság jellemző.

⁹⁸² Jakab (2014), 100.

⁹⁸³ E tekintetben figyelhető meg leginkább, ahogyan a személyes munkavégzési viszonyok átalakulnak bizonytalanból a biztos munkavégzéssé. Ehhez társult párhuzamosan a fekete és rejtett foglalkoztatás elleni küzdelem is, amelynek eredményeként megszületett a 7001/2005. irányelv. (Uo.101.).

⁹⁸⁴ Az Mt. első tervezete tartalmazta a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy fogalmát és ezen személyi kört megillető munkajogi szabályokat, amely azonban végül nem került elfogadásra. [Kiss György: A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problematikája az Európai Unióban és e jogállás szabályozásának hiánya a Munka Törvénykönyvében. *Jogtudományi Közöny*, 68. évf., 2013/1. 1.; a továbbiakban: Kiss (2013)].

⁹⁸⁵ Jakab Nóra kiemeli, hogy az Mt. a munkavállaló fogalma alá „sodort” olyan jogviszonyokat is, amelyekben a személyi függés alacsony szintű, így a távmunkát és a bedolgozói jogviszonyt. Hazai viszonylatban elmondható tehát, hogy a személyi függés minimális szintje már megalapozza a munkajog személyi hatályának kiterjesztését. [Jakab (2015), 426.].

⁹⁸⁶ A köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyra és a vezető állású munkavállaló munkaviszonyára vonatkozó „lex specialis” szabályokról lásd: VI. fejezet 1-2. alfejezetek.

munkavégzési formák is megfigyelhetők.⁹⁸⁷ E körben említhető például a közfoglalkoztatási jogviszony, a szociális foglalkoztatási jogviszony, a polgári jog körébe tartozó munkavégzésre irányuló szerződéseken alapuló jogviszony, az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony, hivatásos nevelőszülői jogviszony stb. Ugyanakkor, ezen személyes munkavégzési viszonyok nem olyan módon jelennek meg, ahogyan azt Freedland és Kountouris felvázolta, vagyis nem rugalmasak a határok az egyes jogviszonyok között.⁹⁸⁸ Jakab Nóra továbbá megjegyzi, hogy a személyes munkaprofil mint komplex gondolkodás sem „rajzolódik ki” a magyar munkajogi szabályozásban. Ugyanakkor, a munkavégzők személyi viszonyai bizonyos mértékig figyelembe veendőek a munkaviszony során. Így például, munkavégzéshez kapcsolódó állapotként fogható fel – többek között – a várandósság, szülési szabadság, a gyermek otthoni ápolása miatt igénybe fizetés nélküli szabadság eseteire vonatkozó garanciális szabályok.⁹⁸⁹

A munkaviszony tehát szerződésen alapul, ám annak lényegi tartalma a jogi szabályozás által meghatározott, amely kétségtelenül korlátozza a felek szerződési szabadságát. Ugyanis, a felek nem „szerződhetnek ki” a jog által előírt, eltérést nem engedő normák hatálya alól, és nem ronthatják le azokat a gyengébb fél hátrányára.⁹⁹⁰

5. Részkonklúzió

Az Mt. 31. §-a alkalmazni rendeli a munkajogi jognyilatkozatokra a Ptk. ÁSZF-re vonatkozó (általános) szabályait, így az azokban rögzített feltételek teljesülése esetén a blanketta-munkaszerződés (vagy annak egyes részei) általános szerződési feltételnek minősül.⁹⁹¹ Ugyanakkor, a polgári jog és a munkajog eltérő szabályozási módszeréből, szemléletéből adódóan, a munkaszerződés ÁSZF-ként történő értelmezése kapcsán számos kérdés, dogmatikai ellentmondás felmerül. Nádas György véleménye szerint a munkaviszony sajátos jellegéből adódóan szükséges lenne ezen jogintézmény önálló, Mt.-ben történő szabályozása, mivel a polgári jogi dogmatikai megközelítés a munkaviszony teljes körére

⁹⁸⁷ Ezen témakörrel lásd: Kun, Attila: 2. Universal Labour Guarantee – The state of play of Hungarian labour law in view of the ILO’s Universal Labour Guarantee. In: Mihes, Cristina – Shroff, Tvisha (eds.): *Reflections on the introduction of Universal Labour Guarantee in selected Central and Eastern European countries*. International Labour Organization, Geneva, 2023. 21-23.

⁹⁸⁸ Jakab (2014), 101.

⁹⁸⁹ Jakab (2015), 431.

⁹⁹⁰ Petrovics (2018), 751.

⁹⁹¹ Gyulavári – Kun (2013), 562.

nem alkalmazható, így a munkavállalói érdekek jelentős mértékben csorbulhatnak.⁹⁹² Álláspontom szerint is a probléma teljes körű megoldását az jelentené, ha az Mt. speciális szabályokkal rendezné az ÁSZF kérdéskörét, melynek keretében meghatározná – többek között – a tisztességtelen ÁSZF munkajogi „tartalmát” és annak jogkövetkezményét. E tekintetben a többségi álláspont szerint a munkajogi szabályozásnak – a Ptk. fogyasztói szerződésekre vonatkozó rendelkezéseire hasonlóan – a tisztességtelen ÁSZF jogkövetkezményeként megtámadhatóság helyett semmisséget lenne szükséges előírnia.⁹⁹³ Mindazonáltal, ennek tekintetében (részben) már az is előrelépést jelentene, ha az Mt. (a BGB „mintájára”⁹⁹⁴) legalább utalna arra, hogy az ÁSZF-et a munkaszerződés vonatkozásában a munkajog sajátosságaira való tekintettel kell alkalmazni.⁹⁹⁵

A munkaszerződés és a pszichológiai szerződés viszonyának tekintetében megállapítható, hogy míg az előbbi egy írásos formában létező, jogi kötőerővel rendelkező szerződés, addig az utóbbi egy elméleti, absztrakt konstrukció, amely a felek kölcsönös és hallgatólagos elvárásait tartalmazza.⁹⁹⁶ A pszichológiai szerződés elemei tehát nem részei az írásba foglalt munkaszerződésnek, hiszen azok nem jogokat vagy kötelezettségeket határoznak meg. Lőrincz György szerint ez egy olyan „[...]” virtuális megállapodás, amely a szerződő feleknek azokat az elvárásait tartalmazza, amelyeket az eljövendő kapcsolatukat érintően táplálnak.”⁹⁹⁷ Ezen elvárások azonban munkaszerződésbe foglalás hiányában jogilag nem számonkérhetők, azaz sem teljesülésüknek, sem elmaradásuknak közvetlen jogkövetkezménye nincs. Ugyanakkor, a kölcsönös elvárások teljesülése esélyének megítélése a munkaviszony létesítésénél mindkét fél egyik alapvető szempontja. Ebből következően, valamilyen formában törekednek ezek kifejezésére, ami optimális esetben azzal jár, hogy formális joggá sikerül minél több érdeküket alakítani, azaz munkaszerződésbe vagy valamely egyéb megállapodásba foglalni azokat. Az ilyen jellegű érdekérvényesítés azonban sok tényezőtől, elsősorban az adott munkavállaló képzettségétől, helyettesíthetőségétől függ, illetve a munkaerő-piac állapota is folyamatosan tágítja, vagy szűkíti e törekvés esélyét. A legtöbb pszichológiai szerződéses igényt azonban lehetetlen akár valamely munkaviszonyhoz kapcsolódó megállapodás, akár jogszabály által joggá

⁹⁹² Nádás (2018), 327.

⁹⁹³ Nádás – Orosz (2024), 10.

⁹⁹⁴ BGB 310. § (4) bekezdés.

⁹⁹⁵ Kiss György: Az általános szerződési feltételek és a kollektív szerződés lehetséges kapcsolódási pontjai. In: Pál Lajos – Petrovics Zoltán (szerk.): *Visegrád 16.0. A XVI. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Wolters Kluwer, Budapest, 2019. 136. [a továbbiakban: Kiss (2019)].

⁹⁹⁶ Robinson – Rousseau (1994), 246.

⁹⁹⁷ Lőrincz (2020), 11.

formálni, így azok „jogon túli” kategóriák maradnak. Ezen érdekek jogon kívülisége azzal jár, hogy teljesítésük a bizalmon alapul. Amennyiben ez a bizalom megszűnik, a munkaszerződés teljesítése is minimál szintre csökken, így előbb-utóbb a munkaviszony is megszűnik.⁹⁹⁸

A munkaszerződés és a relational contract kapcsolódása szintén számos ponton kimutatható. A munkaszerződés relational jellege mellett érvként hozható fel a munkaviszony tartam jellege, perszonalitása, illetve bizalmi jellege, amely a tisztán csere jellegű jogviszonyokban nem jellemző. A feltételek újratervezése, az együttműködés, a közösségi gondolkodás szintén a munkaviszony egyik sajátossága, amely annak relational jellegét erősíti. A munkaszerződés tehát olyan jogviszonyt alapít, amely túlmutat a short-term contract egyszerű csere-kötelem jellegén.⁹⁹⁹ Ugyanakkor, a témakör kapcsán elemzett szakirodalomban bizonyos eltérések mutatkoznak a munkaszerződések relational contract jellegének megítélése kapcsán. Robert C. Bird alapvetően elfogadja az munkaszerződés relational jellegét, azonban számos aggályt megfogalmaz e tekintetben. Lényeges problémának tartja, hogy az amerikai munkajog a munkaviszonyt a többi szerződéses kötelemmel azonosan kezeli és nem veszi figyelembe annak komplexitását, relational jellegét. Álláspontja szerint – az amerikai munkajog kontextusában – az employment és a relational contract összekapcsolásának egyik legfőbb gátja az employment at will intézménye, mely doktrína alapján a munkáltatónak lehetősége van – a saját érdekeit előtérbe helyezve – gyakorlatilag bármilyen okból megszüntetni a munkaviszonyt.¹⁰⁰⁰ Douglas Brodie az employment és a relational contract összekapcsolásának legfőbb akadályát a felek közötti imparitásban látja.¹⁰⁰¹ Az aszimmetrikus viszonyból adódóan a relational contract szignifikáns elemei krízis idején, a feltételek radikális megváltoztatása esetén eliminálódnak. A munkáltatónak a jogviszony fenntartásához nem fűződik olyan (kényszerítő) érdek, mint a gazdasági jogügyleti forgalomban előforduló kötelmek esetén. Brodie álláspontja szerint éppen azok a feltételek, melyekre a relational contract épül – így például az incomplete contract szabad, befolyástól mentes és mindkét fél számára kölcsönösen előnyös alakításának lehetősége – nem rendelkeznek megfelelő kötőerővel a munkaviszonyban.¹⁰⁰² Kiss György szintén a munkaviszonyra jellemző alá-fölérendeltségi viszony okán tartja kétségesnek a relational contract elemeinek alkalmazását a

⁹⁹⁸ Uo. 12.

⁹⁹⁹ Kiss (2020), 229.

¹⁰⁰⁰ Bird (2005), 158-159, 196.

¹⁰⁰¹ Brodie (2011), 252-253.

¹⁰⁰² Kiss (2020), 237.

munkaszerződés vonatkozásában. Álláspontja szerint a munkaviszony tartalmát meghatározó imparitás és az ebből eredő munkáltatói alakítási hatalom megkérdőjelezi a munkaszerződés feleinek „kényszerközösség” jellegét. A munkáltatónak ugyanis, amennyiben érdeke kívánja, minden lehetősége megvan a kötelemből való szabadulásra, így a munkaviszonyt nem jellemzi az a fajta érdekösszetartozás, amely a szerződés fenntartásának kölcsönös igényét eredményezné.¹⁰⁰³

A personal employment contract elmélet a munkavégzésre irányuló jogviszonyok kettős és hármas modelljét kívánja egy új osztályozási rendszerbe illeszteni. Ezen elmélet nem állít fel merev kategóriákat, korlátokat a munkavégzésre irányuló viszonyok között, hanem a személyes munkavégzési szerződések laza és heterogén csoportját határozza meg.¹⁰⁰⁴ Bár ezen elmélet a munkavégzési viszonyok szélesebb dimenziójának leírásával sokkal inkább alkalmasabb a valóság leképezésére, mint a kettős és hármas modell, mind a hazai, mind a nemzetközi szakirodalom¹⁰⁰⁵ megjegyzi, hogy annak gyakorlati megvalósítása számos nehézségbe ütközne. E tekintetben Kiss György kiemeli, hogy a personal employment contract elmélet „számos reális elemet tartalmaz”, illetve „jól ötvözi a jelenlegi szerződéses struktúra bizonytalanságain való továbblépésre irányuló törekvéseket”¹⁰⁰⁶, ugyanakkor az európai jogrendszerek még nem értek meg ezen teória befogadására.¹⁰⁰⁷ Ugyanis, a personal employment contract számos, egymástól jelentősen eltérő tevékenységet foglalna magában, melynek gyakorlati megvalósítása érdekében a munkavégzéshez kapcsolódó valamennyi jogintézményt kisebb-nagyobb mértékben szükséges lenne átalakítani. Ennek során több jogterület lényegi változtatása válhatna szükségessé, így például az adójog, társadalombiztosítási jog, versenyjog stb. E körben elsősorban a munkajog említhető, amennyiben új típusú védelmi rendszert kell kiépíteni, vagyis a munkajog egyes intézményeinek hatályát ki kell terjeszteni a szorosabb munkajogi értelemben munkavállalónak nem minősülő, személyesen munkát végzőkre is.¹⁰⁰⁸ A „munkát végző személy” védelmi rendszere azonban összetett és különböző szintű elemekből áll. A védelem első szintjét az általános (alap-, emberi, alkotmányos stb.) jogok alkotják, amelyek ugyan

¹⁰⁰³ Uo. 278-279.

¹⁰⁰⁴ Jakab (2015), 424.

¹⁰⁰⁵ Lásd pl.: Freedland, Mark: From the Contract of Employment to the Personal Work Nexus. *Industrial Law Journal*, Vol. 35., 2006/1. 1-29. [a továbbiakban: Freedland (2006)].

¹⁰⁰⁶ Kiss György: Vázlat a munkát végző személyek védelméről. *Miskolci Jogi Szemle*, 17. évf., 2022/1. Különszám. 214.

¹⁰⁰⁷ Kiss (2013), 13. Hasonló álláspontot képvisel Jakab Nóra is, aki szerint „[...] a legtöbb munkajogi szabályozás a hármas modellt sem tudja kezelni. [Jakab (2015), 421.].

¹⁰⁰⁸ Kiss (2013), 13.

minden embert, így minden munkavégzőt megilletnek, munkajogi hatékonyságuk az általános jellegük miatt csekély. Más védelmi elemek az állami beavatkozás eredményei, melyek főként (klaudikálón) kógens rendelkezések. Ezen szabályoknak a személyi hatálya pontosan behatárolható: a munkavállaló. Ezért sem alakult ki egységes álláspont arra vonatkozóan, hogy ezeket a védelmi elemeket ki lehet-e terjeszteni a munkavállaló jogállásához hasonló személyekre, hiszen ők „de iure” nem minősülnek munkavállalónak. Kiss György megjegyzi, hogy a védelmi rendszernek létezik egy viszonylag rugalmas eleme is, amely a kollektív megállapodásokban rögzített jogok. Ugyanakkor, ezek érvényesüléséhez és hatékonyságuk biztosításához „jogi-dogmatikai szemléletváltásra van szükség.” Amennyiben a jog ragaszkodik a munkajogi intézmények zártságához és elkülönültségéhez, úgy a kollektív megállapodások személyi hatályát csupán a munkáltató-munkavállaló relációra szűkíti. Ebben az esetben a kollektív szerződéses védelem csak a munkaszerződés alapján munkát végző személyeket illeti meg. Abban az esetben viszont, ha a jog a munkát végző személyre koncentrál, és háttérbe szorítja a munkavégzés jogalapjának elkülönítését, a védelem gyakorlati érvényesülése elérhető.¹⁰⁰⁹

VIII. Konklúzió

1. A szerződési szabadság munkaviszonyban történő korlátozásának dogmatikai, elvi indokai

A polgári jogi értelemben vett szerződési szabadság elve a magánautonómia elismerését jelenti a szerződések világában, amely alapján a mellérendelt pozícióban lévő felek a polgári jogi jogviszonyukat „személyre szabottan” alakíthatják, vagyis az e köré keretet építő kontraktus szabályait nagyfokú szabadsággal formálhatják.¹⁰¹⁰ Az Alkotmánybíróság gyakorlata szerint ezen elv a piacgazdaság egyik lényegi eleme, így az önálló alkotmányos jog, azonban nem minősül alkotmányos alapjognak. Ebből következően, a szerződési szabadság alkotmányosan még lényegi tartalmát illetően is korlátozható, amennyiben a korlátozás végső eszközének fennállnak az alkotmányos indokai. Ezen feltétel akkor következik be, ha a korlátozásnak „ésszerű” oka van.¹⁰¹¹ Ezen elv ésszerű okból történő

¹⁰⁰⁹ Kiss György: A munkaszerződés továbbélése vagy egy új szerződés kialakulása? *Pro Futuro*, 11. évf., 2021/2. 26. [a továbbiakba: Kiss (2021)].

¹⁰¹⁰ Béky (2007).

¹⁰¹¹ Juhász (2015), 34-35.

korlátozása tipikusan a „szociálisan egyenlőtlen pozíciójú felek között létrejövő szerződések esetén” jelenik meg a legjellemzőbben¹⁰¹², mely aszimmetrikus jogviszonyok esetén különösen indokolt a jogalkotó általi beavatkozás a felek szerződési viszonyába.¹⁰¹³

Mindezekre tekintettel, a polgári jog által szabályozott szerződéses jogviszonyokkal ellentétben, a munkaviszonyban az abszolút diszpozitivitás főszabálya helyett, a relatív diszpozitivitás azon rendező elv, amely alapvetően meghatározza a szerződési szabadság általános kereteit.¹⁰¹⁴ A szerződési szabadság korlátozásának elsődleges indoka, hogy a munkaviszonyra jellemző, többféle forrásból eredő függő viszony és az ebből adódó eltérő alkupozió okán a munkavállaló „szerződési szabadsága” jellemzően csupán a munkáltató által egyoldalúan kialakított szerződéses feltételek elfogadására terjed ki, annak tartalmát azonban érdemben befolyásolni nem tudja.¹⁰¹⁵ Ugyanakkor – az aszimmetrikus viszony ellenére – adott esetben elképzelhető, hogy egy munkavállaló valóban őszintén, befolyástól mentesen hozzájárulna egy „joglerontó” megállapodás megkötéséhez, bizonyos rövid távú célok elérése érdekében. Ennek kapcsán Guy Davidov kiemeli, hogy a legtöbb esetben – bizonyos paternalista érveket figyelembe véve – még a munkavállaló őszinte, valódi akarata ellenére is garantálni szükséges a „non-waivability” elvét, vagyis a munkavállalói jogok alóli „kiszűrés” tilalmát annak érdekében, hogy megóvják a munkavállalót (illetve másokat) az irracionális, „joglerontó” döntésének (hosszú távú) negatív következményeitől.¹⁰¹⁶

2. A kedvezőbbség elvének történeti fejlődése és érvényesülése a hatályos magyar munkajogban

A munkajog egyik lényegi jellemzője tehát abban ragadható meg, hogy egy felborult egyensúlyi állapotot kísérel meg kiegyenlíteni azáltal, hogy a szerződési szabadságot („az individuális autonómiát”) jogszabályi keretek közé szorítja.¹⁰¹⁷ Ezen cél, vagyis a munkavállaló szociális és egyéb érdekeinek a munkáltatói túlsúllyal szemben történő védelme érdekében a jogszabályokban rögzített munkavállalói jogok – főszabályként –

¹⁰¹² Lenkovics (2004), 252.

¹⁰¹³ Vékás (2001), 138-139.

¹⁰¹⁴ Berke (2022), 50.

¹⁰¹⁵ Davidov (2016), 52-54.

¹⁰¹⁶ Davidov (2020), 482.

¹⁰¹⁷ Lehoczkyné (2013), 31.

olyan „minimálstandardok”, melyektől kizárólag a gyengébb fél javára lehetséges az eltérés.¹⁰¹⁸

A kedvezőbség elve azonban csak hosszú jogfejlődés útján alakult ki a (magyar) munkajogban és vált fő rendező elvvé a felek megállapodása és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok relációjában. A második világháborút megelőzően a munkaviszony szabályozása – széttagolt jelleggel – a magánjog keretei között történt, így a munkavégzésre irányuló (csekély számú) jogszabályok alapvetően diszpozitív jellegűek voltak.¹⁰¹⁹ A korszak szerződéstípusai közül a szolgálati (munkabéri) szerződés állt a legközelebb a mai értelemben vett munkaszerződéshez, melyet azonban a korabeli jogirodalom és joggyakorlat „magától értetődően” magánjogi intézménynek tekintett.¹⁰²⁰ 1945-ig tehát a munkaviszony szabályozása széttagolt jelleggel, a magánjog keretei között történt, és a jogirodalom sem különítette el markánsan a magánjogon belül a munkajogot.¹⁰²¹ Ezen időszakban a kollektív szerződésre vonatkozóan sem voltak részletes, speciális jogszabályok, hanem azt az általános magánjogi jogelvek fényében ítélték meg egy sui generis kötelmi szerződéstípusként.¹⁰²²

A második világháború végét követően megindult a munkajog „közjogiasítása és kiemelése a magánjogi keretéből.”¹⁰²³ 1945-től egészen 1951-ig a munkajogi szabályozás fő tényezője egy átfogó kollektív szerződéses rendszer volt, melynek keretében a munkajogi rendelkezések túlnyomó részét – a jogszabályok mellett – a kollektív szerződések rögzítették, melyek már „átalakító erővel” rendelkeztek.¹⁰²⁴ Mivel ezen időszakban „állami ügy lett a munkaügy”¹⁰²⁵, átalakult a korábbi korszakra jellemző (diszpozitív jellegű) jogszabályok kötőereje is, vagyis emelkedett a kógens, illetve klauzikálisan kógens jogi normák száma.¹⁰²⁶ A polgári demokratikus fejlődési irány a „fordulat évétől”, vagyis 1948-tól véget ért, és egyre inkább a szocialista ideológia centralizmusának és a tervezdélkodásnak jobban megfelelő kógensia erősödött meg.¹⁰²⁷ Ennek megfelelően a kógens szabályozási technika jellemezte az 1951. évi Mt.-t, illetve az 1967. évi Mt.-t is, mely

¹⁰¹⁸ Kenderes (2007), 123.

¹⁰¹⁹ Kun (2004), 350, 355-356.

¹⁰²⁰ Berke (2022), 33.

¹⁰²¹ Kun (2004), 350, 355-356.

¹⁰²² Uo. 368.

¹⁰²³ Uo. 359.

¹⁰²⁴ Hágelmayer (1979), 134.

¹⁰²⁵ Farkas (1952), 6.

¹⁰²⁶ Nagy (1948), 348.

¹⁰²⁷ Kun (2004), 350.

időszakban a munkaviszonyra vonatkozó szabályok – kevés kivételtől eltekintve – kötelezően megszabták a munkaviszony tartalmát. Ezen korszakban a munkaszerződésnek a munkaviszonyt keletkeztető hatásán kívül gyakorlatilag további jelentősége nem volt, mivel a munkaszerződés a munkaviszonyra vonatkozó szabályoktól, így – többek között – a munkajogi kódexektől nem térhetett el, még a munkavállaló javára sem.¹⁰²⁸

A rendszerváltást követő magyar munkajogban a kedvezőbbség elvének első említésére 1991-ben, az MK 147. számú állásfoglalásban került sor a jogszabály és a kollektív szerződés relációjában. Annak ellenére, hogy az – állásfoglalás meghozatalának időszakában még hatályban lévő – 1967. évi Mt. a végkielégítés kapcsán nem biztosított eltérési lehetőséget, a Munkaügyi Kollégium – a piactudományi környezethez igazodva – „contra legem” jelleggel kimondta e jogintézmény tekintetében a kollektív szerződés szabályozási lehetőségét, amennyiben az a munkavállalóra kedvezőbb szabályokat állapított meg. Az állásfoglalás továbbá arról is rendelkezett, hogyan kell megítélni a munkavállalóra kedvezőbb eltérést. Ennek kapcsán – jóval túlmutatva a korabeli joggyakorlaton – a Munkaügyi Kollégium leszögezte, hogy a törvényhez képest kedvezőbb eltérést nem egyes részletszabályok, hanem a végkielégítésre vonatkozó szabályozások egybevetésével kell megállapítani.¹⁰²⁹

Az 1992. évi Mt. alapvető változásokat eszközölt a munkajog jogforrási rendszerében, melynek célja a piactudomány viszonyainak megfelelő szabályozás kialakítása volt. Ezen „magánjogias” szemléletű rendszerben a jogalkotó csupán a munkaviszony bizonyos garanciális elemeinek rögzítésére törekedett, és elsődlegesen a kollektív szerződésnek szánta azt a szerepet, hogy a törvényben deklarált „minimálstandardokhoz” képest a munkavállaló számára kedvezőbb szabályokat megalkossa.¹⁰³⁰ Ezen koncepciónak megfelelően, a kódex mind a kollektív szerződés, mind a felek megállapodása tekintetében a relatív diszpozitivitás főszabályát rögzítette a törvény Harmadik Részéhez képest, valamint arról rendelkezett, hogy a felek megállapodása kollektív szerződéstől – mint munkaviszonyra vonatkozó szabálytól – kizárólag a munkavállaló javára térhet el.¹⁰³¹

Az 1992. évi Mt.-ben a normatív szintre emelt jogalkotói szándék, vagyis a „magánjogias” szemléletű szabályozás kialakítása azonban csak részben teljesült, ugyanis a kollektív szerződések száma alacsony maradt. Az Mt. indokolása ennek fő okaként azt jelölte meg,

¹⁰²⁸ Gyulavári (2020a), 246-247.

¹⁰²⁹ Berke (2019), 111-112.

¹⁰³⁰ Balogh (2021), 32.

¹⁰³¹ 1992. évi Mt. 13. § (3) bekezdés, 76. § (4) bekezdés.

hogy a relatív diszpozitivitás főszabálya nem tette prioritássá a kollektív szerződések megkötését a munkáltatók számára.¹⁰³² A korábbiaknál szélesebb körű kollektív autonómia biztosítása céljából a jogalkotó az Mt. szabályainak általános természetét (annak Második és Harmadik Részét) diszpozitívként határozta meg a kollektív szerződéssel szemben.¹⁰³³ A munkaszerződés szabályozó szerepét illetően az Mt. megtartotta az „elődje” szabályozási módszerét, vagyis azon főszabályt, mely szerint a munkaszerződés az Mt. Második Részétől, illetve egyéb munkaviszonyra vonatkozó szabálytól a munkavállaló javára térhet el, mely főszabály alól csak jogszabály teremthet kivételt.¹⁰³⁴ Az Mt. továbbá a munkavállaló javára való eltérés értékelését segítő szabályként rögzítette – a német bírói gyakorlat és jogirodalom által kidolgozott, illetve az MK 147. számú állásfoglalásban már említett – „Sachgruppenvergleich” módszerét, mely szerint a munkavállaló javára való eltérést az egymással összefüggő rendelkezések összehasonlításával kell elbírálni.¹⁰³⁵

Az 1992. évi Mt. hatálybalépése óta tehát a munkaszerződés szabályozó szerepét illetően a fő rendező elv a kedvezőbbség elve. Ugyanakkor, ezen elvnek gátat szab a jóerkölcsbe ütközés tilalma.¹⁰³⁶ Ezen tilalomból következően, ha a munkaszerződés ugyan a munkavállaló javára tér el a munkaviszonyra vonatkozó szabálytól, de az abban foglalt tartalom – annak „túl előnyös” volta miatt – nyilvánvalóan átlépi a jóerkölcs által állított morális határokat, vagyis azt az általános társadalmi megítélés egyértelműen tisztességtelennek, elfogadhatatlannak minősíti, úgy a szerződés érvénytelennek minősül.¹⁰³⁷

3. Az individuális autonómia bővítésével összefüggő dilemmák

Az Mt. tehát alapvető változásokat eszközölt a munkajog jogforrási rendszerében, melynek fő célja az ún. „kontraktuális alapú szabályozás” szerepének növelése.¹⁰³⁸ Bár ezen jogpolitikai célkitűzés főként a kollektív autonómia bővítését ambicionálta, a munkajog „rugalmasítása” jegyében azon kivételes rendelkezések köre is gyarapodott a törvényben, amelyekről a felek megállapodása – a kedvezőbbség elvének főszabályától eltérően – akár a

¹⁰³² Mt. indokolás, Általános indokolás, 2. pont

¹⁰³³ Mt. 277. § (2) bekezdés.

¹⁰³⁴ Mt. 43. § (1) bekezdés.

¹⁰³⁵ Mt. 43. § (2) bekezdés, 277. § (5) bekezdés.

¹⁰³⁶ Mt. 27. § (1) bekezdés.

¹⁰³⁷ Kártyás (2019), 1-2, 12.

¹⁰³⁸ Mt. indokolás, Általános indokolás, 10. pont.

munkavállaló hátrányára is eltérhet.¹⁰³⁹ Bár az Mt. indokolása erre nem utal, a jogirodalom szerint e tekintetben a jogalkotót azon feltevés vezérelte, mely szerint a szerződési szabadság növelése – így gyakorlatilag a munkajog polgári joghoz történő közelítése – is hozzájárulhat a munkajog „rugalmasításával” elérni kívánt célokhoz, vagyis a foglalkoztatás és a gazdasági hatékonyság növeléséhez. Ugyanis, a rugalmas (e kontextusban: diszpozitív) munkajogi szabályok lehetővé teszik a munkaerő-költségek csökkentését, így a munkáltatók számára vonzóvá teszik az új munkaerő alkalmazását, ezáltal új munkahelyeket teremtve.¹⁰⁴⁰ Ugyanakkor, a szerződési szabadság kereteinek individuális szinten történő tágítása, és ezzel párhuzamosan a kedvezőbbség elvének „csorbítása” – a munkaviszonyra jellemző alá-fölérendeltségi viszony és az eltérő alkupozíció okán – több aggályt is felvet. Ugyanis, a munkajog egyik fő célja éppen az, hogy a szerződéses autonómiát jogszabályi keretek közé szorítsa a munkavállaló védelme érdekében. Minderre tekintettel, Guy Davidov (is) amellett érvel, hogy a jogszabályokban rögzített munkavállalói jogoknak – kevés kivételtől eltekintve – „nem-lerontható” („non-waivable”) természetűnek kell lenniük. Megjegyzi ugyanakkor, hogy bizonyos esetekben helye lehet ún. „középutas megoldásoknak” („intermediate solutions”) a teljes jogok alóli „kiszereződés” („opt-out”), illetve a szigorú „non-waivability” között. Mindazonáltal, a szerződési szabadság gyakorlása körében bármiféle munkavállalói jogról lemondó, jogot lerontó tartalmú megállapodás csak bizonyos szigorú feltételekkel engedhető meg („conditional waivability”).¹⁰⁴¹ Az individuális autonómia bővítésének témaköre tekintetében megállapítható, hogy az Mt. sok esetben nem határozza meg egyértelműen a „kinyitott” megállapodási mozgástér határait (és indokait) az értekezésben vizsgált törvényi rendelkezésektől való eltérés kapcsán, így számos értelmezési bizonytalanság, gyakorlati rizikó megfigyelhető. Továbbá, az elemzett jogintézményektől való eltérésre vonatkozó, Mt.-ben rögzített garanciális szabályok több tekintetben sem felelnek meg Guy Davidov „joglerontásra” vonatkozó elvi ajánlásainak. Mindebből következően megállapítható, hogy a IV. fejezet hipotézise beigazolódott.

4. A kedvezőbbség elve Németország és a visegrádi országok munkajogában

A nyugat-európai országok, így például Németország munkajogi kultúrájában kiemelt jelentőséggel és hosszú múltra visszatekintő jogalkotási és jogalkalmazási hagyományokkal

¹⁰³⁹ Kun (2020), 146.

¹⁰⁴⁰ Gyulavári – Kártyás (2015), 21-22.

¹⁰⁴¹ Davidov (2020), 496-497.

rendelkezik a kedvezőbbség elve („Günstigkeitsprinzip”).¹⁰⁴² Ezen elv érvényesülésére vonatkozóan, Magyarország és Németország munkajogi szabályozása tekintetében az egyik leglényegesebb különbség, hogy a német munkajog szerint a kollektív szerződéstől a munkaszerződés – főszabály szerint – csak a munkavállaló javára térhet el, azonban a kollektív szerződés „megnyithatja” a munkaszerződés számára az attól való hátrányos eltérés lehetőségét („Öffnungsklauseln”).¹⁰⁴³ Ezen megoldással ellentétben, a hazai munkajog szabályai szerint a kollektív szerződéstől való hátrányos eltérésre csak jogszabály adhat felhatalmazást a felek megállapodása részére.¹⁰⁴⁴

Bár a német tételes munkajogban – a magyar szabályozással ellentétben – a munkavállaló javára való eltérés értékelését segítő szabály („Günstigkeitsvergleich”) nem került deklarálásra, a német jogirodalom és bírói gyakorlat szerint (is) a „Sachgruppenvergleich” módszere, vagyis az egymással összefüggő rendelkezések összehasonlítása tekinthető mérvadónak. Ezen elmélet szerint a munkaszerződés rendelkezéseit a jogszabály (vagy kollektív megállapodás) azon rendelkezéseivel kell összehasonlítani, amelyekkel tárgyakat tekintve összefüggnek („sachlicher Zusammenhang”).¹⁰⁴⁵ Továbbá, a német jogirodalom, illetve joggyakorlat szerint – a magyarhoz hasonlóan – a kedvezőbbség megítélésénél – főszabályként – nem a munkavállaló szubjektív érdekeit kell figyelembe venni, hanem objektív mércét kell alkalmazni, illetve a kedvezőbbséget hosszabb távlatban, szisztematikusan kell vizsgálni, nem pedig a pillanatnyi nézőpontból.¹⁰⁴⁶

Szemben a nyugat-európai államokkal, a visegrádi országokban a kedvezőbbség elv a második világháború végétől egészen a rendszerváltásig nem érvényesülhetett. Ezen időszakban – a szocialista munkajogi elveknek megfelelően – Lengyelországban, Szlovákiában és Csehországban – Magyarországhoz hasonlóan – a munkajog szinte teljes mértékben kógens jelleggel került szabályozásra.¹⁰⁴⁷ 1989-et követően ezen országok létrehozták a munkajogi jogforrások új, a piacgazdaság viszonyainak megfelelő rendszerét, melynek fő rendező elve – a kógencia helyett – nyugat-európai mintára a kedvezőbbség elve lett.¹⁰⁴⁸

¹⁰⁴² Berke (2019), 126.

¹⁰⁴³ Antoni (2015).

¹⁰⁴⁴ Mt. 43. § (1) bekezdés.

¹⁰⁴⁵ Berke (2019), 130.

¹⁰⁴⁶ Kun (2019), 243-244.

¹⁰⁴⁷ Trócsányi (1978), 173.

¹⁰⁴⁸ Gyulavári – Menegatti (2022), 46.

A hatályos lengyel, szlovák, illetve cseh Mt. a kedvezőbbség elvét jelölik meg a jogforrási hierarchia főszabályaként mind kollektív, mind individuális szinten. Ezen országokban tehát a felek megállapodása és a kollektív szerződés is – eltérően a magyar szabályozástól – főszabályként csak a munkavállaló javára térhet el a munkajogi kódexektől.¹⁰⁴⁹ Bár ezen törvénykönyvek szűk körben rendelkeznek diszpozitív jellegű szabályokról is a felek megállapodása tekintetében, Lengyelország, Szlovákia, illetve Csehország munkajogi szabályozását – a magyar munkajogi tendenciától eltérően – nem jellemzi az individuális autonómia bővítésére irányuló jogpolitikai szándék. Mindebből következően megállapítható, hogy az V. fejezet hipotézise megdőlt, mivel a visegrádi országok közül Magyarország munkajogi szabályozás biztosítja a legszélesebb körű szerződési szabadságot mind kollektív, mind individuális szinten. Közös jellemző ugyanakkor a visegrádi négyek tekintetében, hogy alacsonynak tekinthető a kollektív szerződések általi lefedettségi ráta, illetve a kollektív szerződések elsősorban munkahelyi szinten kerülnek megkötésre. A munkaviszony tartalmát így elsődlegesen a jogszabályok határozzák meg ezen államokban.¹⁰⁵⁰

5. A szerződési szabadság szélsőértékei

A szerződési szabadság „szélsőértékeinek” tekintetében az Mt. két atipikus jogviszonyt a kedvezőbbség elvének főszabályától karakteresen eltérő, „lex specialis” jelleggel szabályoz. E tekintetben az egyik végletet az Mt. köztulajdonban álló munkáltatók különös munkajogára vonatkozó rendelkezés-csoportja jelenti, mely szabályok általános jellemzője, hogy jóval szélesebb a kógens szabályok köre a munkaviszony megszüntetésére és a munkaidőre vonatkozó törvényi rendelkezések tekintetében. Ennek indoka, hogy a köztulajdonnal való hatékony gazdálkodás követelménye szükségessé teszi, hogy az Mt. által egyébként biztosított szerződési szabadság korlátozásra kerüljön ezen típusú munkaviszonyban.¹⁰⁵¹ A köztulajdonban álló munkáltató és annak vezető állású munkavállalója közötti jogviszonyban a szerződési szabadság – az általános szabályokhoz képest – szintén csak korlátozottan érvényesül, melyre vonatkozóan részben az Mt., részben egyéb (jog)szabályok állítanak gátakat, főként a vezető díjazására vonatkozóan.¹⁰⁵²

¹⁰⁴⁹ lengyel Mt. 18. cikk 1. §., 9. cikk. 2-3. §.; szlovák Mt. 1. § (6) bekezdés.; cseh Mt. 4a. §.

¹⁰⁵⁰ Gyulavári – Menegatti (2022), 45.

¹⁰⁵¹ Kozma (2024), [2306].

¹⁰⁵² Bihary (2019), 176.

E témakör kapcsán a másik végletet a vezető állású munkavállaló munkaviszonya jelenti, mely esetben – figyelemmel a vezető erősebb alkupozíciójára – a felek megállapodása tekintetében szinte teljes diszpozitivitás érvényesül.¹⁰⁵³ Az Mt. 209. § (1) bekezdésének nyelvtani értelmezése alapján a vezető állású munkavállaló szerződési szabadságának csak az Mt. 209. § (2) és (3) bekezdésben meghatározott kivételek szabnak határt, vagyis a törvény minden más szabályától a felek eltérhetnek. Ugyanakkor, a rendszertani és a jogelvek fényében történő értelmezés alapján megállapíthatók további olyan Mt.-ben rögzített rendelkezések is, melyektől a vezetői munkaszerződés nem térhet el. Ezen álláspontot támasztja alá a Kúria joggyakorlata is, amely két döntésében is értelmezte a vezetői munkaszerződés eltérési lehetőségét az Mt. Második Részétől, mindkét esetben kimondva a törvénytől eltérő szerződéses kikötés érvénytelenség. Mindezek alapján megállapítható, hogy a VI. fejezetben felállított, a vezetői munkaszerződés szabályozási mozgásterére vonatkozó hipotézis beigazolódott.

A szerződési szabadság „szélsőértékének” kontextusában említhető továbbá azon „atipikus helyzet”, melyet a 2020. március 19. napja és 2020. június 17. napja között hatályban lévő 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet eredményezett. A vírushelyzet alatti jogalkotás koncepciója alapvetően két pillérre épült: egyfelől a munkáltató egyoldalú hatalmának erősítésére, másfelől a munkajog „polgári jogiasítására”, vagyis felek szinte korlátlan szerződési szabadságára.¹⁰⁵⁴ A 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet által bevezetett változtatások indoka a veszélyhelyzet időtartamára előírt tilalmak, korlátozások betartása volt, így az abszolút diszpozitivitás lehetőségét (is) csak e célok elérése érdekében lehetett alkalmazni. Ugyanakkor, figyelemmel a jogszabály által megengedett korlátlan szerződési szabadsággal kapcsolatos dilemmákra, egyetértek Kun Attilával a tekintetben, hogy a jogalkotónak pontosan meg kellett volna jelölnie az Mt. azon szabályait, amelyektől a munkavállaló hátrányára is el lehet térni, illetve amelyektől biztosan nem megengedett az eltérés.¹⁰⁵⁵

6. A munkaszerződés ÁSZF-ként történő értelmezése és a munkaszerződés értékelése a szerződéses elméletek fényében

¹⁰⁵³ Mt. 209. § (1) bekezdés.

¹⁰⁵⁴ Gyulavári (2020b), 83.

¹⁰⁵⁵ Kun (2020), 147.

A polgári jog és a munkajog eltérő szabályozási módszeréből, szemléletéből adódóan, a munkaszerződés ÁSZF-ként történő értelmezése kapcsán szintén számos kérdés, dogmatikai ellentmondás felmerül. Nádas György véleménye szerint a munkaviszony sajátos jellegéből adódóan szükséges lenne ezen jogintézmény önálló, Mt.-ben történő szabályozása.¹⁰⁵⁶ Álláspontom szerint is a probléma teljes körű megoldását az jelentené, ha az Mt. speciális szabályokkal rendezné az ÁSZF kérdéskörét, melynek keretében meghatározná – többek között – a tisztességtelen ÁSZF munkajogi „tartalmát” és annak jogkövetkezményét. Mindazonáltal, ennek tekintetében (részben) már az is előrelépést jelentene, ha az Mt. (a BGB „mintájára”¹⁰⁵⁷) legalább utalna arra, hogy az ÁSZF-et a munkaszerződés vonatkozásában a munkajog sajátosságaira való tekintettel kell alkalmazni.¹⁰⁵⁸

A munkaszerződés és a pszichológiai szerződés viszonyának tekintetében megállapítható, hogy míg az előbbi egy írásos formában létező, jogi kötőerővel rendelkező szerződés, addig az utóbbi egy elméleti, absztrakt konstrukció, amely a felek kölcsönös és hallgatólagos elvárásait tartalmazza.¹⁰⁵⁹ A pszichológiai szerződés elemei tehát nem részei az írásba foglalt munkaszerződésnek, mivel azok nem jogokat vagy kötelezettségeket határoznak meg.¹⁰⁶⁰ Ezen elvárások munkaszerződésbe foglalás hiányában jogilag nem számonkérhetők, azaz sem teljesülésüknek, sem elmaradásuknak közvetlen jogkövetkezménye nincs. Ezen érdekek jogon kívülisége pedig azzal jár, hogy teljesítésük a bizalmon alapul. Amennyiben ez a bizalom megszűnik, a munkaszerződés teljesítése is minimál szintre csökken, így előbb-utóbb a munkaviszony is megszűnik.¹⁰⁶¹ A pszichológiai szerződés tehát „jogon túli” kategóriának minősül, ugyanakkor bizonyos esetekben, főként annak megsértése esetén, lehetnek jogi relevanciái.

A munkaszerződés és a relational contract kapcsolódása szintén számos ponton kimutatható. A munkaszerződés ugyanis olyan jogviszonyt alapít, amely túlmutat a short-term contract egyszerű csere-kötelem jellegén.¹⁰⁶² Ugyanakkor, a témakör kapcsán elemzett szakirodalomban bizonyos eltérések mutatkoznak a munkaszerződések relational contract jellegének megítélése kapcsán. Robert C. Bird alapvetően elfogadja a munkaszerződés relational jellegét, azonban kiemeli, hogy – az amerikai munkajog kontextusában – az

¹⁰⁵⁶ Nádas (2018), 327.

¹⁰⁵⁷ BGB 310. § (4) bekezdés.

¹⁰⁵⁸ Kiss (2019), 136.

¹⁰⁵⁹ Robinson – Rousseau (1994), 246.

¹⁰⁶⁰ Lőrincz (2020), 11.

¹⁰⁶¹ Uo. 12.

¹⁰⁶² Kiss (2020), 229.

employment és a relational contract összekapcsolásának egyik legfőbb gátja az employment at will intézménye.¹⁰⁶³ Douglas Brodie az employment és a relational contract összekapcsolásának legfőbb akadályát a felek közötti imparitásban látja.¹⁰⁶⁴ Az aszimmetrikus viszonyból adódóan ugyanis a relational contract szignifikáns elemei krízis idején eliminálódnak. A munkáltatónak a jogviszony fenntartásához nem fűződik olyan (kényszerítő) érdek, mint a gazdasági jogügyleti forgalomban előforduló kötelmek esetén. Brodie álláspontja szerint tehát éppen azok a feltételek, melyekre a relational contract épül – így például az incomplete contract szabad, befolyástól mentes és mindkét fél számára kölcsönösen előnyös alakításának lehetősége – nem rendelkeznek megfelelő kötővel a munkaviszonyban.¹⁰⁶⁵ Kiss György szintén a munkaviszonyra jellemző függő viszony okán tartja kétségesnek a relational contract alkalmazását a munkaszerződés vonatkozásában. Álláspontja szerint a munkaviszony tartalmát meghatározó imparitás és az ebből eredő munkáltatói alakítási hatalom megkérdőjelezi a munkaszerződés feleinek „kényszerközösség” jellegét. A munkáltatónak ugyanis, amennyiben érdeke kívánja, minden lehetősége megvan a kötelemből való szabadulásra, így a munkaviszonyt nem jellemzi az a fajta érdekösszetartozás, amely a szerződés fenntartásának kölcsönös igényét eredményezné.¹⁰⁶⁶

A personal employment contract elmélet a munkavégzésre irányuló jogviszonyok kettős és hármas modelljét kívánja egy új osztályozási rendszerbe illeszteni. Ezen elmélet nem állít fel merev kategóriákat, korlátokat a munkavégzésre irányuló viszonyok között, hanem a személyes munkavégzési szerződések laza és heterogén csoportját határozza meg.¹⁰⁶⁷ Bár ezen elmélet a munkavégzési viszonyok szélesebb dimenziójának leírásával sokkal inkább alkalmasabb a valóság leképezésére, mint a kettős és hármas modell, mind a hazai, mind a nemzetközi szakirodalom¹⁰⁶⁸ megjegyzi, hogy annak gyakorlati megvalósítása számos nehézségbe ütközne. E tekintetben Kiss György kiemeli, hogy az európai jogrendszerek még nem értek meg ezen teória befogadására. Ugyanis, a personal employment contract számos, egymástól jelentősen eltérő tevékenységet foglalna magában, melynek gyakorlati megvalósítása érdekében a munkavégzéshez kapcsolódó valamennyi jogintézményt kisebb-nagyobb mértékben szükséges lenne átalakítani. E körben elsősorban a munkajog említhető,

¹⁰⁶³ Bird (2005), 158-159, 196.

¹⁰⁶⁴ Brodie (2011), 252-253.

¹⁰⁶⁵ Kiss (2020), 237.

¹⁰⁶⁶ Uo. 278-279.

¹⁰⁶⁷ Jakab (2015), 424.

¹⁰⁶⁸ Freedland (2006), 1-29.

amennyiben új típusú védelmi rendszert kell kiépíteni, vagyis a munkajog egyes intézményeinek hatályát ki kell terjeszteni a szorosabb munkajogi értelemben, „de iure” munkavállalónak nem minősülő, személyesen munkát végzőkre is.¹⁰⁶⁹ Kiss György a „munkát végző személyre” fókuszáló védelmi rendszer megteremtése kapcsán kiemeli, hogy ennek megvalósításához „jogi-dogmatikai szemléletváltásra van szükség.” Amennyiben a jog ragaszkodik a munkajogi intézmények zártságához és elkülönültségéhez, úgy a munkavállalók védelmét garantáló jogszabályok és a kollektív megállapodások személyi hatályát csupán a munkáltató-munkavállaló relációra szűkíti. Ebben az esetben a jogszabályi és a kollektív szerződéses védelem csak a munkaszerződés alapján munkát végző személyeket illeti meg. Abban az esetben viszont, ha a jog háttérbe szorítja a munkavégzés jogalapjának elkülönítését és e helyett a munkát végző személyre koncentrálna, a védelem gyakorlati érvényesülése elérhető.¹⁰⁷⁰

¹⁰⁶⁹ Kiss (2013), 13.

¹⁰⁷⁰ Kiss (2021), 26.

Summary

The principle of freedom of contract recognises private autonomy in the world of civil law contracts, allowing parties in a non-subordinate position to freely determine the content of the contract. However, as the Constitutional Court has pointed out in several decisions, the legislator may limit this contractual principle in certain cases. Restrictions on contractual freedom are typically most evident in contracts between parties in unequal bargaining positions, such as in employment relationships. This dissertation aims to examine the enforcement of contractual freedom in employment relationships in seven chapters.

The first chapter explores the dogmatic reasons that justify the need for some legal restrictions on contractual freedom in an employment relationship. Restrictions on contractual freedom are necessary primarily because of the subordinate nature of the employment relationship and the unequal bargaining power between the parties, as well as for certain paternalistic reasons. Considering these aspects, in contrast to contractual relations governed by civil law, the general framework of contractual freedom in employment relationships is determined by the favourability principle rather than the dispositivity principle. According to the favourability principle, the employment contract may derogate from employment regulations to the employee's benefit.

However, the favourability principle has evolved over a long period of legal development in Hungarian labour law and has become the main regulating principle in the relationship between the employment contract and employment regulations. The second chapter examines the historical models of Hungarian labour law from a freedom-of-contract perspective. Before the Second World War, employment was regulated by civil law in a fragmented way, so the (few) labour laws were essentially dispositive. After 1945, based on the Soviet model, socialist labour law had a cogent system and thus the employment contract could not deviate from the socialist Labour Codes (1951 Labour Code, 1967 Labour Code), even in favour of the employee.

The third chapter analyses the legal hierarchy of Hungarian labour law sources after the regime change, focusing on the regulatory role of the employment contract. In this respect, it can be said that since the entry into force of Act 22 of 1992 on the Labour Code (1992 Labour Code), the main principle regarding the regulating role of the employment contract is the favourability principle, according to which, as a general rule, the employment contract may derogate from the 1992 Labour Code and other employment regulations only to the

benefit of the employee. Furthermore, Act 1 of 2012 on the Labour Code (Labour Code) introduced a new statutory rule according to which the derogations shall be adjudged by comparative assessment of related regulations. However, the favourability principle is limited by the general principle of "good morals"; thus, the content of the employment contract must not be reprehensible or inadmissible from a societal perspective.

The fourth chapter serves two purposes. First, it presents the legislative reasons for restricting the favourability principle, i.e., increasing contractual freedom in Hungarian labour law. Second, it aims to examine the main provisions of the Labour Code that are in force, from which the parties' agreement may deviate even to the detriment of the employee. In this context, it can be concluded that with regard to the legal provisions analysed, there are numerous uncertainties of interpretation and practical risks in relation to deviations to the detriment of employees, and in many respects the Labour Code does not comply with the recommendations set out in the legal literature concerning the conditions for "waivers". The fifth chapter analyses the legal hierarchy of labour law sources in Germany as a Western European country and the Visegrad countries as "post-socialist" states in terms of the regulatory role of the employment contract and compared with Hungarian labour law. In this respect, apart from some regulatory differences, the main regulatory principle in these countries is also the favourability principle, whereby the agreement of the parties may derogate only in favour of the employee from a higher-ranking provision in the hierarchy of labour law sources as a rule. It can also be noted that the labour laws of Poland, Slovakia and the Czech Republic, in contrast to the Hungarian labour law "tendency", are not characterised by a legislative intention to extend individual autonomy. Thus, among the Visegrad countries, Hungary's labour law provides the most extensive contractual freedom at the individual level.

Chapter six aims to examine the two atypical employment relationships and "atypical situation" that are exceptions to the general rule of the favourability principle. In this context, it analyses the special "ius cogens" provisions on employment relationships with public employers and special "dispositive" rules on executive employees (managers). It can be said that, by applying different methods of legal interpretation, it is possible to establish additional legal provisions with regard to the employment relationship of an executive employee, which are not classified as cogent by the Labour Code, but which cannot be derogated from by means of the employment contract of the executive employee. This chapter also explores the theoretical and practical dilemmas and legal-dogmatic

contradictions related to the absolute dispositivity allowed by the legislator in Hungarian labour law due to the Covid-19 pandemic.

The seventh chapter deals with a specific form of employment contract and analyses some contractual theories concerning the specific interpretation of the employment contract and the employment relationship. On this topic, the chapter aims to explore some of the dogmatic contradictions and dilemmas related to the interpretation of the employment contract as a standard contract term (ÁSZF). It also aims to examine the regulatory role of the employment contract and contractual freedom in the light of "psychological contract", "relational contract" and "personal employment contract" theories, focusing on the relevant labour law aspects. According to the psychological contract theory, in addition to the legally binding employment contract, there is also a so-called psychological contract, which contains the mutual and implicit expectations of the parties to the employment relationship towards each other, thus influencing the content of the employment relationship. The essence of the relational contract theory is that a contract is in fact a specific form of cooperation. The main features of a relational contract are continuous cooperation, analysis of circumstances, renegotiation of terms and, if necessary, changing them by mutual consent to maintain the contract. This theory is therefore based not only on formal contractual terms but also on long-term mutual trust and cooperation between the parties. The personal employment contract theory aims to completely "reform" the recent structures of legal relationships aimed at work. This theory goes beyond the binary and trichotomous regulation of work relationships and introduces the categories of "personal employment contract" and "personal work relations".

Melléklet: Az Mt. (munkavállaló számára hátrányos eltérést engedő) diszpozitív jellegű rendelkezéseinek jegyzéke

A munkavégzéshez szükséges feltételek biztosítása

- Eltérő megállapodás hiányában munkahelynek a munkakörben szokásos munkavégzési helyet kell tekinteni. [Mt. 45. § (3) bekezdés]
- A munkáltató köteles a munkavállaló részére a munkavégzéshez szükséges feltételeket – eltérő megállapodás hiányában – biztosítani. [Mt. 51. § (2) bekezdés b) pont]

Hátrányos jogkövetkezmények a munkavállaló vétkes kötelezettségszegésért

- A munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegése esetére kollektív szerződés vagy – ha a munkáltató vagy a munkavállaló nem áll kollektív szerződés hatálya alatt – munkaszerződés a kötelezettségszegés súlyával arányos hátrányos jogkövetkezményeket állapíthat meg. [Mt. 56. § (1) bekezdés]

A munka- és pihenőidő

- A teljes napi munkaidő – a felek megállapodása alapján – legfeljebb napi tizenkét órára emelhető, ha a munkavállaló
 - a) készenléti jellegű munkakört lát el,
 - b) a munkáltató vagy a tulajdonos hozzátartozója. [Mt. 92. § (2) bekezdés]
- Az Mt. 92. § (2) bekezdése alapján foglalkoztatott munkavállaló esetén – a felek írásbeli megállapodása alapján – a munkavállaló beosztás szerinti
 - a) napi munkaideje legfeljebb huszonnégy óra,
 - b) heti munkaideje legfeljebb hetvenkét óra lehet.A megállapodást a munkavállaló a naptári hónap utolsó napjára, munkaidőkeret elrendelése esetén a munkaidőkeret utolsó napjára tizenöt napos határidővel felmondhatja. A munkavállalót hátrány nem érheti, ha nem járul hozzá az e bekezdés szerinti megállapodás megkötéséhez, illetve a megállapodás felmondása esetén. [Mt. 99. § (3) bekezdés]
- A felek megállapodása az általános teljes napi munkaidőnél rövidebb teljes napi munkaidőt is megállapíthat. [Mt. 92. § (4) bekezdés]

- A felek az adott munkakörre irányadó teljes napi munkaidőnél rövidebb napi munkaidőben is megállapodhatnak (rész munkaidő). [Mt. 92. § (5) bekezdés]
- A felek írásbeli megállapodása az Mt. 99. § (2) bekezdésben előírt tartamot (a munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje legfeljebb tizenkét óra, heti munkaideje legfeljebb negyvennyolc óra lehet) legfeljebb tizenkét órával meghaladhatja
 - a) a polgári repülésben hajózó, légiutas-kísérő, repülőgépes műszaki, továbbá a légi utasok és járművek földi kiszolgálását végző, valamint a légi navigációs szolgáltatások biztosításában közreműködő vagy azt közvetlenül támogató,
 - b) a belföldi és nemzetközi közúti személyszállítás és áru fuvarozás körében forgalmi utazó,
 - c) a közúti közlekedésben a menetrend szerinti helyi, valamint az ötven kilométert meg nem haladó útszakaszon végzett helyközi menetrend szerinti személyszállítást végző és a zavartalan közlekedést biztosító,
 - d) a vasúti személyszállítás, valamint a vasúti áru fuvarozás körében utazó vagy a zavartalan közlekedést biztosító munkakörben,
 - e) a kikötőben foglalkoztatott munkavállaló tekintetében.A megállapodást a munkavállaló a naptári hónap utolsó napjára, munkaidőkeret elrendelése esetén a munkaidőkeret utolsó napjára tizenöt napos határidővel felmondhatja. [Mt. 135. § (4)-(5) bekezdés]
- A munkáltató a közölt munkaidő-beosztást, ha gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább kilencvenhat órával korábban módosíthatja. A munkáltató a közölt munkaidő-beosztást a munkavállaló írásbeli kérésére is módosíthatja. [Mt. 97. § (5) bekezdés]
- Naptári évenként kétszázötven óra rendkívüli munkaidő rendelhető el. Ezen mértéket meghaladóan a munkavállaló és a munkáltató írásbeli megállapodása alapján naptári évenként legfeljebb százötven óra rendkívüli munkaidő rendelhető el (önként vállalt túlmunka). A munkavállaló a megállapodást a naptári év végére mondhatja fel. [Mt. 109. § (1)-(2) bekezdés]
- Kollektív szerződés rendelkezése alapján legfeljebb évi háromszáz óra rendkívüli munkaidő rendelhető el. Ezt meghaladóan a munkáltató és a munkavállaló írásbeli

- megállapodása alapján naptári évenként legfeljebb száz óra rendkívüli munkaidő rendelhető el (önként vállalt túlmunka). A munkavállaló a megállapodást a naptári év végére mondhatja fel. [Mt. 135. § (3) bekezdés]
- A munkáltató – a felek megállapodása alapján – a napi munkaidőt legfeljebb két részletben is beoszthatja (osztott napi munkaidő). A beosztás szerinti napi munkaidők között legalább két óra pihenőidőt kell biztosítani. (Mt. 100. §)
 - A felek megállapodása a munkavállaló számára legfeljebb hatvan perc munkaközi szünetet biztosíthat. [Mt. 103. § (3) bekezdés]
 - A munkáltató – a felek naptári évre kötött megállapodása alapján – az életkor szerinti pótszabadságot az esedékesség évét követő év végéig adja ki. [Mt. 123. § (6) bekezdés]
 - A szabadságot – eltérő megállapodás hiányában – úgy kell kiadni, hogy a munkavállaló naptári évenként egy alkalommal, legalább tizennégy egybefüggő napra mentesüljön a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége alól. E tekintetben – a szabadságként kiadott napon túl – a heti pihenőnap (heti pihenőidő), a munkaszüneti nap és az egyenlőtlen munkaidő-beosztás szerinti szabadnap vehető figyelembe. [Mt. 122. § (3) bekezdés]
 - A munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan elrendelt rendkívüli munkaidőben, illetve a munkaidőkereten vagy az elszámolási időszakon felül végzett munka esetén a munkavállalónak ötven százalék bérpótlék vagy – munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása alapján – szabadidő jár. A felek megállapodása alapján a szabadidőt legkésőbb a tárgyévet követő év december harmincegyedik napjáig kell kiadni. [Mt. 143. § (2), (7) bekezdések]
 - Rendkívüli munkaidő a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló számára gyermeke hároméves korától négyéves koráig – az Mt. 108. § (2) bekezdésében foglaltakat kivéve – csak hozzájárulásával rendelhető el. [Mt. 113. § (2) bekezdés]
 - A szülési szabadságot – eltérő megállapodás hiányában – úgy kell kiadni, hogy legfeljebb négy hét a szülés várható időpontja elé essen. [Mt. 127. § (3) bekezdés]
 - A munkaidő az Mt. 97. § (3) bekezdés a) pontja szerinti egyenlőtlen beosztása a munkavállaló számára várandóssága megállapításától gyermeke hároméves koráig, a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló számára gyermeke hároméves koráig, vagy a munkáltató által a munkakörre vagy a munkavállalóra megállapított

egészségkárosító kockázat esetén csak a munkavállaló írásbeli hozzájárulásával megengedett. [Mt. 113. § (4) bekezdés]

- Éjszakai munka a nő számára gyermeke hároméves korától tízéves koráig, vagy a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló számára gyermeke hároméves korától tízéves koráig csak írásbeli hozzájárulásával osztható be. [Mt. 113. § (6) bekezdés]

A munka díjazása

- A bérpótlék számítási alapja – eltérő megállapodás hiányában – a munkavállaló egy órára járó alpbére. [Mt. 139. § (2) bekezdés]
- A felek megállapodása a vasárnapi pótlékot, a munkaszüneti napi pótlékot, a műszakpótlékot és az éjszakai pótlékot is magában foglaló alpbért állapíthat meg. [Mt. 145. § (1) bekezdés]
- A felek a munkaszerződésben bármely törvényi bérpótlék helyett, illetve készenlét vagy ügyelet esetén a munkavégzés díjazását és a bérpótlékot magában foglaló havi átalányt állapíthatnak meg. [Mt. 145. § (2) bekezdés]
- A munkavállaló részére járó munkabért – eltérő megállapodás hiányában – utólag, legalább havonta egy alkalommal kell elszámolni. [155. § (1) bekezdés]
- Egyenlőtlen munkaidő-beosztás és órabéres díjazás esetén – eltérő megállapodás hiányában – a munkáltató a munkavállaló munkabérét az adott hónapban irányadó általános munkarend szerinti munkanapok számának és a napi munkaidőnek az alapulvételével számolja el és fizeti ki. [156. § (1) bekezdés b) pont]
- A felek írásbeli megállapodása esetén a munkabért készpénzben kell megfizetni. [Mt. 158. § (1) bekezdés]
- A munkabér készpénzben történő kifizetése esetére irányadó szabályoktól [Mt. 159. § (2)-(6) bekezdések] a felek megállapodása eltérhet. [Mt. 159. § (1) bekezdés].
- A munkáltató követelését a munkabérből levonhatja a munkavállaló hozzájárulása alapján a levonásmentes munkabérrészig. [Mt. 161. § (2) bekezdés a) pont]
- A munkabért kizárólag teljesítménybér formájában meghatározni csak a munkaszerződésbe foglalt megállapodás esetén lehet. Ez megfelelően irányadó az idő- és teljesítménybér összekapcsolásával megállapított díjazás esetén is, ha az időbér nem éri el az alpbér összegét. [Mt. 137. § (3) bekezdés]

- A munkavállalót, ha a munkáltató hozzájárulása alapján mentesül a rendelkezésre állási kötelessége alól, a megállapodásuk szerint illeti meg díjazás. [Mt. 146. § (6) bekezdés]
- A Ptk. 6:47. § szerinti (ügyleti) kamat a felek megállapodása alapján jár. (Mt. 160. §)

A munkavállaló kártérítési felelőssége

- A felek írásbeli megállapodása alapján a munkáltató részére biztosítékot ad a munkavállaló, ha
 - a) munkaköre ellátása során más munkavállalótól vagy harmadik személytől pénzt, más értéket vesz át, vagy részükre ilyen kifizetést, átadást teljesít, vagy
 - b) az a) pontban foglaltak teljesítését közvetlenül ellenőrzi.A biztosíték összege nem haladhatja meg a munkavállaló egyhavi alapbérének összegét. Az alapbér növekedése miatt a munkáltató nem követelheti a biztosíték összegének kiegészítését. [Mt. 189. § (1)-(2) bekezdés]
- A leltárihiányért való felelősség feltétele – többek között – a leltáridőszakra vonatkozó leltárfelelősségi megállapodás megkötése. [Mt. 182. § (2) bekezdés a) pont]

A munkaviszony létrejötte és megszüntetése, a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás

- A munkaviszony – eltérő megállapodás hiányában – határozatlan időre jön létre. [Mt. 45. § (2) bekezdés]
- A munkaviszony – eltérő megállapodás hiányában – általános teljes napi munkaidőben történő foglalkoztatásra jön létre. [Mt. 45. § (4) bekezdés]
- A munkaviszony kezdetének napja – eltérő megállapodás hiányában – a munkaszerződés megkötését követő nap. (Mt. 48. §)
- A felek a munkaszerződésben a munkaviszony kezdetétől számított legfeljebb három hónapig terjedő próbaidőt köthetnek ki. Ennél rövidebb próbaidő kikötése esetén a felek a próbaidőt – legfeljebb egy alkalommal – meghosszabbíthatják. A próbaidő tartama a meghosszabbítása esetén sem haladhatja meg a három hónapot. [Mt. 45. § (5) bekezdés]

- A felek megállapodása esetén – legfeljebb a munkaviszony kezdetétől számított egy évig – a munkaviszony felmondással nem szüntethető meg. [Mt. 65. § (2) bekezdés]
- A felek az Mt. 69. § (1)-(2) bekezdésben foglaltaknál hosszabb, legfeljebb hathavi felmondási időben is megállapodhatnak. [Mt. 69. § (3) bekezdés]
- A munkavállaló hozzájárulása nélkül nem kötelezhető más helységben végzendő munkára
 - a) a várandóssága megállapításától gyermeke hároméves koráig,
 - b) gyermeke tizenhat éves koráig, ha gyermekét egyedül neveli, valamint
 - c) hozzátartozójának tartós, személyes gondozása esetén, továbbá, ha
 - d) a rehabilitációs szakértői szerv legalább ötven százalékos mértékű egészségkárosodását megállapította. [Mt. 53. § (3) bekezdés]

A munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes megállapodások

- A versenytildalmi megállapodásban kikötött kötbér esetén a Ptk. 6:186-189. §-a irányadó. [Mt. 228. § (6) bekezdés]
- A tanulmányi szerződés tekintetében a munkaviszonyban töltött idő számításánál – eltérő megállapodás hiányában – az Mt. 115. § (2) bekezdése megfelelően irányadó. [Mt. 229. § (1) bekezdés]
- A tanulmányi szerződésben kikötött kötbér kikötése esetén a Ptk. 6:186-189. §-a irányadó. [Mt. 229. § (8) bekezdés]

Forrásjegyzék

Felhasznált szakirodalom

- A Magyar Munkajogi Társaság elnöksége, a Munkajog folyóirat szerkesztőbizottsága: Összefoglaló egyes munkajogi szabályok alkalmazásáról a veszélyhelyzet kihirdetéséről szóló 40/2020. (III. 11.) Korm. rendelet által elrendelt veszélyhelyzet időtartama alatt. *Munkajog*, 2020. május 11. Elérhető: <https://munkajogilap.hu/osszefoglalo-egy-es-munkajogi-szabalyok-alkalmazasarol-a-veszelyhelyzet-kihirdeteserol-szolo-40-2020-iii-11-korm-rendelet-altal-elrendelt-veszelyhelyzet-idotartama-alatt/> (Letöltve: 2024. augusztus 25.).
- Antoni, Patrizia: Normenkollision im Arbeitsrecht und das Günstigkeitsprinzip. *AHS Rechtsanwältin*, 2015. május 26. Elérhető: <https://www.ahs-kanzlei.de/de/2015-05-normenkollision-arbeitsrecht-guenstigkeitsprinzip#spezialit%C3%A4ts-%20und%20ordnungsprinzip> (Letöltve: 2024. augusztus 18.).
- Argyris, Chris: *Understanding Organizational Behavior*. Dorsey Press, Homewood, 1960.
- Az egyéni védőeszköz munkáltatói juttatási rendje kialakításának helyes gyakorlatához. *Rapidus Optika*. Elérhető: <https://rapidus.hu/egyeni-vedoeszkozok/> (Letöltve: 2024. augusztus 14.).
- Balogh Áron Péter: A kedvezőbb eltérés elvének jogalkalmazási kérdései a szakképzési munkaviszony fényében. *Munkajog*, 2020/3.
- Balogh Áron Péter: *A kollektív szerződés, mint magánjogi jogintézmény. Doktori értekezés*. Debreceni Egyetem Marton Géza Állam- és Jogtudományok Doktori iskola, Debrecen, 2021.
- Balogh László: *A teljesítményt befolyásoló szervezetpszichológiai tényezők vizsgálata interaktív sportsapatoknál. Doktori értekezés*. Pécsi Tudományegyetem Bölcsészettudományi Kar Pszichológiai Doktori Iskola, Pécs, 2008.
- Bankó Zoltán: A köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony. In: Bankó Zoltán – Berke Gyula – Kiss György – Szőke Gergely László: *Nagykommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez (Jogtár, elektronikus kiadvány)*. Wolters Kluwer, Budapest, 2023.
- Bankó Zoltán: A munkajogviszony létesítése és kezdete. In: Kiss György (szerk.): *Munkajog*. Dialóg Campus, Budapest, 2020.

- Bankó Zoltán: A munkáltató írásbeli tájékoztatási kötelezettsége. In: Bankó Zoltán – Berke Gyula – Kiss György – Szőke Gergely László: *Nagykommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez (Jogtár, elektronikus kiadvány)*. Wolters Kluwer, Budapest, 2023.
- Bankó Zoltán: A távmunkavégzés. In: Bankó Zoltán – Berke Gyula – Kiss György – Szőke Gergely László: *Nagykommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez (Jogtár, elektronikus kiadvány)*. Wolters Kluwer, Budapest, 2023.
- Barański, Michał: Poland: employment relationship from the perspective of individual, collective labor law and EU law. In: Jakab, Nóra (ed.): *Fundamentals of labor law in Central Europe*. Central European Academic Publishing, Miskolc – Budapest, 2022.
- Béky, Ágnes Enikő: Interpreting freedom of contract in modern civil law. *Debreceni Jogi Műhely*, IV. évf., 2007/4. Elérhető: <https://ojs.lib.unideb.hu/DJM/article/view/6391/5991> (Letöltve: 2024. július 31.).
- Bérces Kamilla: Munkajogi változások a 2019-es év elején. *Munkajog*, 2019/1.
- Berke Gyula: A kollektív szerződés. In: Bankó Zoltán – Berke Gyula – Kiss György – Szőke Gergely László: *Nagykommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez (Jogtár, elektronikus kiadvány)*. Wolters Kluwer, Budapest, 2023.
- Berke Gyula: A köztulajdonban álló munkáltató különös munkajoga In: Auer Ádám – Bankó Zoltán – Békési Gábor – Berke Gyula – Hazafi Zoltán – Ludányi Dávid (szerk.): *Ünnepi tanulmányok Kiss György 70. születésnapjára. Clara pacta, boni amici*. Wolters Kluwer, Budapest, 2023.
- Berke Gyula: A köztulajdonban álló munkáltatók különös munkajogi szabályozása. In: Keh Dániel – Rappai Gábor (szerk.): *Primus Inter Pares. Tanulmánykötet Hoóz István 90. születésnapja tiszteletére*. Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar, Pécs, 2018.
- Berke Gyula: A munkaszerződés teljesítése. In: Bankó Zoltán – Berke Gyula – Kiss György – Szőke Gergely László: *Nagykommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez (Jogtár, elektronikus kiadvány)*. Wolters Kluwer, Budapest, 2023.
- Berke Gyula: A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás. In: Bankó Zoltán – Berke Gyula – Kiss György – Szőke Gergely László: *Nagykommentár a munka*

- törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez (Jogtár, elektronikus kiadvány).* Wolters Kluwer, Budapest, 2023.
- Berke Gyula: A munkaviszonyra vonatkozó szabály. In: Bankó Zoltán – Berke Gyula – Kiss György – Szőke Gergely László: *Nagykommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez (Jogtár, elektronikus kiadvány).* Wolters Kluwer, Budapest, 2023.
- Berke Gyula: A munkaviszonyra vonatkozó szabályok. Rendszertani és jogpolitikai megjegyzések a magyar munkajog jogforrási rendszeréhez. In: Kiss György – Berke Gyula – Bankó Zoltán – Kajtár Edit (szerk.): *Emlékkönyv Román László születésének 80.évfordulójára. Studia Iuridica Auctoritate Universitatis Pécs Publicata.* Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Pécs, 2008.
- Berke Gyula: Adalékok a munkavállaló javára való eltérés kérdéséhez. In: Pál Lajos – Petrovics Zoltán (szerk.): *Visegrád 16.0. A XVI. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai.* Wolters Kluwer, Budapest, 2019.
- Berke Gyula: Gondolatok a magánautonómia és a kollektív autonómia munkajogi problémájához. In: Ábrahám Márta – Berke Gyula – Tálné Molnár Erika (szerk.): *Exemplis discimus: Emlékkötet Radnay József születésének 95. évfordulójára.* Kúria – Pázmány Press, Budapest, 2022.
- Berke Gyula: Kógencia és diszpozitivitás. Eltérő szabályozási lehetőségek az új Munka Törvénykönyvében. *HR&Munkajog*, 2013/10.
- Berke Gyula: Munkajog veszélyhelyzetben. In: Pál Lajos – Petrovics Zoltán (szerk.): *Visegrád 17.0. A XVII. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai.* Wolters Kluwer, Budapest, 2020.
- Bihary László: A vezető jogállása köztulajdonban – takaréklángon? In: Pál Lajos – Petrovics Zoltán (szerk.): *Visegrád 16.0. A XVI. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai.* Wolters Kluwer, Budapest, 2019.
- Bird, Robert C.: Employment as a Relational Contract. *U. Pa. Journal of Business Law*, Vol 8., 2005/1.
- Bodó László: A polgári jog és a munkajog összehasonlítása az alapelvek tükrében. *Debreceni Jogi Műhely*, IX. évf., 2012/4.
- Bogoeski, Vladimir: Nonwaivability of Labour Rights, Individual Waivers and the Emancipatory Function of Labour Law. *Industrial Law Journal*, Vol. 52., 2023/1.

- Brodie, Douglas: How Relational is the Employment Contract? *Industrial Law Journal*, Vol. 40., 2011/3.
- Brodie, Douglas: Mutual Trust and the Values of the Employment Contract. *Industrial Law Journal*, Vol. 30., 2001/1.
- Brodie, Douglas: Relational Contract. In Freedland, Mark (gen. ed.): *The Contract of Employment*. Oxford University Press, Oxford, 2016.
- Clauwaert, Stefan – Schömann, Isabelle: The Crisis and National Labour Law Reforms. A Mapping Exercise. *European Labour Law Journal*, Vol. 3., 2012/1.
- Collins, Hugh – Lester, Gillian L. – Mantouvalou, Virginia: Introduction: Does Labour Law Need Philosophical Foundations? In: Collins, Hugh – Lester, Gillian L.– Mantouvalou, Virginia (eds.): *Philosophical Foundations of Labour Law*. Oxford University Press, Oxford, 2018.
- Czarzasty, Jan: Collective bargaining in Poland: a near-death experience. In: Müller, Torsten – Vandaele, Kurt – Waddington, Jeremy (eds.): *Collective bargaining in Europe: towards an endgame. Volume II*. ETUI aisbl, Brussels, 2019.
- Cséffán József: *A Munka Törvénykönyve és magyarázata*. Szegedi Rendezvényszervező Kft., Szeged, 2024.
- Cselédi Zsolt: Egyoldalú kötelezettségvállalás a munkáltató részéről. *Munkajog Portál*, 2014. december 11. Elérhető: <https://munkajogportal.hu/egyoldalukotelezettsegvallalas-a-munkaltato-reszerol/> (Letöltve: 2024. szeptember 06.).
- Cserne Péter: Szerződési szabadság és paternalizmus: adalékok a szerződési jog közgazdasági elemzéséhez. *Századvég*, 11. évf., 2006/41.
- Cserne, Péter: Reasons for limiting freedom of contract: questions of philosophy and policy. *Jogelméleti Szemle*, 2003/1. Elérhető: <https://jesz.ajk.elte.hu/cserne13.html> (Letöltve: 2024. július 30.).
- Davidov, Guy: *A Purposive Approach to Labour Law*. Oxford University Press, Oxford, 2016.
- Davidov, Guy: Articulating Labour Law's Goals: Why and How. *European Labour Law Journal*, Vol. 3., 2012/2.
- Davidov, Guy: Non-waivability in Labour Law. *Oxford Journal of Legal Studies*, Vol. 40., 2020/3.
- Davidov, Guy: The (changing?) idea of labour law. *International Labour Review*, Vol. 146., 2007/3-4.

- Davies, Paul – Freedland, Mark: *Kahn-Freund's Labour and the Law. Third Edition.* Stevens and Sons, London, 1983.
- Deakin, Simon: Contracts and Capabilities: An Evolutionary Perspective on the Autonomy-Paternalism Debate. *Erasmus Law Review*, Vol. 3., 2010/2.
- Dolobáč, Marcel: Slovakia: Traditions and New Challenges of Labor Law. In: Jakab, Nóra (ed.): *Fundamentals of labor law in Central Europe.* Central European Academic Publishing, Miskolc – Budapest, 2022.
- Drinóczi Tímea: A szerződési szabadság – alkotmányjogi nézőpontból. *Cég és jog*, 4. évf., 2002/9.
- Dudás Katalin – Halmos Szilvia – Kártyás Gábor: *A munkajog szerepe a munkaerőhiány kezelésében. Kutatási zárótanulmány (online).* Budapest, 2018. 11. [a továbbiakban: Dudás – Halmos – Kártyás (2018)]. Elérhető: https://www.liganet.hu/images/a10122/Zrtanulmny-munkaerhiny2018_1.pdf (Letöltve: 2024. július 30.).
- Farkas József: *Munkajogunk fejlődése a felszabadulástól a Munka Törvénykönyvéig.* Jogi és Államigazgatási Könyv-és Folyóiratkiadó, Budapest, 1952.
- Ferencz Jácint: *Jogalkotás a munkaviszonyok szolgálatában. A munkajogi szabályozás gazdasági és társadalmi kihívásai.* Nemzeti Közszerológati Egyetem Államtudományi és Közigazgatási Kar, Budapest, 2019.
- Fodor T. Gábor nyilatkozata. In: Fazekas Lázár Benjámín: A kormány gyakorlatilag megszüntette a munkajogot. *Mérce*, 2020. március 19. Elérhető: <https://merce.hu/2020/03/19/a-kormany-gyakorlatilag-megszuntette-a-munkajogot/> (2024. augusztus 25.).
- Fodor T. Gábor: A méltányos mérlegelés elve – új elem a Munka Törvénykönyvében. *Jobline*, 2016. október 18. Elérhető: https://karrierplusz.jobline.hu/allaskinalok/20161018_A_meltanyos_merlegeles_elve_uj_elem_a_Mu (Letöltve: 2024. szeptember 06.).
- Freedland, Mark – Deakin, Simon: The Exchange Principle and the Wage-Work Bargain. In: Freedland, Mark (gen. ed.): *The Contract of Employment.* Oxford University Press, Oxford, 2016.
- Freedland, Mark – Kountouris, Nicola: The Legal Characterization of Personal Work Relations and the Idea of Labour Law. In: Davidov, Guy – Langille, Brian (eds.): *The Idea of Labour law.* Oxford University Press, Oxford, 2011.

- Freedland, Mark – Kountouris, Nicola: *The Legal Construction of Personal Work Relations*. Oxford University Press, Oxford, 2011.
- Freedland, Mark: From the Contract of Employment to the Personal Work Nexus. *Industrial Law Journal*, Vol. 35., 2006/1.
- Freedland, Mark: *The Contract of Employment*. Clarendon Press, Oxford, 1976.
- Gallia Béla: A munkajog utolsó huszonöt éve. *Jogtudományi Közlöny*, 1. évf., 1946/5-6.
- Garancsy Mihályné: A munkaszerződés mellőzhetetlen tartalmának érvényesülése. *Jogtudományi Közlöny*, 14. évf., 1959/4.
- Gergely Katalin: A biztosítási jogviszony alakulása és hatása a társadalombiztosítási ellátásokra. *Glossa Iuridica*, VII. évf., 2020/különszám.
- Gubányi Mónika: A pszichológiai szerződés szakirodalmi összefoglalója. *Vezetéstudomány*, 51. évf., 2020/10.
- Gyulavári Tamás – Kun Attila: A munkáltatói szabályzat az új Munka Törvénykönyvében. *Magyar Jog*, 60. évf., 2013/9.
- Gyulavári Tamás: *A szürke állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán*. Pázmány Press, Budapest, 2014.
- Gyulavári Tamás: Munkaidő. In: Gyulavári Tamás (szerk.): *Munkajog. Ötödik, átdolgozott kiadás*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2020.
- Gyulavári Tamás: Munkajogi jogforrások. In: Gyulavári Tamás (szerk.): *Munkajog. Ötödik, átdolgozott kiadás*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2020.
- Gyulavári Tamás: Veszélyhelyzet a munkajogban: szerződési szabadság és munkáltatói hatalom. *Fundamentum*, 24. évf., 2020/1.
- Gyulavári, Tamás – Kártyás, Gábor: *The Hungarian Flexicurity Pathway? New Labour Code after Twenty Years in the Market Economy*. Pázmány Press, Budapest, 2015.
- Gyulavári, Tamás – Menegatti, Emanuele: Introduction: Recent Trends in the Hierarchy of Labour Law Sources. In: Gyulavári, Tamás – Menegatti, Emanuele (eds.): *The Sources of Labour Law*. Kluwer Law International B.V., The Netherlands, 2020.
- Gyulavári, Tamás – Menegatti, Emanuele: Who Regulates Employment? Trends in the Hierarchy of Labour Law Sources. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 38., 2022/1.

- Gyulavári, Tamás – Pisarczyk, Łukasz: Populist Reforms in Hungary and Poland: Same Song, Different Melodies. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 39., 2023/1.
- Gyulavári, Tamás: Covid-19 and Hungarian Labour Law: the 'State of Danger'. *Hungarian Labour Law E-Journal*, 2020/1.
- Gyulavári, Tamás: COVID-19 and Labour Law: Hungary. *Italian Labour Law e-Journal*, Vol. 13., 2020/Special Issue.
- Gyulavári, Tamás: The Hungarian Experiment to Promote Collective Bargaining: Farewell to 'Principle of Favour'. In: Gyulavári, Tamás – Menegatti, Emanuele (eds.): *The Sources of Labour Law*. Kluwer Law International B.V., The Netherlands, 2020.
- Hágelmayer Istvánné: *A kollektív szerződés alapkérdései*. Akadémiai Kiadó, Budapest, 1979.
- Hágelmayer Istvánné: A munkaszerződés módosítása az új szabályozás alapján. *Jogtudományi Közlöny*, 20. évf., 1965/7.
- Hajdu-Dudás Mária: Mi tartozik bele a munkakörbe, meddig mehet el a munkáltató? *Adózána*, 2020. július 06. Elérhető: https://adozona.hu/munkajog/Mi_tartozik_bele_a_munkakorbe_Meddig_mehet_2_ND6IP (Letöltve: 2024. szeptember 06.).
- Hős Nikolett: Munkabér. In.: Gyulavári Tamás (szerk.): *Munkajog. Ötödik, átdolgozott kiadás*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2020.
- Hungler Sára: Alkotmánybírósági döntés a munkaidőkeretről és a rendkívüli munkavégzésről. *Munkajog*, 2021/3.
- Jakab Nóra – Prugberger Tamás: Ellentétek és kapcsolatok a magyar munkajogi, és polgári jogi szabályozás között. *Jogtudományi Közlöny*, 69. évf., 2014/10.
- Jakab Nóra: *A munkavállalói jogalanyiség munkajogi és szociális jogi kérdései, különös tekintettel a megváltozott munkaképességű és fogyatékos személyekre*. Bíbor Kiadó, Miskolc, 2014.
- Jakab Nóra: Munkavégzők a munkavégzési viszonyok rendszerében. *Jogtudományi Közlöny*, 70. évf., 2015/9.
- Jakab, Nóra: Central European Reality of Labor Law – A Comparative Chapter. In: Jakab, Nóra (ed.): *Fundamentals of labor law in Central Europe*. Central European Academic Publishing, Miskolc – Budapest, 2022.

- Juhász Krisztina: A tisztességtelen szerződési feltételek hivatalbóli vizsgálata. *Eljárásjogi Szemle*, 2018/2.
- Juhász Zoltán: A szerződési szabadság és határai alkotmányjogi és magánjogi nézőpontból, valamint a „clausula rebus sic stantibus” elve. *Közjogi Szemle*, 2015/1.
- Kahancová, Marta – Martišková, Monika: Strengthening legislation, weakening collective bargaining? Two faces of trade union strategies in Czechia and Slovakia. *European Journal of Industrial Relations*, Vol 29., 2022/1.
- Kajtár Edit: Tanulmányi szerződésen innen és túl. *Munkajog*, 2023/1.
- Kártyás Gábor: *A munka díjazása. Második, átdolgozott kiadás.* Wolters Kluwer, Budapest, 2015.
- Kártyás Gábor: A törvénytől eltérő megállapodásokról. *Adó Online*, 2015. március 04. Elérhető: <https://ado.hu/munkaugyek/a-torvenytol-eltero-megallapodasokrol/> (Letöltve: 2024. augusztus 06.).
- Kártyás Gábor: Az alapbéresítés: kockázatok és mellékhatások. *Adó Online*, 2018. december 11. Elérhető: <https://ado.hu/munkaugyek/az-alapberesites-kockazatok-es-mellekhatasok/> (Letöltve: 2024. augusztus 16.).
- Kártyás Gábor: Fegyelmezési lehetőségek az új Mt. alapján. *Jogászvilág*. 2014. január 20. Elérhető: <https://jogaszvilag.hu/cegvilag/fejelmezesi-lehetosegek-az-uj-mt-alapjan/> (Letöltve: 2024. augusztus 14.).
- Kártyás Gábor: Lehet-e túl előnyös egy munkaszerződés? *Magyar Munkajog E-Folyóirat*, 2019/1.
- Kártyás Gábor: *Munkaerő-kölcsönzés Magyarországon és az Európai Unióban.* Wolters Kluwer, Budapest, 2015.
- Kártyás Gábor: XXI. század és munkajog: megőrizni vagy megreformálni? In: Pál Lajos – Petrovics Zoltán (szerk.): *Visegrád 17.0. A XVII. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai.* Wolters Kluwer, Budapest, 2020.
- Kenderes György: *A munkaszerződés hazai szabályozásának alapkérdései.* Novotni Alapítvány, Miskolc, 2007.
- Kéri Ádám: Amit a munkavállalói költségek megtérítéséről tudni érdemes. HR Portál. Elérhető: <https://www.hrportal.hu/hr/amit-a-munkavallaloi-koltsegek-megteriteserol-tudni-erdemes-20160509.html> (Letöltve: 2024. augusztus 14.).

- Kéri Ádám: Egyszerűsítési lehetőségek a bérpótlék számításánál (1. rész). *Origo*, 2016. május 19. Elérhető: <https://www.origo.hu/jog/2016/05/egyszerusitesi-lehetosegek-a-berpotlek-szamitasanal-1-resz> (Letöltve: 2024. augusztus 16.).
- Kéri Ádám: Ezen fő munkajogi szabályoktól veszélyhelyzetben se térjen el! *Adózóna*, 2020. április 21. Elérhető: https://adozona.hu/koronavirus_jarvany/Ezen_fo_munkajogi_szabalyoktol_veszelyhelyz_CTAF4G (Letöltve: 2024. augusztus 25.).
- Kéri Ádám: Felmondáskor vissza kell fizetni a munkaruha árát? *HR Portál*. Elérhető: <https://www.hrportal.hu/c/felmondaskor-vissza-kell-fizetni-a-munkaruha-arat-20150803.html> (Letöltve: 2024. augusztus 14.).
- Kertész Gábor: „Rabszolgatörvény” – jogi elemzés és a perspektívák. *Multidiszciplináris kihívások, sokszínű válaszok*, 2020/1.
- Kertész István: *A fegyelmi felelősség alapkérdései a munkajogban*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1964.
- Késmárki-Mészáros Gyöngyi: A szerződési szabadság elve. *Themis: Az ELTE Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola elektronikus folyóirata*, 2013/1.
- Kiss György: *A foglalkoztatás rugalmassága és a munkavállalói jogállás védelme. Egy lehetséges megközelítés a munkaviszony tartalmának vizsgálatához*. Wolters Kluwer, Budapest, 2020.
- Kiss György: A munkajog fogalma. In: Kiss György (szerk.): *Munkajog*. Dialóg Campus, Budapest, 2020.
- Kiss György: A munkajog konzervativizmusa – válaszok az új körülményekre. In: Ábrahám Márta – Berke Gyula – Tálné Molnár Erika (szerk.): *Exemplis discimus: Emlékkötet Radnay József születésének 95. évfordulójára*. Kúria – Pázmány Press, Budapest 2022.
- Kiss György: A munkajog lehetőségei és határai. *Jogtudományi Közlöny*, 78. évf., 2023/6.
- Kiss György: A munkajog szabályozásának dilemmái. *Miskolci Jogi Szemle*, 12. évf., 2017/2. különszám.
- Kiss György: A munkaszerződés tartalmának összetettségéről. *Jogtudományi Közlöny*, 72. évf., 2017/3.
- Kiss György: A munkaszerződés tartalmának összetettségéről. *Jogtudományi Közlöny*, 72. évf., 2017/3.

- Kiss György: A munkaszerződés továbbélése vagy egy új szerződés kialakulása? *Pro Futuro*, 11. évf., 2021/2.
- Kiss György: A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problematikája az Európai Unióban és e jogállás szabályozásának hiánya a Munka Törvénykönyvében. *Jogtudományi Közlöny*, 68. évf., 2013/1.
- Kiss György: *A piac és az emberi tényező. A rendszerváltás hatása a munka világának szabályozására*. Balassi Kiadó, Budapest, 1995.
- Kiss György: *Alapjogok kollíziója a munkajogban*. Justis, Pécs, 2010.
- Kiss György: Az általános szerződési feltételek és a kollektív szerződés lehetséges kapcsolódási pontjai. In: Pál Lajos – Petrovics Zoltán (szerk.): *Visegrád 16.0. A XVI. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Wolters Kluwer, Budapest, 2019.
- Kiss György: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre. *Polgári Jogi Kodifikáció*, II. évf., 2000/1.
- Kiss György: Foglalkoztatás gazdasági válság idején – a munkajogban rejlő lehetőségek a munkajogviszony tartalmának alakítására (jogdogmatikai alapok és jogpolitikai indokok). *Állam- és Jogtudomány*, 55. évf., 2014/1.
- Kiss György: Megjegyzések a munkajogviszony tartalmának alakításához. In: Homoki-Nagy Mária – Hajdú József (szerk.): *Ünnepi kötet Dr. Czúcz Ottó egyetemi tanár 70. születésnapjára*. Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Szeged, 2016.
- Kiss György: *Munkajog*. Osiris, Budapest, 2000.
- Kiss György: Vázlat a munkát végző személyek védelméről. *Miskolci Jogi Szemle*, 17. évf., 2022/1. Különszám.
- Kiss, György: Transition of a Contract of Employment: from the Locatio Conductio to the Relational Contract. *New Zealand Journal of Employment Relations*, Vol. 43., 2018/3.
- Koldinská, Kristina: Czech and Slovak Labour Law – Protective or Liberal? Labour Law from the Split of Czechoslovakia to post-EU Accession. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 24., 2008/3.
- Konta Éva: A munkáltató fegyelmezési joga. In: Kecskés Gábor (szerk.): *Doktori Műhelytanulmányok 2015*. Széchenyi István Egyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, Győr, 2015.

- Kovács Szabolcs – Takács Gábor: A Ptk. és a munkajog kapcsolata – általános szerződési feltételek. *Jogászvilág*, 2014. március 12. Elérhető: <https://jogaszvilag.hu/cegvilag/a-ptk-es-a-munkajog-kapcsolata-altalanos-szerzodesi-feltetelek/> (Letöltve: 2024. augusztus 31.).
- Kovács Szabolcs – Takács Gábor: *Bérszámfejtés a gyakorlatban*. Wolters Kluwer, Budapest, 2018.
- Kovács Szabolcs: Általános szerződési feltételek a munka világában. *Menedzser Praxis*, 2015. április 21. Elérhető: https://menedzserpraxis.hu/hir.php?hir_ID=2859 (Letöltve: 2024. szeptember 01.).
- Kovács, Erika – Lyutov, Nikita – Mitrus, Leszek: Labor law in transition: From a centrally planned to a free market economy in Central and Eastern Europe. In: Finkin, Matthew W.– Mundlak, Guy (eds.): *Comparative Labor Law*. Edward Elgar Publishing, Cheltenham, 2015.
- Kozma Anna: A köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony. In: Kozma Anna – Lőrincz György – Pál Lajos (szerk.: Petrovics Zoltán): *A Munka Törvénykönyvének magyarázata. Második, aktualizált kiadás (Jogkódex, elektronikus kiadvány)*. HVG-ORAC, Budapest, 2024.
- Kozma-Fecske Ivett: Elektronikus eszközök használata a munkavégzés során. *Adó Online*, 2020. július 21. Elérhető: <https://ado.hu/munkaugyek/elektronikus-eszkozok-hasznalata-a-munkavegzes-soran/> (Letöltve: 2024. augusztus 14.).
- Köztulajdonú munkáltató vezető munkavállalója. *Szakszervezetek.hu*, 2016. szeptember 22. Elérhető: <https://szakszervezetek.hu/dokumentumok/munkajog/6999-koztulajdonu-munkaltato-vezeto-munkavallaloja> (Letöltve: 2024. szeptember 15.).
- Kulisity Mária: A munkaviszonyból származó jogok és kötelességek. In.: Gyulavári Tamás (szerk.): *Munkajog. Ötödik, átdolgozott kiadás*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2020.
- Kulisity Mária: Tisztességtelen általános szerződési feltételek a munkajogban. In: Auer Ádám – Bankó Zoltán – Békési Gábor – Berke Gyula – Hazafi Zoltán – Ludányi Dávid (szerk.): *Ünnepi tanulmányok Kiss György 70. születésnapjára. Clara pacta, boni amici*. Wolters Kluwer, Budapest, 2023.

- Kumor-Jeziarska, Ewelina: Employee favourability principle. In: Baran, Krzysztof W. (ed.): *Principles of Polish Labour Law*. Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa, 2018.
- Kun Attila – Rácz Ildikó: A Bring Your Own Device (BYOD)-policy jelensége – munkajogi nézőpontból. *Munkajog*, 2017/1. 41-42.
- Kun Attila: A magyar munkajog kezdetei és helyzete 1945 és 1949 között. *Acta Universitatis Szegediensis Acta Juridica et Politica, Publicationes Doctorandorum Juridicorum, Tomus IV., Fasciculus 11*. Szeged, 2004.
- Kun Attila: A méltányos mérlegelés elve a magyar munkajogban – méltánytalanul mellőzve? *Magyar Jog*, 64. évf., 2017/12.
- Kun Attila: A munkajog alapelvei – generálklauzulák az Mt.-ben. In: Kiss György (szerk.): *Munkajog*. Dialóg Campus, Budapest, 2020.
- Kun Attila: A munkajog történeti fejlődésének vázlata. In.: Kiss György (szerk.): *Munkajog*. Dialóg Campus, Budapest, 2020.
- Kun Attila: A valódi munkaidő-szuverenitás nyomában. In: Bankó Zoltán – Berke Gyula – Pál Lajos – Petrovics Zoltán (szerk.): *Ünnepi tanulmányok Lőrincz György 70. születésnapja tiszteletére*. HVG-ORAC, Budapest, 2019.
- Kun Attila: Munkajogi elvi kérdések: a felek (munkáltató és munkavállaló) egyéni megállapodásainak mozgásteréről. *Glossa Iuridica*, VII. évf., 2020/különszám.
- Kun, Attila: 2. Universal Labour Guarantee – The state of play of Hungarian labour law in view of the ILO’s Universal Labour Guarantee. In: Mihes, Cristina – Shroff, Tvisha (eds.): *Reflections on the introduction of Universal Labour Guarantee in selected Central and Eastern European countries*. International Labour Organization, Geneva, 2023.
- Lábady Tamás: *A magánjog általános tana*. Szent István Társulat, Budapest, 2018.
- Lehoczkyné Kollonay Csilla: Génmanipulált újszülött – Új munkatörvény az autoriter és neoliberális munkajogi rendszerek határán. In: Kun Attila (szerk.): *Az új Munka Törvénykönyve dilemmái című tudományos konferencia utókiadványa: KRE ÁJK 2011. december 13.* Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Budapest, 2013.
- Lenkovics Barnabás: Szerződési szabadság – alkotmányos nézőpontból. In: Király Miklós – Gyertyánfy Péter (szerk.): *Liber Amicorum: studia Gy. Boytha dedicata:*

- ünnepi dolgozatok Boytha György tiszteletére.* ELTE ÁJK Polgári Jogi Tanszék, Budapest, 2004.
- Levinson, Harry – Price, Charlton R. – Munden, Kenneth J. – Mandl, Harold J. – Solley, Charles M.: *Men, Management, and Mental Health.* Harvard University Press, Cambridge, 1962.
- Lexikon für Betriebsräte, Günstigkeitsprinzip. Elérhető: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/guenstigkeitsprinzip> (Letöltve: 2024. augusztus 18.).
- Lieb, Manfred – Jacobs, Matthias: *Arbeitsrecht. 9., neu bearbeitete Auflage.* C.F. Müller Verlag, Heidelberg, 2006.
- Lőrincz György: A munkaszerződés teljesítése. In: Kozma Anna – Lőrincz György – Pál Lajos (szerk.: Petrovics Zoltán): *A Munka Törvénykönyvének magyarázata. Második, aktualizált kiadás (Jogkódex, elektronikus kiadvány).* HVG-ORAC, Budapest, 2024.
- Lőrincz György: A munkaszerződés teljesítésének egyes kérdései. In: Ábrahám Márta – Berke Gyula – Tálné Molnár Erika (szerk.): *Exemplis discimus: Emlékkötet Radnay József születésének 95. évfordulójára.* Kúria – Pázmány Press, Budapest, 2022.
- Jakab Nóra: A munkajog és polgári jog kapcsolata a jogpolitika tükrében. *Magyar Jog*, 62. évf., 2015/1.
- Lőrincz György: A munkaszerződés teljesítésének egyes kérdései. *Munkajog*, 2020/3.
- Lőrincz György: A munkaszerződés. In: Kozma Anna – Lőrincz György – Pál Lajos (szerk.: Petrovics Zoltán): *A Munka Törvénykönyvének magyarázata. Második, aktualizált kiadás (Jogkódex, elektronikus kiadvány).* HVG-ORAC, Budapest, 2024.
- Lőrincz György: A vezetői munkaszerződés lehetséges tartalma. *Munkajog*, 2019/2.
- Lőrincz György: Az Mt. általános rendelkezései. In: Kozma Anna – Lőrincz György – Pál Lajos (szerk.: Petrovics Zoltán): *A Munka Törvénykönyvének magyarázata. Második, aktualizált kiadás (Jogkódex, elektronikus kiadvány).* HVG-ORAC, Budapest, 2024.
- Macneil, Ian R.: The many futures of contracts. *Southern California Law Review*, Vol. 47., 1973-1974.

- Mihalics Klaudia: A jóerkölcsbe ütköző szerződések munkajogi gyakorlata. *Munkajog*, 2020/2.
- Miholics Tivadar: A munkáltató kötelezettségei a munkaviszonyban. *Magyar Jog*, 65. évf., 2018/7-8.
- Mikos Ferenc: Hetedik Fejezet. Jóléti és kulturális szolgáltatások. In: Mikos Ferenc – Nagy László – Weltner Andor (szerk.: Weltner Andor): *A munka törvénykönyve és végrehajtási szabályai*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1955.
- Mitrus, Leszek: Relationship between statutory law, collective agreement and employment contract: case of Poland. 5. Elérhető: https://mta-pte.ajk.pte.hu/downloads/leszek_mitrus.pdf (Letöltve: 2024. augusztus 18.).
- Molnár Bence: A végkielégítés mértéke és a jóerkölcs – Egy munkaügyi ítélet és ami mögötte van. *Munkajog*, 2023/4.
- Munkaruha és védőfelszerelés: mit lehet és mit nem? *Origo*, 2018. június 22. Elérhető: <https://www.origo.hu/gazdasag/2018/06/a-munkaruha-es-vedofelszerelés-szabályai> (Letöltve: 2024. augusztus 24.).
- Nádas György – Orosz Ferenc: A szerződési szabadság megjelenése az általános szerződési feltétel mint egyoldalú jognyilatkozat kapcsán. *Munkajog*, 2024/2.
- Nádas György: Általános szerződési feltétel-e a kollektív szerződés? In: Hajnal Zsolt (szerk.): *A fogyasztóvédelmi jogról másképpen – előképek, közjogi és munkajogi vetületek*. Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Debrecen, 2019.
- Nádas György: Általános szerződési feltételek a munkajogban, fogyasztó-e a munkavállaló. In.: Szikora Veronika – Árva Zsuzsanna: *A fogyasztók védelmének új irányai és kihívásai a XXI. században*. Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Debrecen, 2018.
- Nádas György: Az 1951. évi Munka törvénykönyve. Az első munkajogi kódex Magyarországon. *Studia Iurisprudentiae Doctorandorum Miskolciensium, Miskolci doktoranduszok jogtudományi tanulmányai*, Tomus 2, 2002/2.
- Nagy László: Hatodik Fejezet. A munkabér. In: Mikos Ferenc – Nagy László – Weltner Andor (szerk.: Weltner Andor): *A munka törvénykönyve és végrehajtási szabályai*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1955.
- Nagy László: Munkajog. *Jogtudományi Közlöny*, 3. évf., 1948/19-20.

- Nemessányi Zoltán: Mikor lesz a munkaszerződés általános szerződési feltétel? *Adó Online*, 2014. november 03. Elérhető: <https://ado.hu/munkaugyek/mikor-lesz-a-munkaszerzodes-altalanos-szerzodesi-feltetel/> (Letöltve: 2024. augusztus 31.).
- Niezna, Maayan – Davidov, Guy: Consent in Contracts of Employment. *Modern Law Review*, Vol. 86., 2023/5.
- Non-standard employment around the world. Understanding challenges, shaping prospects. International Labour Organization, Geneva, 2016. 20. Elérhető: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_534326.pdf (Letöltve: 2024. szeptember 05.).
- Nyerges Éva: A munkabér védelme – a munkabérből való levonás nemzetközi jogi alapjai. In: Szabó Csaba (szerk.): *Tavaszi Szél – Spring Wind 2018. I. kötet*. Doktoranduszok Országos Szövetsége, Budapest, 2018.
- Nyerges Éva: Az egyenlő bánásmód érvényesülése a munkabér megállapítása során. In.: Pál Lajos (szerk.): *Az egyenlő bánásmód szabályozásáról. A Magyar Munkajogi Társaság 2020. február 5-ei vitauülésén elhangzott előadások, hozzászólások*. HVG-ORAC, Budapest, 2020.
- Pál Lajos: A vezető állású munkavállaló. In: Kozma Anna – Lőrincz György – Pál Lajos (szerk.: Petrovics Zoltán): *A Munka Törvénykönyvének magyarázata. Második, aktualizált kiadás (Jogkódex, elektronikus kiadvány)*. HVG-ORAC, Budapest, 2024.
- Pál Lajos: Munkajogi elvi kérdések: a foglalkoztatási és rendelkezésre állási kötelesség teljesítése a veszélyhelyzet tartama alatt. *Glossa Iuridica*, VII. évf., 2020/különszám.
- Peres Zsuzsanna: A relational contract elmélet és a házassági szerződések. In: Auer Ádám – Berke Gyula – György István – Hazafi Zoltán (szerk.): *Ünnepi kötet a 65 éves Kiss György tiszteletére. Liber amicorum in honorem Georgii Kiss aetatis suae LXV*. Dialóg Campus, Budapest, 2018.
- Perneczky Béla: A munkajog fogalma. In: *A magyar jogélet időszerű kérdései. A Magyar Jogmívesek Társasága tag-összejövelel elhangzott előadások*. A Magyar Jogmívesek Társasága, Budapest, 1940.
- Petrovics Zoltán: *A biztonság árnyékában. A munkajogviszony munkáltató általi megszüntetésével szembeni védelem alapkérdései és magyarországi története*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2022.

- Petrovics Zoltán: Munkajogviszony – kontraktustól a státusz felé? In: Auer Ádám – Berke Gyula – György István – Hazafi Zoltán (szerk.): *Ünnepi kötet a 65 éves Kiss György tiszteletére. Liber amicorum in honorem Georgii Kiss aetatis suae LXV.* Dialóg Campus, Budapest, 2018.
- Pintér Miriam: Túlóra: a törvény szerint, kollektív szerződéssel és önként. *Adó Online*, 2019. február 14. Elérhető: <https://ado.hu/munkaugyek/tulora-a-torveny-szerint-kollektiv-szerzodessel-es-onkent/> (Letöltve: 2024. augusztus 17.).
- Pisarczyk, Łukasz: Collective Bargaining in the Shadow of Legislation: Labour Law Sources in Poland. In: Gyulavári, Tamás – Menegatti, Emanuele (eds.): *The Sources of Labour Law.* Kluwer Law International B.V., The Netherlands, 2020.
- Prugberger Tamás – Nádas György: *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog.* Wolters Kluwer, Budapest, 2014.
- Prugberger Tamás – Szalma József: A munkaviszonyra irányuló szerződés és az új Ptk. *Gazdaság és Jog*, 20. évf., 2012/10.
- Prugberger Tamás: Az akarati hiba miatti jognyilatkozat és az általános szerződési feltétel, valamint az annak alapján kötött munkaszerződés megtámadását érintő munkajogi szabályozás problémája. *Miskolci Jogi Szemle*, 16. évf., 2021/2. Különszám.
- Rác Réka: *A munkajogi fegyelmi felelősség kérdései - kodifikációs válaszokkal. Doktori értekezés.* Eötvös Loránd Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, Budapest, 2020.
- Rác Réka: A munkavállaló vétkes kötelezettségzegésének jogkövetkezményei a figyelmeztetéstől a munkaviszony megszüntetéséig. *Munkajog*, 2020/3.
- Rác-Antal Ildikó: *A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire.* Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Budapest, 2022.
- Radnay József: A munka díjazása és a dolgozó részére járó egyéb juttatások. In: Nagy László – Weltner Andor (szerk.): *A Munka Törvénykönyve kommentárja. I. kötet.* Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1978.
- Radnay József: A munkaviszonyra vonatkozó szabályok. In: Radnay József (szerk.): *A Magyar Munkajog. Kommentár a Gyakorlat számára (Jogkódex, elektronikus kiadvány). I. kötet, 3. kiadás.* HVG-ORAC, Budapest, 2011.

- Rátkai Ildikó: 20 népszerű tévhit a munka világából. *Munkajogi Blog*, 2021. február 23. Elérhető: <https://munkajogiblog.hu/2021/02/23/ingyenesen-letoltheto-kiadvany/> (Letöltve: 2024. szeptember 05.).
- Robinson, Sandra L. – Rousseau, Denise M.: Violating the Psychological Contract: Not the Exception but the Norm. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 15., 1994/3.
- Robinson, Sandra L.: Trust and Breach of the Psychological Contract, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 41., 1996/4.
- Román László: *A munkajog alapintézményei. I. kötet, második, javított és bővített kiadás.* University Press, Pécs, 1998.
- Román László: *A munkáltatói utasítási jog alapproblémái.* Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1972.
- Rousseau, Denise M.: New hire perceptions of their own and their employer's obligations: A study of psychological contracts. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 11., 1990/5.
- Rousseau, Denise M.: Psychological and Implied Contracts in Organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, Vol. 2., 1989/2.
- Sass Judit: Bizalom a szervezetekben. In: Faragó Klára – Kovács Zoltán (szerk.): *Szervezeti láttelepek. A szervezetpszichológia hazai kutatási irányai.* Akadémiai Kiadó, Budapest, 2005.
- Séma. Magyar Virtuális Enciklopédia. Elérhető: http://www.hunfi.hu/nyiri/enc/1enciklopedia/fogalmi/pszich_kog/sema.htm (Letöltve: 2024. szeptember 06.).
- Seres György: Munkaruha vagy védőruha? 2018. november 30. Elérhető: <https://seresgyorgy.hu/munkaruha-vagy-vedoruha/> (Letöltve: 2024. augusztus 14.).
- Seweryński, Michał: Contract and labour relations: the Polish case. *Managerial Law*, Vol 45., 2003/3-4.
- Shore, Lynn M. – Barksdale, Kevin: Examining degree of balance and level of obligation in the employment relationship: a social exchange approach. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 19., 1998/Special Issue.
- Sipka Péter – Zaccaria Márton Leó: Felelősségi jogviszonyok. In: Jakab András – Könczöl Miklós – Menyhárd Attila – Sulyok Gábor (szerk.): *Internetes Jogtudományi Enciklopédia (Munkajog rovat).* HVG-ORAC, 2020. Elérhető:

- <https://real.mtak.hu/107959/1/felelssgi-jogviszonyok.pdf> (Letöltve: 2024. augusztus 14.).
- Sipka Péter: A munkáltatói felelősség megjelenésének és kiteljesedésének fontosabb állomásai Magyarországon a XIX. századtól 1945-ig. *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 11. évf., 2018/1-2.
- Sólyom László: *Az alkotmánybíráskodás kezdetei Magyarországon*. Osiris, Budapest, 2001.
- Štefko, Martin: The principle of favour in Czech collective labour law. *The Lawyer Quarterly*, Vol 7., 2017/3.
- Stück, Volker: Freizeit oder Geld. *Arbeit und Arbeitsrecht*, 74. Jahrgang, 2019/11.
- Sunstein, Cass R. – Thaler, Richard H.: Libertarian Paternalism Is Not an Oxymoron. *The University of Chicago Law Review*, Vol. 70., 2003/4.
- Szabó Imre Szilárd – Fodor T. Gábor: Soha nem elég? Avagy meddig rontható a munkajogi szabályozás? *Mérce*, 2018. november 25. Elérhető: <https://merce.hu/2018/11/25/soha-nem-eleg-avagy-meddig-ronthato-a-munkajogi-szabalyozas/> (Letöltve: 2024. július 30.)
- Szabó Imre Szilárd: *A szakszervezet jogállása a magyar munkajogban*. Novissima Kiadó, Budapest, 2022.
- Szabó Imre Szilárd: Munkajogi elvi kérdések: a szociális párbeszéd és a kollektív szerződések mozgásteréről. *Glossa Iuridica*, VII. évf., 2020/különszám.
- Szabó Imre Szilárd: Szakszervezetek és a „túlórátörvény” – Avagy hol vannak „a szakszervezetek”? *Munkajog*, 2019/1.
- Szabó Zsolt Péter: Bizalom, ha sérül – pszichológiai szerződés a koronavírus idején. *Karrier Trend*, 2020. november 19. Elérhető: <https://karriertrend.hu/munkavedelem-es-egeszseg/bizalom-ha-serul-pszichologiai-szerzodes-a-koronavirus-idejen/> (Letöltve: 2024. szeptember 06.).
- Szladits Károly: *A magyar magánjog vázlata. II. Rész, ötödik átdolgozott kiadás*. Grill Károly Könyvkiadóvállalata, Budapest, 1937.
- Tallián Blanka: A jóerkölcsbe ütköző megállapodás. *Munkajog*, 2020/2.
- Tallián Blanka: Hátrányos következmények – fegyelmi felelősség. In: Radnay József (szerk.): *A Magyar Munkajog. Kommentár a Gyakorlat számára (Jogkódex, elektronikus kiadvány). I. kötet, 3. kiadás*. HVG-ORAC, Budapest, 2011.
- Tálné Molnár Erika: *A munka díjazása*. CompLex, Budapest, 2010.

- Tass Edina: Az eltérési lehetőség terjedelme a vezető munkaszerződésében. In: Pál Lajos – Petrovics Zoltán (szerk.): *Visegrád 17.0. A XVII. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Wolters Kluwer, Budapest, 2020.
- Tercsák Tamás: Értelmezési gyakorlatok – Az ügyvezetői munkaszerződés tartalmi alakításának szabadságáról a Kúria két határozatának tükrében. *Munkajog*, 2023/3.
- Törő Emese: A vezető állású munkavállalók jogállásának specifikumai. *Miskolci Jogi Szemle*, 12. évf., 2017/2. különszám.
- Török Éva: *A szerződés létrehozásának alapkérdései*. HVG-ORAC, Budapest, 2013.
- Török Éva: A szerződési szabadság értelmezésének lehetséges aspektusai. *Jogtudományi Közlöny*, 67. évf., 2012/1.
- Török Éva: A szerződési szabadság gazdaság szabályozó szerepe. *Debreceni Jogi Műhely*, XI. évf., 2014/1–2. Elérhető: <https://ojs.lib.unideb.hu/DJM/article/view/6621/6201> (Letöltve: 2024. július 30.).
- Trenyisán Máté: Egy ítélet margójára – eltérési lehetőségek a vezető állású munkavállaló munkaszerződésében. *Munkajog*, 2019/2.
- Trócsányi László: *A munkajogviszony alapkérdései az európai szocialista országok jogában*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1978.
- Trócsányi László: Munkajog. In: Halász Pál – Kovács István – Peschka Vilmos (szerk.): *A magyar Tanácsköztársaság jogalkotása*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1959.
- Van Den Brande, Inge – Sels, Luc – Janssens, Maddy – Overlaet, Bert: *Assessing the Nature of Psychological Contracts: Conceptualization and Measurement. Research Report*. 2002. Elérhető: https://www.researchgate.net/publication/46430330_Assessing_the_nature_of_psychological_contracts_conceptualization_and_measurement (Letöltve: 2024. szeptember 05.).
- Vanberg, Christoph: Why Do People Keep Their Promises? An Experimental Test of Two Explanations. *Econometrica*, Vol. 76., 2008/6.
- Vékás Lajos: A szerződés megkötése és értelmezése. In: Wellmann György (szerk.): *Polgári Jog. Kommentár a gyakorlat számára, I. kötet (Jogkódex, elektronikus kiadvány)*. HVG-ORAC, Budapest, 2024.

- Vékás Lajos: A szerződési szabadság alkotmányos korlátai. In: Glatz Ferenc (szerk.): *Székfoglalók a Magyar Tudományos Akadémián 1995-1998. II. kötet.* Magyar Tudományos Akadémia, Budapest, 1999.
- Vékás Lajos: *Az új Polgári Törvénykönyv elméleti előkérdései.* HVG-ORAC, Budapest, 2001.
- Vékás Lajos: Történeti visszapillantás a magyar magánjog kodifikációjára. *Jogtudományi Közlöny*, 66. évf., 2011/5.
- Vincenti Gusztáv: *A munka magánjogi szabályai.* Grill Károly Könyvkiadóvállalata, Budapest, 1942.
- Wahlig, Thomas – Kampfmann, Klara: Wie funktioniert eigentlich... das Günstigkeitsprinzip? Teil I. *Pusch Wahlig Workplace Law Workplace Blog*, 2020. július 28. Elérhető: <https://pwwl.de/wie-funktioniert-eigentlich-das-guenstigkeitsprinzip-teil-i/> (Letöltve: 2024. augusztus 18.).
- Weiss, Manfred: The Sources of German Labour Law. In: Gyulavári, Tamás – Menegatti, Emanuele (eds.): *The Sources of Labour Law.* Kluwer Law International B.V., The Netherlands, 2020.
- Weltner Andor: A magyar munkajog forrásai (II.). *Jogtudományi Közlöny*, 6. évf., 1951/11.
- Weltner Andor: A munkaszerződés módosítása és módosulása. In: Nagy László – Weltner Andor (szerk.): *A Munka Törvénykönyve kommentárja. I. kötet.* Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1978.
- Weltner Andor: A munkaszerződés. In: Nagy László – Weltner Andor (szerk.): *A Munka Törvénykönyve kommentárja. I. kötet.* Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1978.
- Weltner Andor: *A szocialista munkaszerződés.* Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1965.
- Weltner Andor: Bevezetés. In: Nagy László – Weltner Andor (szerk.): *A Munka Törvénykönyve kommentárja. I. kötet.* Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1978.
- Weltner Andor: Első Fejezet. Általános rendelkezések. In: Mikos Ferenc – Nagy László – Weltner Andor (szerk.: Weltner Andor): *A munka törvénykönyve és végrehajtási szabályai.* Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1955.

- Weltner Andor: Munkajogunk fejlődésének egyes vonásai a felszabadulás után. *Jogtudományi Közlöny*, 15. évf., 1960/4.
- Wilkinson-Ryan, Tess: Legal Promise and Psychological Contract. *Wake Forest Law Review*, Vol. 47., 2012/4.
- Zaccaria Márton Leó: A vétkes kötelezettségszegés ára – a fegyelmi felelősség szerepe a gazdasági munkajogban régen és most. *Magyar Jog*, 60. évf., 2013/1.

Hivatkozott jogszabályok, indokolások

- Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 irányelve (2019. június 20.) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről.
- Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1152 irányelve (2019. június 20.) az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről.
- Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 rendelete (2016. április 27.) a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK rendelet hatályon kívül helyezéséről (általános adatvédelmi rendelet).
- Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.).
- 2022. évi LXXIV. törvény egyes foglalkoztatási tárgyú törvények módosításáról.
- 2018. évi CXVI. törvény a munkaidő-szervezéssel és a munkaerő-kölcsönzés minimális kölcsönzési díjával összefüggő egyes törvények módosításáról.
- 2017. évi XC. törvény a büntetőeljárásról.
- 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről.
- 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről.
- 2009. évi CXXII. törvény a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről.
- 2003. évi LXXXIV. törvény az egészségügyi tevékenység végzésének egyes kérdéseiről.
- 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról.
- 2001. évi XVI. törvény a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény, valamint az ezzel összefüggő törvények jogharmonizációs célú módosításáról.

- 1997. évi LXXXIII. törvény a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól.
- 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről.
- 1959. évi IV. törvény a Polgári Törvénykönyvről.
- 1951. évi 7. törvényerejű rendelet A Munka Törvénykönyve.
- 1949. évi XX. törvény a Magyar Népköztársaság Alkotmánya.
- 1949. évi XX. törvény a Magyar Köztársaság Alkotmánya.
- 1939. évi IV. törvénycikk a zsidók közéleti és gazdasági térfoglalásának korlátozásáról.
- 1939. évi II. törvénycikk a honvédelemről.
- 1937. évi XXI. törvénycikk a munkaviszony egyes kérdéseinek szabályozásáról.
- 1907. évi XLV. törvénycikk a gazda és a gazdasági cseléd közötti jogviszony szabályozásáról.
- 1900. évi XXVIII. törvénycikk az erdő-munkásokról.
- 1898. évi II. törvénycikk a munkaadók és mezőgazdasági munkások közötti jogviszony szabályozásáról.
- 1884. évi XVII. törvénycikk ipartörvény.
- 1876. évi XIII. törvénycikk a cseléd és gazda közötti viszony szabályozásáról, a gazdasági munkásokról és a napszámosokról.
- 1872. évi VIII. törvénycikk az ipartörvény.
- 1840. évi XVII. törvénycikk a gyárok jogviszonyairól.
- 1840. évi XVI. törvénycikk a kereskedőkről.

- 9.700/1945. M. E. sz. rendeletet a szolgálati jogviszony egyes kérdéseinek szabályozásáról.
- 8.620/1946. M. E. sz. rendelet a kollektív szerződésekről.
- 8.480/1948. (VIII. 14.) Korm. rendelet a kollektív szerződésekről is az Országos Munkabérmegállapító Bizottságról.
- 65/1999. (XII. 22.) EüM rendelet a munkavállalók munkahelyen történő egyéni védőeszköz használatának minimális biztonsági és egészségvédelmi követelményeiről.
- 6.660/1948. (VI. 16.) Korm. rendelet a demokrácia ellen irányuló magatartást tanusító munkavállalók munkaviszonyának azonnali hatályú felbontása tárgyában.

- 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet a koronavírus világjárvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges azonnali intézkedésekről.
- 46/2020. (III. 16.) Korm. rendelet az élet- és vagyonbiztonságot veszélyeztető tömeges megbetegedést okozó humánjárvány megelőzése, illetve következményeinek elhárítása, a magyar állampolgárok egészségének és életének megóvása érdekében elrendelt veszélyhelyzet során teendő intézkedésekről (III.).
- 40/2020. (III. 11.) Korm. rendelet veszélyhelyzet kihirdetéséről.
- 1660/2015. (IX. 15.) Korm. határozat a többségi állami tulajdonú gazdasági társaságok vezető állású munkavállalói javadalmazási rendszerének megújításáról.
- 15.500/1947. (XII. 25.) Korm. rendelet a kollektív szerződésekről és az Országos Munkabérmegállapító Bizottságról.
- 12.116/1939. M. E. sz. rendelet az iparban (kereskedelemben), valamint a bányászatban és a kohászatban alkalmazottak munkaviszonyára vonatkozó egyes rendelkezések hatályának ideiglenes felfüggesztéséről.
- 12.112/1939. M. E. sz. rendelet az ipari nyersanyagok és termékek előállításának, forgalmának és felhasználásának szabályozásáról.
- 110/2012. (VI. 4.) Korm. rendelet a Nemzeti alaptanterv kiadásáról, bevezetéséről és alkalmazásáról.
- 104/2020. (IV. 10.) Korm. rendelet a koronavírus világjárvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges azonnali intézkedésekről szóló 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet munkajogi szabályainak a Gazdaságvédelmi Akcióterv keretében történő kiegészítéséről.
- 1/1975. (II. 5.) KPM–BM együttes rendelet a közúti közlekedés szabályairól.
- T/7971. számú törvényjavaslat a Polgári Törvénykönyvről. Budapest, 2012. július.
- T/4786. számú törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvéről. Budapest, 2011. október.
- T/3628. számú törvényjavaslat a munkaidő-szervezéssel és a munkaerő-kölcsönzés minimális kölcsönzési díjával összefüggő egyes törvények módosításáról. 2023. október 23.
- 1992. évi XXII. törvény indokolása.
- 1967. évi II. törvény indokolása.

- Act of 10 October 2002 on minimum wage.
- Act of 23 May 1991 on the settlement of collective labour disputes.,
- Act on Collective Bargaining (No. 2/1991).
- Arbeitszeitgesetz (ArbZG).
- Betriebsverfassungsgesetz.
- Bürgerliches Gesetzbuch.
- Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz).
- Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland.
- Labour Code No. 262/2006 Coll.
- Labour Code of 26 June 1974 (Dz.U. 1974 Nr 24 poz. 141).
- Labour Code Slovak Republic No. 311/2001 Coll.
- Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz).
- Tarifvertragsgesetz (TVG).
- The Constitution of the Republic of Poland of 2nd April, 1997.
- The Labour Code No. 65/1965 Coll.

AB döntések

- 801/B/2002. AB határozat.
- 8/2014. (III. 20.) AB határozat.
- 7/2006. (II. 22.) AB határozat.
- 66/1995. (XI. 24.) AB határozat.
- 61/1993. (XI. 29.) AB határozat.
- 43/1991. (VII. 12.) AB határozat.
- 3378/2019. (XII. 19.) AB határozat.
- 3326/2020. (VIII. 5.) AB végzés.
- 3326/2020. (VIII. 5.) AB végzés.
- 33/2015. (XII. 3.) AB határozat.
- 3298/2014. (XI. 11.) AB határozat.
- 3298/2014. (XI. 11.) AB határozat.
- 327/B/1992. AB határozat.
- 32/1991. (VI. 6.) AB határozat.
- 32/1991. (VI. 6.) AB határozat.

- 3192/2012. (VII. 26.) AB határozat.
- 31/1998. (VI. 25.) AB határozat.
- 3076/2020. (III. 18.) AB határozat.
- 18/2021. (V. 27.) AB határozat.
- 13/1990. (VI. 18.) AB határozat.
- 11/2001. (IV. 12.) AB határozat.
- 1030/B/2004. AB határozat.

Bíróági döntések és egyéb testületek állásfoglalásai, véleményei

- Pfv.22262/2016/4.
- Mfv.I.10.805/2008.
- Mfv.I.10.619/2015.
- Mfv.I.10.587/2004.
- Mfv.I.10.574/2017.
- Mfv.I.10.530/2017.
- Mfv.I.10.274/2013.
- Mfv.10818/2012/4.
- Mfv.10228/2012/4.
- Mfv.10014/2022/9.
- Gf.30296/2008/3.
- EH 2017.03.M3.
- EH 2017.03.M3.
- EH 2011.2413.
- EH 2009.1979.
- EH 2008.1897.
- EH 2008.1891.
- EH 2008.1891.
- EH 2003.973.
- EH 2003.956.
- EH 2002.788.
- EH 2002.691.
- BH 2017.1.30.

- BH 2016.10.280.
- BH 2012.6.157.
- BH 2008.12.343.
- BH 2008.1.21.
- BH 2003.1.15.
- BH 1998.4.197.
- BH 1998.10.506.
- BH 1996.12.668.
- BH 1995.4.253.
- BDT 2007.1585.

- C-66/85. ügy. Deborah Lawrie-Blum kontra Land Baden-Württemberg.
- C-26/13. sz. ügy. Kásler Árpád és Káslerné Rábai Hajnalka kontra OTP Jelzálogbank Zrt.
- BAG 22.08.2018 - 5 AZR 551/17.
- BAG 21. 04.2010 - 4 AZR 768/08.
- BAG 15.04.2015 - 4 AZR 587/13.
- BAG 12.04.1972 - 4 AZR 211/71.
- BAG 04.07.2001 - 2 AZR 469/00.
- BAG 01.07.2009 - 4 AZR 261/08.

- MK 147. számú állásfoglalás.
- Érvénytelenség a munkaviszonyban. A Kúria joggyakorlat-elemző csoportjának összefoglaló véleménye. 2021. január 18.
- 7001/2005. (MK 170.) FMM-PM együttes irányelv a munkavégzés alapjául szolgáló szerződések minősítése során figyelembe veendő szempontokról.
- 5/2017.(XI.28.) KMK vélemény a joggal való visszaélés tilalmának megsértésével kapcsolatos munkaügyi perekben felmerült egyes kérdésekről.
- 2/2012. (XII. 10.) PK vélemény a fogyasztói kölcsönszerződésben pénzügyi intézmény által alkalmazott általános szerződési feltételekben szereplő egyoldalú szerződésmódosítási jog tisztességtelenségéről.

- A Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság tájékoztatója a munkahelyi adatkezelések alapvető követelményeiről. 2016. november 15. Elérhető: https://www.naih.hu/files/2016_11_15_Tajekoztato_munkahelyi_adatkezelesek.pdf (Letöltve: 2024. július 30.).
- A 29. cikk szerinti munkacsoport WP259 iránymutatása az (EU) 2016/679 rendelet szerinti hozzájárulásról. 2018. április 10. Elérhető: https://naih.hu/files/wp259-rev-0_1_HU.PDF (Letöltve: 2024. július 30.).
- A 29. cikk alapján létrehozott Adatvédelmi Munkacsoport 15/2011. számú véleménye a hozzájárulás fogalom meghatározásáról. 2011. július 13. Elérhető: https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2011/wp187_hu.pdf (Letöltve: 2024. július 30.).

A szerző publikációs jegyzéke

- Tóth Kristóf: A hátrányos jogkövetkezmények jogintézményével kapcsolatos egyes dilemmák a magyar munkajogban. In: Bartkó Róbert (szerk.): *Doktori Műhelytanulmányok 2023*. Universitas-Győr Nonprofit Kft., Győr, 2023.
- Tóth Kristóf: A munkajogi fegyelmi felelősség történeti előzményei. In: Jakab Éva – Miskolczi-Bodnár Péter (szerk.): *XXIV. Jogász Doktoranduszok Konferenciája*. Patrocinium, Budapest, 2023.
- Tóth Kristóf: A munkaszerződés szabályozó szerepe a szocialista munkajogban. *JURA*, 29. évf., 2023/4.
- Tóth Kristóf: A munkavállaló javára való eltérés megítélésének egyes szempontjai. *Munkajog*, 2022/1.
- Tóth Kristóf: A munkavállaló javára való eltérés szabályozásának alapvonalai a magyar és a német munkajogban. *Glossa Iuridica*, IX. évf., 2022/1-2.
- Tóth Kristóf: A munkavégzéshez szükséges feltételek munkavállaló általi biztosítása. In: Miskolczi-Bodnár Péter (szerk.): *XXII. Jogász Doktoranduszok Konferenciája*. Patrocinium, Budapest, 2022.
- Tóth Kristóf: A pszichológiai szerződés elméletének egyes munkajogi kapcsolódási pontjai. *Pro Futuro*, 12. évf., 2022/1.
- Tóth Kristóf: A pszichológiai szerződés. In.: Miskolczi-Bodnár Péter (szerk.): *XIX. Jogász Doktoranduszok Országos Konferenciája*. Patrocinium, Budapest, 2021.

- Tóth Kristóf: A szerződési szabadság alakulása a vírushelyzet alatt a munkaviszonyban. In: Miskolczi-Bodnár Péter (szerk.): *XVIII. Jogász Doktoranduszok Szakmai Találkozója*. Patrocinium, Budapest, 2021.
- Tóth Kristóf: A szerződési szabadság érvényesülése a vezetői munkaszerződés tekintetében. *Studia Iuris*, I. évf., 2024/2.
- Tóth Kristóf: A szerződési szabadság korlátozottságának egyes aspektusai az individuális munkajog területén. In: Miskolczi-Bodnár Péter (szerk.): *XXI. Jogász Doktoranduszok Konferenciája*. Patrocinium, Budapest, 2022.
- Tóth Kristóf: Általános szerződési feltételek a munkajogban. In: Miskolczi-Bodnár Péter (szerk.): *XX. Jogász Doktoranduszok Konferenciája*. Patrocinium, Budapest, 2021.
- Tóth Kristóf: Az egyenlő bánásmód követelménye a munkajogban a szerződési szabadság tükrében. In: Csanádi Viktor – Farkas György Tamás – Jakab-Köves Gyopárka – Jeki Gabriella – Segesdi Gergő – Tóth-Gyóllai Dániel (szerk.): *Studia iuris, historiae et theologiae, A KRE I. Multidiszciplináris Doktori Konferenciájának Tanulmánykötete*. KRE-DOK, Budapest, 2021.
- Tóth, Kristóf: Changes in the freedom of contract in employment contract law during a pandemic. *European Employment Law Cases (EELC)*, 2021/2.
- Tóth, Kristóf: Some labour law aspects of psychological contract theory. *Studia Iuris*, I. évf., 2024/1.



NYILATKOZAT

(Bele kell fűzni a doktori értekezésbe)

Alulírott dr. Tóth Kristóf, neptun kód: XNKPCQ nyilatkozom, hogy állam-és jogtudomány tudományágban nincs folyamatban fokozatszerzési eljárásom, illetve fokozatszerzési eljárásra való jelentkezésemet két éven belül nem utasították el, továbbá két éven belül nem volt sikertelenül zárult doktori védésem.

Nyilatkozom tovább, hogy nem állok doktori fokozat visszavonására irányuló eljárás alatt, illetve öt éven belül nem vontak vissza tőlem korábban odaítélt doktori fokozatot.

Dátum: Budapest, 2024. november 13.



.....
aláírás



NYILATKOZAT

(bele kell fűzni a doktori értekezésbe)

Alulírott dr. Tóth Kristóf ezennel kijelentem, hogy a doktori fokozat megszerzése céljából benyújtott értekezésem kizárólag saját, önálló munkám eredménye. A benne található – másoktól származó – nyilvánosságra hozott vagy közzé nem tett gondolatok és adatok eredeti leelőhelyét a hivatkozásokban (lábjegyzetekben), az irodalomjegyzékben, illetve a felhasznált források között hiánytalanul feltüntettem.

Kijelentem továbbá, hogy a benyújtott értekezéssel azonos tartalmú értekezést más egyetemen nem nyújtottam be tudományos fokozat megszerzése céljából.

E kijelentésemet büntetőjogi felelősségem tudatában tettem.

Budapest, 2024. november 13.


.....

aláírás