

Kiss György¹

AZ ÁLTALÁNOS SZERZŐDÉSI FELTÉTELEK ALKALMAZHATÓSÁGA A MUNKAJOGBAN

BEVEZETÉS

Ez a tanulmány a *Nizsalovszky Magánjogi Kollokvium 2025* alkalmával elmondott előadásom szerkesztett változata. Tartalma szerint ez az írás egy nagyobb kutatás egyik monográfiájának része. A keretül szolgáló kutatás témája „a hatékony foglalkoztatás jogi alapjai”, és a magyar munkajog fejlődését, valamint jelenlegi állapotát kísérli feltárni, összehasonlító megközelítésben.² A kutatás egyik hipotézise, hogy a munkajog rendeltetése a gazdaság által meghatározott követelmények és a szociális igények közötti egyensúly biztosítása. Ezt a munkajog a sajátos jogforrási rendszerén keresztül, annak kohéziója által érheti el, amely három elemből áll: alapintézménye a munkaszerződés, a jogforrási rendszer rugalmas stabilitásának záloga a kollektív megállapodás (szerződés), amely normatív-kontraktuális jogforrásnak minősíthető, és a jogforrási rendszer kötőanyaga a jogi norma.³

Ez az absztrakció magas szintjén egyszerűnek, magától értetődőnek tűnik annak ellenére, hogy a munkajog rendeltetése koronként változott. Napjainkban talán az említett megközelítés elfogadottá vált, de amikor az egyes elemeket az absztrakció alacsonyabb szintjén kezdjük vizsgálni, az objektívnek hitt kategóriák szubjektívvá válnak. Fogalmazhatunk úgy is, hogy amikor a hatékonyság fogalma folyamatok kontextusába kerül, óhatatlanul felmerül a kérdés: kinek vagy minek a hatékonyságáról beszélünk.

¹ A Magyar Tudományos Akadémia rendes tagja, professor emeritus, Nemzeti Közszerológiai Egyetem, Pécsi Tudományegyetem.

² HUN–REN–PTE–NKE Összehasonlító és Európai Foglalkoztatáspolitikai és Munkajogi Kutatócsoport – A hatékony foglalkoztatás jogi alapjai.

³ A munkajog jogforrási rendszeréről lásd ADOMEIT 1969; DEAKIN–MORRIS 2005: 63–128. A hazai irodalomban BERKE 2025; KISS 2025.

És ezen a ponton nem lehet elválasztani a foglalkoztatás hatékonyságát a prioritásoktól, az érdekektől, attól, hogy a döntéshozó milyen gazdaságpolitikát preferál, és ehhez milyen foglalkoztatáspolitikát rendel. Ez kihat a munkajog jogforrási rendszerére, annak egyensúlyi állapotára. Nem túlzás azt állítani, hogy napjainkban a gazdasági követelmények, folyamatok alakítják a munkajog állapotát, és ebben a helyzetben különösen fontos lenne olyan megoldásokat keresni, amelyek a gazdasági prioritások érvényesítése mellett a felek – különösen a foglalkoztatottak – rugalmas jogállásvédelmét biztosítanák. Kétségtelen, hogy a globális piac a korábbiaktól eltérő termelési, szolgáltatási és ellátási léptéket és struktúrát követel meg, ebben azonban meg kell teremteni a helyét a fogyasztónak, a felhasználónak, a munkavállalónak. Ez azért is fontos, mert általában az alapjogok és a munkajogban érvényesülő alapjogok is csak azok tekintetében érvényesülnek, akik valamilyen pozícióban vannak.

Globálisan az alábbi tendencia rajzolódik ki.⁴ Azok az országok jutnak komparatív előnyhöz, amelyek hajlandók az innovatív beruházásokat támogatni, olyan gazdaság kialakítására törekednek, amely támaszkodik az innovációra, és magas hozzáadott értékű termeléssel vagy szolgáltatással lépnek a piacra. Ez a foglalkoztatás jogi eszközrendszerében általában azt jelenti, hogy kellőképpen rugalmas, kihasználja a munkajog jogforrási lehetőségeit, és ezek beépülnek a jogrend magánjogi és közjogi intézményrendszerébe. Ez alól természetesen kivétel, ha az állam a gazdaság minden területére befolyást gyakorol, és ő határozza meg a legmodernebb innováció finansziális feltételeit is. Ezzel szemben azok az országok, amelyek elmaradottabb technológiai eszközrendszerrel, a kevés hozzáadott értékű, alapvetően kiszolgáló jellegű – másodlagos beszállítói, összeszerelői – tevékenységet állítják előtérbe, fokozatosan lemaradnak egy kibontakozó globális versenyben, orientációban. Ez a foglalkoztatás jogi eszközrendszerében könnyen azt eredményezheti, hogy az állami beavatkozás túlsúlyba kerül, a munkajog jogforrási rendszerének kohéziója felborul, és a munkajog az állam valamilyen politikájának egyszerű eszközévé válik. A leírtakkal

⁴ A globalizáció nem csupán gazdasági változást idéz elő, hanem általános politikai hatásai is vannak, mintegy egy új világrend felé vezető lehetőségeket is előrevetíti. Lásd erről részletesen KAUFMANN 2007: 6.

kapcsolatban megjegyzem, hogy ezek általános trendek, természetesen létezhetnek kivételek, átmeneti eltérések, amelyek azonban az általános mozgásirányon nem változtatnak.

Mit jelent mindez a munkaszerződésre nézve, illetve konkrét témánk, az általános szerződési feltételek munkaszerződésre való alkalmazhatósága tekintetében? Ahhoz, hogy az általános szerződési feltételt és a munkaszerződést egymásnak megfeleltethessük, a munkaszerződést több feltétel szerint kell megvizsgálnunk. Erre ebben a tanulmányban nem vállalkozhatunk, csupán azt tehetjük meg, hogy ezek közül kiválasztjuk a legfontosabbat, és rövid választ adunk kérdéseinkre.

Témánk szempontjából a legfontosabb a munkaszerződés helye a magánjogi szerződések rendszerében. Ennek meghatározása azért lényeges, mert az általános szerződési feltételekkel megkötött szerződések magánjogi szerződések, amelyek olyan körülmények között jönnek létre, amelyek miatt gazdaságilag szükséges volt a szerződések kontrolljának az egyedi szerződéseknel magasabb szinten történő kialakítása. Mondhatni, hogy a többi feltétel ebből származik. Nevezetesen: milyen tényezők alakítják a szerződés tartalmát, pontosabban, e tartalom alakításában milyen részt képvisel a felek autonómiája? A szerződés mintegy statikus tartalmán túl van-e befolyásuk a feleknek a szerződés tartalmának jövőbeni alakítására, ami különösen fontos a munkaszerződés esetében, mivel ez a szerződés – a később kifejtendők szerint – sajátosan tartamjogviszonyt keletkeztet.⁵ Csak a fenti előkérdéseket követően lehet megnyugtatóan feltárni az általános szerződési feltételek alkalmazhatóságát a munkaszerződésekre.

A MUNKASZERZŐDÉS HELYE A MAGÁNJOG RENDSZERÉBEN

Miért merülhet fel egy szerződés esetében az a kérdés, hogy hol a helye a magánjog rendszerében? Egyáltalán kétségbe vonható-e, hogy a munkaszerződés magánjogi szerződés? Ha megnézzük a munkaszerződés

⁵ GIERKE 1914; újabban lásd DORALT 2018; MACNEIL 1978; FREEDLAND 2003: 88–92.

kialakulását, azt láthatjuk, hogy olyan szerződésről, majd később olyan jogterületről van szó, amely jószerével a rá vonatkozó saját joganyaga nélkül alakult ki és fejlődött. Ennek is köszönhetően időről időre felmerült a munkajog önálló jogágként történő kezelése, elsősorban szociális, szociálpolitikai megfontolások alapján.⁶ Ezek a próbálkozások azonban erős jogdogmatikai ellenállásba ütköztek,⁷ mint ahogyan a későbbiekben a „munkaszerződési törvények” megalkotása sem járt sikerrel.⁸

A próbálkozások „materiális” oka a munkaszerződés alanyainak nem azonos megállapodási pozíciója volt, ami a munkaszerződésben azt jelentette, hogy nem azonos minőségű jogalanyok kötöttek szerződést. A munkaszerződés joghatásának, a munkajogviszonynak a tartalmát pedig a szubordináció jellemezte. Ebből egyes szerzők egyenesen azt a következtetést vonták le, hogy a munkaszerződés valójában egy kényszermegállapodás, minőségében tér el a tradicionális magánjogi szerződésektől.⁹ Más oldalról is kétségre vonták a munkaszerződés valódi szerződés jellegét, mondván, hogy az állam olyan mértékben avatkozik be a felek autonómiájába, hogy az már valójában nem *contract*, hanem *statute*.¹⁰ A vita úgy is összefoglalható, hogy vajon a munkaszerződés egy sajátos magánjogi szerződés, vagy pedig valamiféle *sui generis* szerződés. A munkajogra kivetítve enyhébb megfogalmazásban: *Sonderprivatrecht oder Teil des allgemeinen Zivilrechts*?¹¹ Ennek a kérdésnek az eldöntése az általános szerződéses feltételek alkalmazása szempontjából azért sem mellékes, mert alapvetően befolyásolja, hogy a munkaszerződés

⁶ A részletek mellőzésével lásd elsősorban a német jogban POTTHOFF 1928; SINZHEIMER (1976) [1920]; 1927; 1915: 51–86.

⁷ BYDLINSKY 1969; RICHARDI 2000a: § 1 RdNr. 30.

⁸ Lásd 1969-ből *Entwurf eines Arbeitsgesetzbuches – Allgemeines Arbeitsvertragsgesetz* (Herschel-féle tervezet). A nem hivatalos tervezetek közül kiemelkedik a *Hannover Juristentag* alkalmából nyilvánosságra hozott dokumentum. Lásd *Verhandlungen des neunundfünfzigsten Deutschen Juristentages*. (1972) Hannover – München: C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung. Újabban lásd HENSSLER–PREIS 2005; DÜWELL–MOHR–SCHULTHEISS 2008.

⁹ DAVIDOV 2025.

¹⁰ BEALE 2017: 40–100.

¹¹ RICHARDI 2000b.

a magánjogi szerződéses védelmi rendszerhez tartozik, vagy pedig külön, önálló védelmi (érvényességi-érvénytelenségi) mechanizmusa van.

A munkaszerződés rendszerbeli helye hatással van annak tartalmára is. Abban az esetben ugyanis, ha a munkaszerződés az általános szerződési rendszer egyik eleme, úgy a jogalkotónak jóval kevesebb lehetősége nyílik a felek szerződéses autonómiájának korlátozására, de néhány beavatkozó intézkedéssel az aránytalanságokat korrigálni képes, a szubordinációból eredő aránytalanságokat a szerződésesség keretei között ki tudja egyenlíteni. Abban az esetben viszont, ha egy *sui generis* szerződéstípusként kezeli a jogalkotó ezt a szerződést, úgy meglehetősen tág mozgásteret biztosíthat magának, akár gazdaságpolitikai, akár szociálpolitikai megfontolások alapján. Ez egyben azt is jelenti, hogy csökken a felek szerződéses autonómiája a szerződés tartalmának alakításában. Főszabályként igaz, hogy az általános szerződési feltételek intézménye a felek szerződéses autonómiájának biztosítása, illetve a jogügyleti biztonság fenntartása érdekében született meg. Abban az esetben viszont, ha valamilyen oknál fogva a felek szerződéses autonómiája mintegy „intézményesen korlátozott”, az általános szerződési feltételek alkalmazása felesleges, illetve értelmetlen.

Álláspontom szerint a munkaszerződés rendszerbeli elhelyezését illetően csak a fenti két lehetőség áll rendelkezésre – egyelőre függetlenül a két megoldás minősítésétől –, harmadik út nincs. Úgy tűnik azonban, hogy a magyar jogalkotó mégis valamilyen köztes megoldást erőltetett a rendszer-változtatást követő munkajogi szabályozás kialakításánál, és napjainkban is ragaszkodik ehhez. A Munka Törvénykönyvről szóló 1992. évi XXII. törvény (első Mt.) általános indokolásában a jogalkotó hangsúlyozza, hogy

„az emberi erőforrással, a munkaerővel való gazdálkodás mind inkább termelési tényezőként jelenik meg és ennek következtében 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.”¹²

Ez azt is jelenti, hogy az állami beavatkozásnak erőteljesen vissza kell vonulnia, a munkaviszony alanyaira nézve kogens jogi szabályozás kizárólag a munkaviszony garanciális tartalmi elemeinek meghatározására, az úgynevezett „minimálstandardok” kijelölésére szorítkozhat.

Ennek az utóbbi elképzelésnek és szabályozásnak mind a mai napig tartó súlyos következményei vannak, de e helyütt csupán azt vizsgálom, hogy a „magánjogias” szabályozási jelleg mit jelentett a munkaszerződés jogrendbeli helyzetét illetően. Az indokolás szövegében nincs arra utalás, hogy a munkaszerződésre a polgári törvénykönyv (Ptk.)¹³ kötelmi jogi szabályai lennének irányadók, illetve arról sincs szó, hogy a Ptk. szabályait valamilyen generálklauzula alapján alkalmazni lehetne az első Mt.-re. Az indokolásból idézett megfogalmazás „csupán” azt jelentette, hogy a munkajogi szabályozás szemlélete, irányultsága – legalábbis a jogalkotó deklarált szándéka szerint – megváltozik.

A munkajog és a polgári jog, illetve a munkaszerződés és a polgári jogi szerződések kapcsolatát azonban nem lehetett a szőnyeg alá söpörni két ok miatt sem. Az egyik az, hogy voltak előzmények, elsősorban a jogalkalmazás részéről, még a rendszerváltoztatás előtti időszakból.¹⁴ A másik az, hogy léteznek olyan magánjogi intézmények, amelyek – ha elismerjük, hogy a munkajog a magánjogi rend része – úgymond jogágsemlegesek. Az első Mt. alkalmazása során a későbbiekben is egyre több ügycsoportban merült fel a polgári jogi szabályokra való hivatkozás szükségessége, illetve

¹² Indokolás az 1992. évi XXII. törvényhez – Általános indokolás.

¹³ 1959. évi IV. törvény a Polgári Törvénykönyvről.

¹⁴ Ami a rendszerváltoztatás előtti bírói gyakorlatot illeti, találunk néhány elgondolkodtató határozatot. Az esetek egy része a munkavállaló személyiségi jogainak megsértésével volt összefüggésben. A Legfelsőbb Bíróság több határozatában rögzítette, hogy „a munkaviszonyban álló dolgozó személyhez fűződő jogai megsértéséből a munkáltatóval szemben keletkezett igényének érvényesítése bírósági útra tartozik” (BH1975. 153.; hasonló tartalommal a BH1988. 333.; BH1988. 469.). Külön figyelmet érdemel egy 1981-ben hozott határozat, amelynek tárgya a munkáltató munkajogviszonyból származó követelésének más részére történő engedményezése (BH1981. 125.).

a Ptk. szabályainak az alkalmazása.¹⁵ Az ebből az időszakból származó döntések közül néhány kifejezetten utal a Ptk. megfelelő rendelkezésére. A Legfelsőbb Bíróság megállapította, hogy

„a munkaviszonnyal kapcsolatos jognyilatkozatok alakiságára és az alakiság elmulasztásának körülményeire a Munka Törvénykönyvében foglaltak az irányadók. A Polgári Törvénykönyv meghatározott rendelkezése a joghasonlóság elve alapján akkor alkalmazható, ha a Munka Törvénykönyve az adott kérdésben nem tartalmaz tételes szabályt, és a polgári jogi szabály alkalmazása nem vezet a munkaviszonyra vonatkozó elvekkel ellentétes eredményre.”¹⁶

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt. vagy hatályos Mt.) megalkotásának folyamatában is felmerült a Ptk. rendelkezéseinek alkalmazhatósága. Ennek aktualitását az is növelte, hogy az Mt. előkészítésével párhuzamosan zajlott az új Ptk. szakmai előkészítése is. Figyelemreméltó a hatályos Mt. indokolása. A jogalkotó rögzíti, hogy

„a hazai bírói gyakorlatban – a hatályos Mt. ilyen tartalmú kifejezett szabálya hiányában is – megfogalmazást nyert az a jogtétel, amely szerint a munkajogban a polgári jog szabályai (és jogelvei) alkalmazandók, feltéve, hogy a munkajogi jogszabály eltérően nem rendelkezik, illetve a polgári jogi jogszabály alkalmazása nem ellenkezik az alapvető munkajogi jogelvekkel. A jogalkotó erre a korábbi jogtételekre támaszkodva fenntartja azt a megoldást, hogy a polgári jogi szabályok az Mt. »mögöttes jogát« képezik. Ez azt jelenti,

¹⁵ Az ügyek egy jelentős csoportját alkotják a munkáltató személyében bekövetkező változással kapcsolatos döntések, amelyek alapvetően az MK. 154. Kollégiumi állásfoglalásra alapozva minősültek. Lásd BH1993. 708., BH1993. 709., BH1993. 771., BH1994. 111., BH1994. 290., BH1994. 403., BH1994. 455., BH1994. 571., BH1995. 62., BH1995. 189., BH1995. 375., BH1995. 434. Az ügyek egy másik csoportja a munkavégzésre irányuló szerződések minősítésével volt kapcsolatos. BH1995. 69., BH2001. 300. (egyetemi fokozat megítélésével összefüggő vita minősítése), BH2002. 504., BH2003. 386., BH2003. 432., BH2003. 517., BH2004. 255., BH2005. 156., BH2006. 92., BH2007. 384. (üggyvédek, munkaszerződés és együttműködési megállapodás), BH2008. 167., BH2008. 198., BH2010. 340. (adhéziós perek), BH2011. 114.

¹⁶ BH1998. 506.

hogy a törvény a munkajogot a magánjog részének tekinti, a polgári jogi szabályok alkalmazásának metodikáján azonban változtat.”

A jogalkotó szerint ez a változás ugyanis abban áll, hogy

„a törvény Első Részében, az Általános Rendelkezők körében a törvény kialakítja a felek magatartására vonatkozó általános szabályokat, valamint a jognyilatkozatok, illetve az érvénytelenség és jogkövetkezményei sajátos munkajogi szabályait és ezzel részben mellőzi a Ptk. szabályainak alkalmazását. A változás másrészt abban is tükröződik, hogy a törvény pontosan rögzíti, hogy az egyes munkajogi jogintézmények tekintetében mely polgári jogi szabályok mögöttes alkalmazását (miként) rendeli, illetve mely polgári jogi szabályok alkalmazását korlátozza.”¹⁷

A jogalkotó ezzel a megoldással – álláspontom szerint – helyrehozhatatlan hibát követett el. A hatályos Mt. Első részének három fejezetében az érvénytelenségi szabályok kialakítása, valamint az Mt. 31. §-ában foglalt Ptk.-ra való hivatkozások véletlenszerűsége együttesen azt eredményezi, hogy a munkaszerződés valahol megrekedt a magánjogi szerződés és egy *sui generis* megállapodás között félúton, és az elméleti, dogmatikai zavaron túl, a jogalkotó álláspontjával ellentétben, egyáltalán nem szolgálja a jogbiztonságot.

Összefoglalásképpen megállapíthatjuk, hogy adva van egy meglehetősen öszvér szerződés, amely ugyan a jogalkotási propaganda szintjén a magánjogba tartozik, azonban alapintézményeiben attól lényegesen különbözik. Ebben a tanulmányban nem foglalkozom részletesen a munkaszerződés és a polgári jogi szerződések érvényességi-érvénytelenségi tana közötti lényegi különbségekkel, de a későbbiekben, a megfelelő helyeken utalok rájuk. Mivel kijelenthető, hogy a munkaszerződés csak formálisan osztja a polgári jogi szerződések jellegzetes vonásait, tartalmában is eltér azoktól. A jogalkotónak az a kijelentése, hogy az Mt. a világ legrugalmasabb munkakódexe, jól vagy éppen rosszul hangzó jogpolitikai szlogenné vált, de a valóság mászt jelenít meg.

¹⁷ Indokolás a 2012. évi I. törvényhez – Általános indokolás.

Ezt az állítást a következőkkel lehet alátámasztani. Az Mt. 45. § (1) bekezdése meghatározza a munkaszerződés szükséges tartalmi elemeit, amennyiben a munkaszerződésben a feleknek meg kell állapodniuk a munkavállaló alapbérében és munkakörében. Ezek a szükséges elemek jogi természetükben nem azonosak például a Ptk.-ban szabályozott vállalkozói és megbízási szerződés tartalmi elemeivel. A Ptk. ugyanis „vállalkozási típusú” és „megbízási típusú” szerződésekről szól, amelyeknek szabályozza az alaptípusait és ezek altípusait. Ez a megközelítés azért fontos, mert különösen a vállalkozási szerződésnek számos alfaja létezik, és egyesekre kógens rendelkezések is vonatkoznak (ilyenek az építési-műszaki tervezésre és az építőipari kivitelezésre vonatkozó jogszabályok). A jogalkotó szándéka szerint „a Ptk. Konceptiójában”¹⁸ kifejezett egyik szerkesztési elvnek megfelelően az üzleti kereskedelmi viszonyok, így különösen a nagy volumenű beruházások (építkezések) jogviszonyainak diszpozitív jogi rendezésére kellett alkalmassá tenni a vállalkozási szerződés általános szabályait”.¹⁹ Hasonló megközelítéssel találkozhatunk a megbízási szerződés szabályozásánál, amennyiben a Ptk. a lehető legtágabban határozza meg a megbízási szerződés lehetséges tárgyát.²⁰ Megállapítható, hogy míg a Ptk. megoldása rugalmasságot biztosít a felek számára a szerződések tartalmának kialakítására egy bizonyos kereten belül, addig a munkaszerződésben a szükséges tartalmi elemek vagy az egyik elem hiánya semmisséget eredményez, pontosabban a szerződés mint munkaszerződés nem létezik.

A munkaszerződés szükséges tartalmának meghatározása mellett az Mt. számos kógens normát tartalmaz a munkafeltételek tekintetében, amelyektől a felek nem térhetnek el. Témánk szempontjából legalább ilyen jelentőséggel rendelkezik az Mt. 43. §-a, amely a munkaszerződés és a jogi norma (valamint a kollektív szerződés) viszonylatában – egyébiránt dogmatikájában helyesen – fenntartja a relatív diszpozitivitás elvét, azaz ezektől a felek a munkaszerződésben csak a munkavállaló javára térhetnek el.

¹⁸ Az új polgári törvénykönyv koncepciója. A Szerkesztőbizottság nevében a Kodifikációs Főbizottság elé terjeszti Vékás Lajos egyetemi tanár, a Főbizottság elnöke (MK 2002/15). Budapest, 2001: 145.

¹⁹ VÉKÁS–GÁRDOS 2021: 1449.

²⁰ VÉKÁS–GÁRDOS 2021: 1529.

Mindezt azért szükséges előrebocsátani, mert a hatályos magyar munkajogi szabályozási környezetben legalábbis kétséges, hogy a munkaszerződés alanyainak megvan az a szerződési szabadsága, amely képes olyan helyzetet előidézni, amely szükségessé tenné az általános szerződési feltételek kontroll-mechanizmusának az alkalmazását. Mielőtt elemeznénk, hogy miért is alakult ki és mit jelent a szerződéses autonómia szempontjából az általános szerződési feltétel jogintézménye, szükséges egy előzetes megjegyzés a fenti állításhoz. A felek viszonylagos szűk mozgástere egyáltalán nem jelenti azt, hogy a jogalkotó a gazdasági követelmények és a szociális szükségletek között valamiféle egyensúlyt teremtett, csupán azt, hogy a jogi normák erejével kialakított a felek között egy bizonyos pozíciót. Ezáltal viszont kizárta, de legalábbis jelentős mértékben csökkentette az általános szerződési feltételek alkalmazását a munkaszerződés tekintetében.

AZ ÁLTALÁNOS SZERZŐDÉSI FELTÉTEL MEGJELENÉSE ÉS HATÁSA A SZERZŐDÉSI JOGRA

Az általános szerződési feltételek ideája a tömegtermeléssel együtt járó tömegkereskedelem egyik hozadéka. Ebben a folyamatban nem csupán a szerződéskötés mechanizmusa alakult át, hanem megváltozott a szerződés tartalma is. A hazai irodalomban Takács Péter mutat rá arra, hogy a standardizált szerződéseknek a jogtudomány és a gyakorlat kezdetben nem sok figyelmet szentelt, talán azért, mert ezek olyan szerződések esetében merültek fel, amelyek nem tartoztak a polgári jog fejlődésének fő sodorvonalába.²¹ Ezek közé tartozott a munkaszerződés, bármilyen elnevezés alatt is létezett (*master and servant*, *Dienstmiethe*, *contrat de louage* stb.). A kérdés az, hogy milyen pozicionális átrendeződés történt, ami lehetővé tette a szerződés processzuális és szubsztanciális átalakítását, és szükségessé tette ennek igazolását. A meghatározó tényező a szerződések egy bizonyos típusánál az egyik alanyi oldalon kialakult túlhatalom volt. Ez megnyilvánult a jogalany szervezeti létében, amely által lehetővé vált piaci stratégiák kidolgozása, sőt

²¹ TAKÁCS 1982: 93.

a piac stimulálása (a kereslet és a kínálat stimulálása, nagyobb szervezetrendszerek, kartellek létrehozása). Mindez csakhamar azt eredményezte, hogy a tradicionális magánjogot jellemző elvek – mindenekelőtt az egyenlőségre épülő szerződési szabadság, a diszpozitivitás – felbillentek. Egyre gyakoribbá vált továbbá az egyik fél felelősségének a kizárása vagy korlátozása. Ilyen körülmények között az állam szinte teljes visszavonulása sem volt az eredeti szándéknak megfelelően tartható. A gazdasági jogügyleti forgalom biztonsága arra készítette a jogalkotót és a piac szereplőit is, hogy a jószerevével egyoldalúan kialakított szerződési feltételeknek valamiféle konvergáló jelleget adjon, kialakítsa azok eljárási szabályait és főképpen az alapvető tartalmi követelményeit. Takács megfogalmazásában: meg kellett történnie a feltételek szabályosításának.²²

Ez a lépés azonban azzal járt, hogy ezeket a feltételeket egy adott konkrét jogvitában vizsgálható szerződéses tartalomtól függetlenül kontroll alá kellett vonni, ami egyben azt is jelentette, hogy „az egyoldalú érdekérvényesítés leküzdésére hivatott normák érvényesülését az általános szerződési feltételek társadalmi méretekben történő alkalmazására tekintettel nem lehet csupán a szerződő fél perindítási szándékától függővé tenni”.²³ Egyelőre nem vizsgálva, hogy ez a kontroll milyen intézmények és mechanizmusok révén valósult meg, hangsúlyozni kell, hogy ez a lépés a felek szerződéses autonómiájába történő súlyos beavatkozásnak számított. Erre hívja fel a figyelmet Vékás Lajos, amikor megjegyzi, hogy „az általános szerződési feltételekkel kötött szerződések magánjogi megítélése és kezelése egyike a szerződési jogot a 20. században ért legnagyobb kihívásnak.”²⁴

Ezen a ponton témánk szempontjából sem kerülhető meg az általános szerződési feltételek talán legnagyobb problematikája, nevezetesen az úgynevezett „egyszerű” blanketta, vagy a szabványszerződésekben és a fogyasztói szerződésekben használatos általános szerződési feltételek közötti megkülönböztetés kimutatása, amely meghatározza az ilyen feltételek feletti kontroll jellegét. Általában megfigyelhető, hogy a fogyasztói szerződésnek nem minősülő szabványszerződésekben kialakult, illetve egyoldalúan

²² TAKÁCS 1987: 12.

²³ TAKÁCS 1987: 90.

²⁴ VÉKÁS 2000: 485.

kialakított feltételek standardizálására, bizonyos korlátok megvonására elsősorban a gazdasági ügyleti forgalom biztonsága, a gazdasági verseny biztosítása és bizonyos visszaélések elkerülése érdekében volt szükség. Vékás megjegyzi, hogy az egyszerű szabványszerződések esetében az ilyen feltételek alkalmazása „nagyon gyakran nem függ a felek piaci pozíciójától és egyébkénti szerződéses súlyától”.²⁵ Álláspontja szerint a felek érdekeinek kiegyensúlyozott figyelembevétele és „az indokolatlan előnyt jelentő vagy tisztességtelen” kikötések azért fordulhatnak elő, mert az ezt kidolgozó félnek vagy a feleknek egyszerűen nem éri meg a szerződés feltételeinek részletes tárgyalása, a kockázatok elemzése, sokszor azért, mert túlzottan nagy költséggel, idővesztéssel stb. járna. Azonban az ilyen gazdasági racionális megfontolások tömeges megjelenése boríthatja a piaci egyensúlyi beállásokat, kartellizációhoz vezethet, torzíthatja a gazdaság szereplőinek tényleges vagy megkívánt helyzetét. Lényeges azonban, hogy az ilyen jellegű általános szerződési feltételek kontrollja – Wolfgang Rieble megfogalmazásával élve – „alapvetően a szerződések egyenlőtlen kockázatmegoszlásának a kezelése”,²⁶ azaz a szerződés kiegyenlítő szerepének a helyreállítása.²⁷ Összefoglalva, „a szabványszerződések általános szabályai a piac átláthatóságát és egyenlő versenyfeltételek kialakulását is szolgálják”.²⁸ Ettől eltérő a fogyasztói szerződésben, illetve szerződésekben használatos általános szerződési feltételek megítélése. Mindenekelőtt kérdés azonban, hogy mit jelent a „fogyasztói szerződés” – mint ilyen. Ehhez a fogalomhoz magának a „fogyasztónak” a fogalmán keresztül juthatunk el. Talán első olvasásra is szembeötlő lehet e kifejezés nem jogias csengése. A hazai irodalomban Szabó Péter utal arra, hogy a fogyasztó kategóriája elsősorban közgazdasági, majd ennek nyomán szociológiai fogalom volt, illetve e tudományoknak vált különböző aspektusból kutatási tárgyává.²⁹ Jó példa erre a fogyasztási elméletek fontossága a közgazdaság-tudományban,³⁰ a fogyasztói

²⁵ VÉKÁS 2000: 491; lásd továbbá VÉKÁS 2001: 100–103.

²⁶ RIEBLE 1988: 327–358.

²⁷ VÉKÁS 2001: 102.

²⁸ VÉKÁS 2001: 102.

²⁹ SZABÓ 2017: 1.

³⁰ Lásd többek között KYRK 1923.

magatartások elemzése a szociológia tudományában.³¹ A fogyasztónak politikai jelentősége se lebecsülendő, legyen szó akár szocialista, piac nélküli gazdaságról, vagy a piacgazdaság bármely megjelenési módjáról. Ebben a tanulmányban a fogyasztó fogalmának szigorúan csak a jogi vonatkozásait érintem a későbbiekben, a munkaszerződés, illetve a munkavállaló jogállásának elemzésével összefüggésben.

AZ ÁLTALÁNOS SZERZŐDÉSI
FELTÉTELEKKEL MEGKÖTÖTT SZERZŐDÉSEK
ÉS A MUNKASZERZŐDÉS KAPCSOLATA –
RÖVID ÖSSZEHAJONLÍTÓ ÁTTEKINTÉS

Az általános szerződési feltételek alkalmazása a munkajogban korántsem mutat egységes, kitisztult képet. Ez egyrészt az intézmény általános elfogadásával kapcsolatos aggályokkal, másrészt a különböző jogi kultúrákkal, harmadrészt pedig a munkajog és a magánjog közötti kapcsolat eltérő értelmezésével magyarázható. Ezt a következő példák szemléltetik. A német jogban az általános szerződési feltételeket (*Allgemeine Geschäftsbedingungen*, – AGB) a BGB (*Bürgerliches Gesetzbuch*, a német polgári törvénykönyv) 305–310. §-ai szabályozzák. A kötelmi jog reformja előtt ezt az intézményt külön törvénybe foglalták.³² Az *AGB-Gesetz* 23. § (1) bekezdése kizárta a munkaszerződést a törvény hatálya alól, azaz a munkajog területén nem lehetett alkalmazni az általános szerződési feltételeket. Később a gyakorlat lazított ezen a jogalkotói állásponton, ugyanis egyre gyakrabban merült fel az a kérdés, hogy a munkavállaló fogyasztónak minősül-e, vagy sem. A BGB a munkaszerződés tekintetében lehetővé teszi az általános szerződési feltételek alkalmazását – a munkajogi sajátosságokat figyelembe véve.³³ A német szabályozás külön érdekessége, hogy a BGB az általános szerződési feltételek

³¹ A fogyasztói magatartás különböző aspektusairól többek között lásd CLOPTON–STODARD–CLAY 2001; BUTTLE–BURTON 2002; LIM et al. 2022; ERENJOY et al. 2024.

³² Lásd *Das Gesetz zur Regelung des Rechts der Allgemeinen Geschäftsbedingungen* (AGB-Gesetz). Hatálybalépés dátuma: 1977. április 1. Hatályon kívül helyezés dátuma: 2002. január 1.

³³ BGB Section 310 Sub 4.

alkalmazása szempontjából a munkaszerződést fogyasztói szerződésként kezeli.³⁴ Ezt a minősítést hosszú, „kivételes intenzitású” vita előzte meg, amit Däubler és szerzőtársai mutatnak be. E diskusszió legfontosabb dokumentuma a 2002. évi *Karlsruher Forum* volt.³⁵ A vita alapján kialakult álláspontot a gyakorlat is megerősítette.³⁶ A német megoldással összefüggésben megjegyzendő, hogy a BGB 13. §-ában rögzített fogyasztó fogalom és a munkavállaló ilyenként való minősítése azt eredményezte, hogy „a korábban két külön rendszerhez tartozó fogyasztói és munkavállalói védelmi intézmények szeparációja napjainkra már nem tartható”.³⁷

Az általános szerződési feltételek alkalmazása a francia jogban meglehetősen ellentmondásos. Az ok, amiért ez a téma a szakirodalomban és a gyakorlatban ismételten előtérbe kerül, az, hogy azok a záradékok, amelyek a munkáltatónak jogot adnak a munkaviszony egyoldalú alakítására, egyre fontosabb szerepet játszanak.³⁸ Az 1990-ben hatályba lépett *Code de Consommation* (CdC) L 121-2. és 121-4. cikkei határozzák meg a megtévesztő kereskedelmi gyakorlatok (*pratiques commerciales trompeuses*) eseteit. A CdC L 132-1. cikke rögzíti e tevékenységek hatályát, de azok nem érintik a munkajogot, a munkaszerződést vagy a munkavállaló jogállását. Ezekben a rendelkezésekben a „vállalkozó” és a „fogyasztó” általános fogalmát használják vagy hivatkoznak rá. Dorothea König hangsúlyozza, hogy a francia fogyasztóvédelmi szabályozás szerint nem szükséges csak az előre meghatározott feltételeket felülvizsgálni, ami azt jelenti, hogy az összes fogyasztói szerződés felülvizsgálható a CdC L. 132-1. cikke alapján.³⁹ Ez a megállapítás azért fontos, mert amellet, hogy a munkaszerződés nem szerepel az említett rendelkezésben, a törvénykönyv nem határozza meg a vállalkozó vagy a fogyasztó legáldefinícióját ebben az összefüggésben,

³⁴ Lásd DÄUBLER 2021: 443–449.

³⁵ LORENZ 2002. Lásd még SCHULTE-NÖLKE – SCHULZE 2001.

³⁶ BAG 25.5.2005 – 5 AZR 572/04, NZA 2005 1111–1115.; BverfG 23.11.2006 – 1 BvR 1909/06. (*Die Verfassungsbeschwerde betrifft die Wirksamkeit und Auslegung einer vom Arbeitgeber vorformulierten Vereinbarung von Arbeit auf Abruf*).

³⁷ DÄUBLER et al. 2021: 26.

³⁸ Lásd például WAQUET 1996; 2007; PÉLISSIER 2005a; OLIVIER 2011; KATZ 2005; PÉLISSIER 2005b.

³⁹ KÖNIG 2010: 33–38.

hanem ezt a jogi szakirodalomra és az ítélkezési gyakorlatra bízza. Az előbbi a vonatkozó irányelvnek megfelelően határozza meg mind a vállalkozó, mind a fogyasztó fogalmát, míg a joggyakorlat inkább absztraktabb, általánosabb, de funkcionális fogalmakat használ.

Ugyanakkor a jogtudomány sem és a joggyakorlat sem foglalkozik részletesen azzal a kérdéssel, hogy a fogyasztóvédelem kiterjed-e a munkaszerződésre. A francia magánjogban úgy tűnik, hogy a fogyasztóvédelmi jog és a munkajog két teljesen különálló terület, és nincs közöttük átfedés. A munkavállaló védelme a munkáltató egyoldalú alakítási jogával szemben tehát alapvetően munkajogi kérdés, és az egyik legfontosabb szabály ebben a tekintetben a *Code du Travail* (CT) Art. L. 1121-1. Ennek értelmében senki sem korlátozhatja az egyének vagy csoportok jogait és szabadságait olyan módon, amely nem indokolt a feladat természetéből adódóan, és aránytalan a cél eléréséhez. Ha korlátozásokat írnak elő, azoknak arányosnak kell lenniük a kitűzött céllal.⁴⁰ Ez a rendelkezés, amely általános követelményeket állapít meg, azért is fontos, mert a francia munkajogban a munkaszerződésnek nincs pontos legáldefiníciója, ezért a munkáltató jogkörének korlátozása elsősorban általános követelmények megállapításával valósul meg. A CT-ben foglalt követelmények minden olyan esetben alkalmazandók, amikor a munkáltató a teljesítési feltételeket egy záradék alapján kívánja kialakítani.

A fogyasztói szerződések tisztességtelen feltételeiről szóló akkor hatályos irányelvet⁴¹ először 1994-ben ültették át az angol jogba az *Unfair Terms in Consumer Contracts Regulations* által. A rendelet függelékében kifejezetten szerepel egy olyan rendelkezés, amely kizárja a munkaszerződéseket a rendelet hatálya alól.⁴² Ebből következően azokat a problémákat, amelyek a munkaszerződésekben alkalmazott tisztességtelen szerződési feltételekből származnak, a munkajog, pontosabban az általános szerződési jog

⁴⁰ Code du travail Art. L. 1121-1: *Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.*

⁴¹ Council Directive 93/13/EEC of 5 April 1993 on unfair terms in consumer contracts.

⁴² Appendix I Schedule 1: *Contracts and particular terms excluded from the scope of these regulation: These Regulation do not apply to: (a) any contract relating to employment.*

eszközeivel kell orvosolni.⁴³ Ez az alapvető megközelítés – meglepő módon – változatlan maradt, annak ellenére, hogy az új jogszabályban (1999) már nem szerepel a munkaszerződések kifejezett kizárása. Az uralkodó álláspont szerint a módosítás célja az volt, hogy a rendelet közelebb kerüljön az irányelv érdemi rendelkezéseihez, mert a korábbi rendelet mellékletében szereplő rendelkezés nem követte az irányelv kötelező tartalmát. Ezért az új rendelet nem említi a munkaszerződések kizárását. Mindazonáltal ez nem jelenti azt, hogy a szabály hatályát ki kell terjeszteni rájuk.

Az angol jogban azonban már jóval azelőtt léteztek a tisztességtelen szerződési feltételekre vonatkozó szabályok, hogy az irányelv és a fogyasztói szerződésekben szereplő tisztességtelen szerződési feltételekről szóló rendeletek hatályba léptek. Így az 1977-ben megalkotott *Unfair Contract Terms Act* (Act) azokra a feltételekre vonatkozott, amelyeket elfogadásuk előtt egyedileg nem tárgyaltak meg. A rendeletek és a törvény közötti kapcsolat elemzésében Edwin Peel hangsúlyozza, hogy a két jogi aktus egymás mellett, azaz egymástól függetlenül működött, és ennek következtében lehetséges, hogy bizonyos feltételek a rendeletek szerint érvényesek, de a törvény szerint nem.⁴⁴ Megjegyzendő, hogy a törvény a címétől eltérően valójában nem általánosságban szabályozza a tisztességtelen szerződési feltételeket, hanem csak a szerződő fél felelősségét kizáró vagy korlátozó kikötésekről rendelkezik.

Az Act vonatkozásában is felmerül a kérdés, hogy rendelkezései alkalmazhatók-e a munkaszerződésre, illetve a munkaszerződés feleire. E tekintetben a jogalkalmazás az Act 12. cikkét tekinti kiindulási alapnak, amely a törvény alkalmazása tekintetében a *consumer*, a fogyasztó fogalmát definiálja.⁴⁵ A *Julian Bridgen v. American Express Bank Ltd.* [2000] IRLR 94. ügyben

⁴³ Ezek a problémák ugyanis a munkajogviszonyt érintő tisztességtelen feltételekből származnak, vagy „esetleg” a kollektív szerződésből. Lásd PEEL 2011: 303.

⁴⁴ PEEL 2011: 289.

⁴⁵ Unfair Contract Terms Act 1977 Art. 12 “Dealing as consumer”. (1) *A party to a contract “deals as consumer” in relation to another party if – (a) he neither makes the contract in the course of a business nor holds himself out as doing so; and (b) the other party does make the contract in the course of a business; and (c) in the case of a contract governed by the law of sale of goods or hire-purchase, or by section 7 of this Act, the goods passing under or in pursuance of the contract are of a type ordinarily supplied for private use or consumption.*

a bíróság megállapította, hogy az *Act* – ugyan kissé mesterségesen – kiterjesztette a fogyasztó fogalmát a munkavállalóra. Ennek megfelelően a munkaszerződésnek arra a klauzulájára is alkalmazni rendelte az *Act* rendelkezéseit, amely szerint a munkaadó a munkaviszony első két évében a fegyelmi szabályzat (*disciplinary procedure*) alkalmazása nélkül felmondhat a munkavállalónak. Ezt a kikötést – éppen a törvény szűk tárgyi hatálya miatt – a bíróság nem tekintette érvénytelennek, miután az nem minősült a törvény 3. cikk (2) bekezdése szerinti, a munkaadó felelősségét kizáró vagy korlátozó klauzulának. Úgy tűnik tehát, hogy a jogalkalmazás hajlik arra, hogy a munkavállalót a szerződéses feltételek kontrollja esetén fogyasztónak minősítse. A viszonylag tág értelmezést az említett 3. cikk (1) bekezdése teszi lehetővé. Ennek értelmében: *This section applies as between contracting parties where one of them deals on the other's written standard terms of business.* Azonban az is megfigyelhető, hogy az adott tényállás komplex értelmezése dönti el az *Unfair Contract Terms Act* alkalmazásának lehetőségét. Jó példa erre a *Peninsula Business Services Ltd. v. Mr J Sweeney* [2004] IRLR 94. ügy, amelyben az általános szerződési gyakorlattól, illetve a szerződésekre vonatkozó rendelkezésektől nagymértékben eltérő általános szerződési feltételekkel kapcsolatban született döntés, abból a megközelítésből, hogy a munkavállaló fogyasztó. Ezzel szemben a *Keen v. Commerzbank AG* [2007] ICR 623 ügyben egy, a munkáltató belátásától függő bónusz tárgyában mondta ki a bíróság, hogy ebben a kontextusban a munkavállaló nincs a fogyasztó jogállásában. Ebben az ügyben a bíróság jóval nagyobb döntési, feltételalakítási hatalmat biztosított a munkáltatónak, mint a fogyasztói szerződés vállalkozójának.

Az egymásnak ellentmondó, illetve az adott szerződést különböző megközelítésből tárgyaló ítéletek nyomán az *Act* viták kereszttüzébe került. Az *Act* hivatkozott 3. cikk (1) bekezdésének megfogalmazása óta sok minden megváltozott a munkaerőpiacon, és többen arra hívják fel a figyelmet, hogy a munkavállalói pozíció rendkívül sérülékennyé vált, és lényeges lenne egzakt választ találni a munkavállaló védelmére a munkáltató jogviszony-alakítási, teljesítési hatalmát illetően.⁴⁶ Mások azt kifogásolják, hogy az *Act*

⁴⁶ WATSON 1995.

több fogalom tekintetében nem határozza meg annak jelentését. Az egyik ilyen tisztázatlan fogalom a *Standard Form Contract*, ami nem csupán a fogyasztóvédelemben, hanem az *employment* területén is rendkívül fontos, különösen a később tárgyalt *implied terms* miatt is. Hugh Collins hangsúlyozza, hogy több területen – így a munkajogviszonyok esetében is – a feltételek egyoldalú meghatározása nem piaci viszonyok között történik, és nem teremthet reális versenyhelyzetet a másik fél számára. Ilyen körülmények között a jogalkotói beavatkozás éppen a verseny ösztönzését szolgálhatná, és csökkenthetné a versenyhiányos helyzetekből adódó hátrányokat.⁴⁷ Ebből a kritikai megközelítésből kiindulva Collins elemzi a 2005-ben közzétett jogalkotási javaslatot.⁴⁸ Megállapította, hogy a Commission által a tisztességtelen szerződési feltételekről szóló jogszabályokról készített felülvizsgálat olyan jogszabálytervezetet javasol, amely az általános szerződési feltételekkel megkötött munkaszerződések elkülönült kezeléséről rendelkezik. Érdemes idézni a Commission érveléséből. A Bizottság hangsúlyozta, hogy

„a Consultation Paper nemcsak arra hívja fel a figyelmet, hogy egyes bírák a munkavállalót fogyasztóként kezelték, hanem arra is, hogy a munkaszerződések bizonyos jellemzőket osztanak meg az üzleti/gazdasági szerződésekkel. Felvetődött az a kérdés, hogy a munkaszerződéseket lehet-e üzleti/gazdasági szerződésként, fogyasztói szerződésként kezelni, vagy különálló kategóriaként kellene-e bevonni a szabályozás körébe. A projekt során számos munkahelyi terület szakértőjével konzultáltak. A Commission meggyőződése, hogy a munkaszerződésekre általában véve már elegendő ellenőrzés vonatkozik. Ezért nincs szükség a javasolt fogyasztóvédelmi intézkedések kiterjesztésére a munkavállalókra. Ugyanakkor fontos, hogy az írásbeli általános munkaszerződési feltételekben szereplő kizárások és felölősséghatárolások ellenőrzés alá tartozzanak. A konzultációs folyamatot

⁴⁷ COLLINS 2007: 11.

⁴⁸ The Law Commission and The Scottish Law Commission (LAW COM No 292); (SCOT LAW COM No 199) Unfair Terms In Contracts Report on a reference under Section 3(1)(e) of the Law Commissions Act 1965. See in this context The Law Commissions' 2002 Joint Consultation Paper, Unfair Terms Contracts (Law Commission Consultation Paper No 166), Scottish Law Commission Discussion Paper No. 119.

követően az a döntés született, hogy a munkaszerződéseket külön kategóriaként kell kezelni.”⁴⁹

Úgy tűnik, hogy ez az álláspont az idők folyamán nem változott, legalábbis ezt tükrözi a 2015. évi Consumer Rights Act. A törvény 61. §-a határozza meg a tisztességtelen szerződési feltételek fogalmát. Rögzíti a fogalom objektív hatályát, amely szerint: „Ez a rész az üzletember és a fogyasztó közötti szerződésekre vonatkozik. Ez nem foglalja magában a munkaszerződést és a tanulói szerződést.”

A MUNKASZERZŐDÉS MINT ÁLTALÁNOS
SZERZŐDÉSI FELTÉTELLEL MEGKÖTÖTT
SZERZŐDÉS – LEHETŐSÉGEK ÉS ELLENTMONDÁSOK
A MAGYAR SZABÁLYOZÁSI KÖRNYEZETBEN

a) Az általános szerződési feltételek értelmezése és beépülése a munkaszerződésbe

Kiindulópontként a hatályos Mt. 31. §-a és az általa hivatkozott Ptk.-rendeletek szolgálhatnak. Az Mt. 31. §-a alkalmazni rendeli a Ptk. 6:77–6:78. §-ait, amelyek az általános szerződési feltétel fogalmáról, valamint az általános szerződési feltétel szerződéses tartalommal való válásáról rendelkeznek. Alkalmazni kell továbbá a 6:80–6:81 §-t, a szerződési feltételek és az általános szerződési feltételek ütközéséről, és végezetül a 6:102. §-t, amely a tisztességtelen általános szerződési feltételeket szabályozza. Ebből a felsorolásból is látható, hogy a jogalkotó a munkaszerződést nem tekinti fogyasztói szerződésnek, és így a munkavállalót sem minősíti fogyasztónak (lásd erről alább).

A Ptk. 6:77. § (1) bekezdése értelmében általános 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. A Ptk. 6:78. § (1) bekezdése akként rendelkezik, hogy az általános szerződési feltétel akkor válik

⁴⁹ The Law Commission and the Scottish Law Commission 12.

a szerződés részévé, ha alkalmazója lehetővé tette, hogy a másik fél annak tartalmát a szerződéskötést megelőzően megismerje, és ha azt a másik fél elfogadta. A Ptk. 6:77. § (1) bekezdés első elemének meghatározó része, hogy ezt a feltételt több szerződés megkötése szándékával állította össze az alkalmazója. Így ebből a körből kizárhatjuk azt a szerződés megkötése előtt egyoldalúan kialakított feltételt, amelyet csupán egy munkaszerződés megkötése vezérelt. Ez ugyanis nem más, mint egy egyszerű ajánlat. Úgy tűnik tehát, hogy pusztán e szabályhely alapján szinte magától értetődőnek tűnik az általános szerződési feltételek és a munkaszerződés kapcsolata, hiszen a munkaszerződések túlnyomó többsége úgynevezett standardizált szerződés.

A következő lépésben azt kell feltárni, hogy az egyoldalúan, a másik fél közreműködése nélkül kialakított feltételek, amelyeket egyedileg nem tárgyaltak meg, hogyan válhatnak a munkaszerződés részévé. Ehhez meg kell vizsgálni a munkaszerződés tartalmát, továbbá a munkaszerződés megkötésének mechanizmusát. A munkaszerződés tartalma szempontjából lényeges az Mt. 45. § (1) bekezdése, amely meghatározza a munkaszerződés szükséges, mellőzhetetlen tartalmi elemeit. Úgy is fogalmazhatunk, hogy a munkaszerződés „megállapodási” része az általános szerződési feltételek szempontjából csak ezekre korlátozódik. A felek ezenkívül bármilyen más kérdésben is megállapodhatnak, és ez a megállapodás kétféle módon jöhet létre. Az egyik módszer az, amikor a munkáltató ezeket a szerződéses feltételeket is előre meghatározza, és így ezek – témánk szempontjából – osztják a szükséges tartalmi elemek sorsát. A másik módszer az, amikor a felek ezeket az „egyéb” feltételeket közösen alakítják ki, vagy legalábbis egyedileg megtárgyalják. Ez utóbbi nem tipikus, hiszen egy ilyen tárgyalás a szerződés egészére vonatkozik. Az általános szerződési feltételek munkaszerződésbeli értelmezése szempontjából a legnagyobb problémát azok a feltételek jelentik, amelyeket a munkáltató egyoldalúan alakít ki, és nem képezik a munkaszerződés mellőzhetetlen, szükséges tartalmi elemeit. Ezek látszólag nem a munkaszerződésnek, hanem joghatásának, a munkajogviszonynak a tartalmát képezik, de a kép ennél árnyaltabb. A munkáltató ugyanis két módon határozhatja meg ezeket a feltételeket: egyedi jognyilatkozattal, tipikusan munkáltatói individuális utasítással, vagy szabályzattal, amely jogi természetét tekintve normatív utasításnak (témánk szempontjából irreleváns területeken határozatnak) minősül.

Erre a problémára a későbbiekben azzal összefüggésben térek ki, hogy egyáltalán milyen természetű feltételek minősülhetnek általános szerződési feltételeknek. Egyelőre maradjunk az általános szerződési feltételeknek a szerződésbe történő beépülésénél. A Ptk. 6:78. § (1) bekezdése félreérthetetlenül fogalmaz: ehhez az szükséges, hogy e feltételek tartalmát a másik fél a szerződéskötést megelőzően megismerje és elfogadja. E ponton azonban figyelmet érdemel az Mt. 46. §-a, amely a munkáltató írásbeli tájékoztatási köteleességéről rendelkezik. Az (1) bekezdés a felvezető mondatában rögzíti, hogy a munkáltató legkésőbb a munkajogviszony kezdetétől számított hét napon belül írásban tájékoztatja a munkavállalót bizonyos tényekről, körülményekről, amelyek közül nem egy általános szerződési feltételnek is minősíthető. Másképpen fogalmazva, ezek között fellelhető olyan, ami a munkaszerződésből kimaradt, és valamilyen módon mégis meghatározhatja a munkajogviszony tartalmát.⁵⁰ Álláspontom szerint ebbe a körbe tartozhat a munkakörrel járó feladatokról szóló tájékoztatás (a munkaköri leírás). Előkérdés: miért tekinthető egyáltalán a munkaköri leírás általános szerződési feltételnek? Annak ellenére, hogy a munkakörben történő megállapodás a munkaszerződés mellőzhetetlen, szükséges tartalmi eleme, a munkavállaló nem minden esetben ismeri a munkaköri elnevezés mögött lévő, a konkrét munkakörbe tartozó feladatokat. Ezeket a munkáltató általában egyoldalúan alakítja ki, a saját technológiai, szervezeti adottságainak megfelelően és költséghatékonysági szempontok figyelembevételével. Előfordulhat, hogy egy adott szervezeten belül vagy a tradicionális szervezet nélkül működő munkáltatóknál a legkülönbözőbb munkaköri elnevezések léteznek, rendkívül változatos konkrét munkaköri feladatokkal. A probléma abban az esetben releváns témánk szempontjából, amikor a munkakör elnevezése alapján általánosan elvárható feladatok eltérnek a munkaköri leírásban foglaltaktól. Álláspontom szerint azon túl, hogy a munkakörben történő megállapodás súlya miatt is lényeges a szerződés megkötése előtt valamennyi ide tartozó köteleesség tisztázása, a munkakör elnevezése és a tényleges feladatok közötti diszkrepancia felvetheti a Ptk.

⁵⁰ Lásd erről részletesen KISS 2014.

6:102. §-ában foglalt tisztességtelen szerződési feltételek tényállásának megvalósulását is.

A másik releváns tényállás a munkaidővel kapcsolatos annak ellenére, hogy a munkaidő meglehetősen részletes szabályozásban részesül az Mt.-ben. A most tárgyalandó 46. § (1) bekezdés e) pontja értelmében a tájékoztatási kötelezettség körébe tartozik a napi munkaidő tartama, a hét azon napjaira vonatkozó információ, amelyekre munkaidő osztható be, a beosztás szerinti napi munkaidő lehetséges kezdő és befejező időpontja, a rendkívüli munkaidő lehetséges tartama, a munkáltató tevékenységének sajátos jellege. Az Mt. 96. § (1) bekezdés értelmében a munkaidő-beosztás szabályait (munkarend) a munkáltató állapítja meg, és erről a 18. § szerint tájékoztatja a munkavállalót. Az Mt. 18. § (1) bekezdés szerint a jognyilatkozatra vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha munkaviszonyra vonatkozó szabály valamely fél számára tájékoztatási kötelezettséget ír elő. A tájékoztatást – munkaviszonyra vonatkozó szabály eltérő rendelkezése hiányában – olyan időben és módon kell megtenni, hogy az lehetővé tegye a jog gyakorlását és a kötelezettség teljesítését. A (2) bekezdés azt rögzíti, hogy a tájékoztatást közölni kell tekinteni, ha azt a helyben szokásos és általában ismert módon közléstesszik. A hivatkozott rendelkezések összevetése számos kérdést indukál. Elsőként: amennyiben az Mt. 96. §-ában rögzített munkarend szerződési feltételnek minősül, elegendő-e akár az Mt. 18. vagy a 46. § alkalmazása ahhoz, hogy ez az általános szerződési feltétel az adott munkaszerződés részévé váljon? Másodszor: egyáltalán milyen jogi természetű jognyilatkozatok alkalmasak arra, hogy általános szerződési feltételekként lehessen őket minősíteni? Ezek az előkérdések azért lényegesek, mert úgy tűnik, hogy a Ptk. 6:78. § és az Mt. 46. § közötti diszcrepancia azt jelenti, hogy az utóbbi nem felel meg annak a követelménynek, amely által egy általános szerződési feltétel az egyéni szerződés részévé válik.

E kérdések tisztázását megelőzően még egy „előkérdés” tárgyalható ezen alpont keretei között. Nevezetesen az, hogy a munkaszerződés esetén – és egyáltalán a munkajogban – mi minősül általános szerződési feltételnek, ami viszont szükségessé teszi a munkaszerződés és a munkajogviszony struktúrájának rövid elemzését. A munkaszerződés az uralkodó álláspont szerint az úgynevezett *incomplete contract* kategóriájába tartozik.

Ezzel összefüggésben hangsúlyozni kell, hogy az *incomplete contract* és a vele együtt kategorizált *relational contract* alapvetően a gazdasági, kereskedelmi ügyleti forgalomban játszik jelentős szerepet.⁵¹ Itt is elsősorban azoknál a szerződéseknél, amelyek tartamszerződések, és a felek kifejezett szerződési feltételei (*express terms*) mellett több úgynevezett benne rejlő feltételt (*implied terms*) tartalmaznak. Az *express terms* és az *implied terms* egymás mellett élése, egymáshoz való viszonya számos probléma forrása, komoly elméleti vitákat indukált, továbbá a judikatúra számára is feladja a leckét. Ennek a problémának kissé távolabbról indított megközelítése során az első kérdés az, miért és hogyan alakulhat ki az *incomplete contract* egyáltalán. A probléma gyökere mind a kereskedelmi jogban, mind a munkajogban közös, annak ellenére, hogy hatása több ok miatt is eltérő. A részletek mellőzésével itt elegendő csupán utalni a szabályozás jellegére és az adott szerződés tartamjellegéből adódó következményekre.

Ami a szabályozás jellegét illeti, legalábbis a munkajogban számos korábban kétes értékű „binnen rejlő” feltételt jogszabályban rögzítettek, így a szerződés, illetve a jogviszony kifejezett tartalmává vált. Jó példa erre a munkáltató foglalkoztatási köteletségének (a munkajogviszony időtartama alatt a munkával ellátás köteletségének) alakulása időben és az egyes jogrendekben. Így a *common law* hosszú ideig ellenállt ennek a feltételnek, és később e feltétel munkáltatói köteletségként való elismerésének. Az eredeti szerződéses elv, nevezetesen, hogy a *master-servant* viszony alapján a *servant* csak a szolgáltatás teljesítésére, a *master* pedig az ellenérték megfizetésére köteles, továbbá, hogy a *master* szinte jogkövetkezmények nélkül visszautasíthatja a *servant* teljesítését, és az utóbbi ekkor ellenértékre sem jogosult,⁵² csak hosszabb időn keresztül és egyes esetek kontextusában változott meg. Ez az álláspont

⁵¹ Az *incomplete contracts* és a *relational contracts*, továbbá e szerződések lehetséges tárgyai és az e jellemzők közötti kohézióról lásd többek között BAKER–KRAWITZ 2006; POSNER 2003; GOETZ–SCOTT 1981.

⁵² Jól tükrözi azt az állapotot, amely lehetővé teszi a munkáltatónak a számára már érdektelenné vált jogviszonyból való szabadulás lehetőségét, Lord Davey kijelentése: *employer may refuse to employ [an individual] for the mistaken, capricious, malicious or morally reprehensible motives that can be conceived, but the workman has no right of action against him. Allen v. Food* [1898] AC 1, 172.

azonban a *contract of employment* tekintetében nem volt tartható, ugyanis a teljesítménybérben foglalkoztatottak esetében feloldhatatlan feszültséghez vezetett. A teljesítménybér díjazással foglalkoztatottakon túl egyre több olyan tevékenység merült fel, ahol a folyamatos foglalkoztatás a munkavállaló számára alapvető jelentőségű. Ilyennek tekinthetők azok a munkakörök, ahol a publicitás a munkakör magától értetődő elemévé vált. Ennél is jelentősebb az a terület, ahol a feladat teljesítése egyben a folyamatos tanulás szakmai feltételeként minősíthető. Annak ellenére, hogy a *statutory law* kifejezetten nem szabályozza a foglalkoztatási kötelességet, a jogalkalmazás által ez már nem tekinthető „támaszték nélküli” *implied terms*-nek, hanem a jogalkalmazás által úgynevezett *mandatory rules*-nak minősülnek.⁵³

Összehasonlításképpen: a foglalkoztatási kötelesség (*Beschäftigungspflicht*) megítélése a német jogban a fentiekben ismertetett szemlélettől merőben eltérő. E kötelesség minősítésének alapja a *Grundgesetz* 2. cikkének első mondata, amely szerint mindenkinek joga van személyisége szabad kibontakoztatására.⁵⁴ A német jogban egyértelmű, hogy a munka, a munkavégzés szabadsága ennek egyik eszköze. Az alapintézmény – a *Dienstvertrag*, és majd jóval később az *Arbeitsvertrag* – azonban a BGB-ben található. A foglalkoztatási kötelesség a BGB alapján egészen a II. világháborút megelőző évekig ismeretlen volt a német jogban, az uralkodó felfogás szerint a munkáltató – bizonyos korlátok között – szabadon rendelkezett a munkavállaló munkaerejével. E tekintetben a foglalkoztatási kötelesség elismerésének fejlődéstörténete némiképpen hasonló volt az angol jogban végbement folyamathoz. A tárgyalt kötelesség csak kifejezetten erre irányuló megállapodás által vagy a munka sajátos jellege miatt terhelte a munkáltatót.⁵⁵ A BGB-be 2017-ben beillesztett §611a tartalmazza a munkaszerződés fogalmát, és a rendelkezés első bekezdése különös gondot fordít a függőség (*persönliche Abhängigkeit*) hangsúlyozására, sőt annak bizonyos indikátorai

⁵³ Az *implied terms* két típusa, az úgynevezett *default rules* és a *mandatory rules* közötti különbségről lásd RILEY 2000.

⁵⁴ *Jeder hat das Recht auf die freie Entfaltung seiner Persönlichkeit, soweit er nicht die Rechte anderer verletzt und nicht gegen die verfassungsmäßige Ordnung oder das Sittengesetz verstößt.*

⁵⁵ Ez korábban elsősorban az úgynevezett *Bühnenvertrag*-ot jellemezte. Lásd erről SCHAUB 2002: 1188.

meghatározására, a második bekezdés a munkáltató köteleességével összefüggésben azonban csak az alábbiakat rögzíti: *Der Arbeitgeber ist zur Zahlung der vereinbarten Vergütung verpflichtet*. Önmagában tehát a BGB-ből a munkáltató foglalkoztatási köteleességét, akár mint a munkaszerződésben benne rejlő feltételt, levezetni nem lehet.

A foglalkoztatási köteleesség a német jogban is a jogalkalmazás által vált elismertté. A *Bundesarbeitsgericht* először 1955-ben hozott döntést arról, hogy a munkáltatót, amennyiben a felek között vitathatatlanul fennáll a munkajogviszony, foglalkoztatási köteleesség terheli. Ezt a megítélést a bíróság az általános személyiségi jog védelméből vezette le.⁵⁶ Ez a döntés elsősorban azért figyelemre méltó, mert a szövetségi munkaügyi bíróság nem egy meghatározott sajátossággal rendelkező munkavállalói csoportra vonatkoztatva mondta ki a munkáltató jelzett köteleességét, hanem általános jelleggel. A döntés alapjául nem a szerződéstan, hanem az alkotmány (*Grundgesetz*) szolgált, központi eleme pedig a személyiségi védelem.

Végezetül utalok a magyar Mt. megoldására, amely a 42. § (2) bekezdésében rögzíti a munkáltató foglalkoztatási köteleességét.

Ezt az összehasonlítást azért volt szükséges elvégezni, mert rávilágít arra, hogy az általános szerződési feltételek munkajogi értelmezése csak abban az esetben lehetséges, ha a felek vagy az egyik fél mozgástere széles, és a jog lehetővé teszi, hogy érdekeit viszonylag szabadon érvényesíthesse. Az adott szerződésnek tehát az *incomplete contract* sajátosságait kell hordoznia. Ehhez az szükséges, hogy a jogalkotó lehetőséget adjon a kifejezett feltételek mellett a szerződésben benne rejlő feltételek alakítására, és ezáltal a jogalkotónak lehetősége legyen a megfelelő „közzvetett” általános kontroll kiépítésére. Úgy tűnik, hogy a magyar munkajogi szabályozás – a jogpolitika szándéka szerint a világ legrugalmasabb kódexe – a munkaszerződés tekintetében ezt nem valósította meg. Nyomatékosítani kívánom, hogy ez a megállapítás nem kritika a jogalkotó felé, hiszen egyáltalán nem biztos, hogy a társadalom a rendszerváltoztatás bármely időszakában is elbirt volna egy ilyen törvényt, illetve munkaszerződést. A kitekintés csupán arra irányult, hogy egy ilyen munkajogi jogszabályi környezet mellett egyáltalán

⁵⁶ BAG AP 2 zu § 611 BGB – *Beschäftigungspflicht*.

lehet-e a munkaszerződést akár általános szerződési feltételekkel megkötött szerződésnek minősíteni. Ez a kérdésfelvetés már előre azt sejteti, hogy azok a korábban érintett munkajogi intézmények, amelyek első látásra is ellentmondásban állnak a Ptk. általános szerződési feltételekre vonatkozó rendelkezéseivel, mintha nem is azzal a rendeltetéssel íródtak volna, hogy a Ptk. vonatkozó szabályainak megfeleljenek.

b) Milyen jognyilatkozatok tekinthetők általános szerződési feltételeknek a munkaszerződés tekintetében?

A Ptk. 6:77. §-a magától értetődően nem foglalkozik az általános szerződési feltételek megjelenési formájával. Ezt azonban nem mellőzhetjük a munkaszerződés esetében a munkaszerződés és a munkajogviszony tartalmának különbsége, valamint a munkajogviszony tartalmát meghatározó szubordináció miatt. A munkajogban az általános szerződési feltételek – a hagyományos szerződési ajánlat mellett – álláspontom szerint két módon jelenhetnek meg. Az egyik a munkáltató úgynevezett belső szabályzatai, a másik – aminek megítélése e tekintetben meglehetősen kétséges – a kollektív szerződés. A munkajog sajátosságai miatt indokolt mindkettő rövid elemzése.

ba) A belső szabályzatok mint lehetséges általános szerződési feltételek

A munkáltatói szabályzatok témája hosszú ideig elhanyagolt területe volt a magyar munkajognak, illetve a munkajogtudománynak. A rendszerváltoztatás előtti időszakban „vállalati szabályozás” gyűjtőfogalma alatt kezelték ezeket a szabályzatokat, nemegyszer munkaviszonyra vonatkozó szabályként minősítve őket.⁵⁷ Ennek megfelelően ezek a szabályzatok gyakorlatilag a jogszabály belső, vállalati szintű végrehajtási rendelkezései voltak, nem sok közük volt a kontraktualitáshoz. A szabályzatok jogi természetének árnyaltabb megközelítésével találkozhatunk Román László tanulmányában.⁵⁸ Munkájában igyekezett a munkáltatói szabályzatokat elhatárolni az akkori kollektív szerződéstől, egyben megkísérelte meghatározni az utóbbinak jogi természetét. A rendszerváltoztatás után a munkakódexekben kialakított „munkaviszonyra vonatkozó szabály” fogalmába nem tartozott bele

⁵⁷ BOGYAY 1983: 36–60.

⁵⁸ ROMÁN 1970: 67.

a munkahelyi szintű belső szabályzat,⁵⁹ és úgy tűnik, hogy a jogalkotó annak ellenére megfelelkezett róla, hogy napjainkra egyre több ilyen jellegű szabályzat születik, és jelentős hatásuk van a munkaszervezetek működésére, a foglalkoztatás minőségére. A hatályos Mt. 17. §-a csupán annyit rögzít, hogy az egyoldalú jognyilatkozatokat és az egyoldalú kötelezettségvállalást a munkáltató által egyoldalúan megállapított belső szabályzatban vagy egyoldalúan kialakított gyakorlat érvényesítésével (együtt: munkáltatói szabályzat) is megteheti. A kommentárirodalom ezeket a szabályzatokat sajátos egyoldalú jognyilatkozatoknak minősíti, amelyek jelentősége a munkaszerződés blankettaszerződés jellegében mérhető le.⁶⁰ A munkáltató a munkaszerződés által szabadon hagyott relációkat igyekszik kitölteni ezekkel a szabályzatokkal, azonban ott nincs szerepük, ahol „a munkajogviszony szerződésen kívüli szabályozásának faktora a kollektív szerződés”.⁶¹ A munkáltatói szabályzat és a kollektív szerződés jogi természete egymástól eltérő, legfeljebb bizonyos – de eltérő jellegű és kiterjedésű – normativitásuk mutat némi közös vonást. A hivatkozott kommentár a munkáltatói szabályzatokat normatív utasításnak nevezi, és ebben a minőségében – szemben a kollektív szerződéssel – mozgásterét a jogi norma szigorúbban behatárolja.

Témánk szempontjából lényeges a szabályzatok tartalmuk szerinti osztályozása. Léteznek olyan normatív utasítások, amelyek a munkaszerződés keretei között a munkavállalókra vagy azok egy csoportjára kötelezettségeket tartalmaznak, egy másik csoportjuk viszont csupán a munkáltatót jelöli meg címzettként, és számos esetben egyoldalú kötelezettségvállalásként minősíthető a hatályos Mt. 16. §-ában foglaltaknak megfelelően. Ez az utóbbi rendelkezés azért érdekes, mert a 16. § (2) bekezdése szerint a kötelezettségvállalás a jogosult terhére módosítható vagy azonnali hatállyal felmondható, ha a jognyilatkozatot tevő körülményeiben a közlést követően olyan lényeges változás következett be, amely a kötelezettség teljesítését lehetetlenné

⁵⁹ A hatályos Mt. 13. §-a értelmében „e törvény alkalmazásában munkaviszonyra vonatkozó szabály a jogszabály, a kollektív szerződés és az üzemi megállapodás, valamint az egyeztető bizottságnak a 293. §-ban foglaltak szerint kötelező határozata”.

⁶⁰ BANKÓ–BERKE–KISS 2019: 116.

⁶¹ BANKÓ–BERKE–KISS 2019: 116.

tenné, vagy aránytalan sérelemmel járna. A hivatkozott kommentár ezzel összefüggésben megjegyzi, hogy ez a rendelkezés összhangban van a Ptk. 6:591. § (1) bekezdésével, amennyiben az egyszeri szolgáltatásra irányuló kötelezettségvállalást érvényesen a teljesítés előtt lehet visszavonni, ha a kötelezettség elvállalása után a kötelezett körülményeiben olyan lényeges változás állott be, hogy a kötelezettségvállalás teljesítése többé el nem várható. E rendelkezés (2) bekezdése arról rendelkezik, hogy a határozatlan időre szóló, rendszeres szolgáltatásra irányuló kötelezettségvállalást a kötelezett bármikor visszavonhatja. A (3) bekezdés rögzíti továbbá, hogy a kötelezettségvállalás visszavonása esetén a már teljesített szolgáltatás visszakövetelésének nincs helye. A hivatkozott kommentár megjegyzi, hogy az Mt. ezeket a tényállásokat nem szabályozza, holott a gyakorlatban sokszor előfordul, hogy a munkáltató nem egyszeri teljesítésre vállal kötelezettséget, hanem például havi rendszerességgel teljesít valamilyen juttatást.⁶² Ebben a kontextusban a munkajogi jogalkalmazás azt az álláspontot képviselte, hogy amennyiben a munkáltató egyoldalú jognyilatkozata alapján különösebb konkrét vagy körülírt feltétel és időhatározás megjelölése nélkül teljesít, az egyoldalú jognyilatkozattal vállalt kötelezettség tartalma utóbb mintegy a szerződés részévé, tartalmává válik, és ebből következően ezt egyoldalúan nem módosíthatja, illetve nem vonhatja vissza.

Ezzel a megközelítéssel összefüggésben az alábbi megjegyzés indokolt. A Ptk.-ra való hivatkozás annyiban megkérdőjelezhető, hogy a Ptk. hivatkozott szabályai a közérdekű célra történő kötelezettségvállalásra vonatkoznak. A hatályos Mt. 16. §-ához fűzött indokolás kiemeli, hogy az egyoldalú kötelezettségvállalás a „kötelemfakasztó” egyoldalú jognyilatkozat egyik sajátos formája. Amennyiben az egyoldalú kötelezettségvállalást ebben az értelmében mint konkrét címzett jognyilatkozatot értelmezzük, rá valóban igaz a 15. § (4) bekezdése, nevezetesen az egyoldalú jognyilatkozat a címzettel való közléssel válik hatályossá, és – a törvény eltérő rendelkezése hiányában – csak a címzett hozzájárulásával módosítható vagy vonható vissza. A 16. § (3) bekezdése azonban – mondhatni – a normatív egyoldalú kötelezettségvállalás esetére megengedi a jogosult terhére történő

⁶² BANKÓ–BERKE–KISS 2019: 114.

módosítást vagy az azonnali hatályú felmondást, ha a jognyilatkozatot tevő körülményeiben a közlést követően olyan lényeges változás következett be, amely a kötelezettség teljesítését lehetetlenné tenné, vagy aránytalan sérelemmel járna. Az indokolás szerint az előbbieken említett, a bíróságok által kialakított „méltánytalan gyakorlat” enyhítése volt a cél. Az indokolás hangsúlyozza továbbá, hogy a (2) bekezdést nem lehet kiterjesztően értelmezni. Ebből következően

„a kötelezettséget vállaló csak a jövőre nézve módosíthatja, illetve mondhatja fel jognyilatkozatát, amelyből az következik, hogy az általa már nyújtott szolgáltatást nem követelheti vissza. Ugyanezen okból nem enyészik el a fél azon igénye sem, amely a módosítás, illetve a felmondás időpontja előtt, kifejezetten a kötelezettségvállalásra tekintettel keletkezett. Így például a prémiumfeladatot meghatározó egyoldalú jognyilatkozat felmondása esetén a munkavállalónak módja van azt igazolni, hogy olyan többletvetékenységet végzett, amelyet kötelezettségvállalás hiányában nem látott volna el, s erre nem is lett volna köteles”.⁶³

A munkáltatói szabályzatokkal kapcsolatban összefoglalásképpen a következő következtetések vonhatók le. A belső szabályzatok konkrét tartalmuk szerinti osztályozása változatos képet mutat. Ezek vonatkozhatnak a munka díjazásának alapbéren kívüli elemeire, a teljesítménykövetelmények meghatározására stb. A belső szabályzatok másik tipikus területe a munkaidő, így például magának a munkarendnek a meghatározása. A belső szabályzatok előírhatnak továbbá magatartási szabályokat, szociális, ellátási jellegű juttatásokat, támogatásokat. A belső szabályzatok egy része tehát jelentős a munkajogviszony tartalma szempontjából. Ezért nem tartom megalapozottnak azt a megállapítást, amely szerint „munkáltatói szabályzatban érvényesen nem lehet általános szerződési feltételt kikötni, azért, mert az nem tekinthető kétoldalú megállapodásnak.” A szerző hozzáteszi ugyan, hogy arra azonban van mód, hogy „a munkáltató szabályzatában rögzített eltérést a felek szóban is megtárgyalják és megállapodjanak benne”.⁶⁴

⁶³ Indokolás a 16. §-hoz.

⁶⁴ KULISITY 2023: 387.

Más szerzők a belső szabályzatot mint általános szerződési feltételt árnyaltabban közelítik meg.⁶⁵ Ez utóbbi szerzők kiemelik:

„különösképpen indokolt lenne, hogy az általános szerződési feltétel (például munkáltatói szabályzat) csak akkor váljon a szerződés részévé, ha az azt alkalmazó fél (munkáltató) lehetővé tette, hogy a másik fél annak tartalmát már a szerződéskötést megelőzően megismerje, annak lényeges tartalmi elemeire vonatkozóan előzetesen tájékoztatást kapjon, és ha azt kifejezetten vagy ráutaló magatartással elfogadta”.⁶⁶

Ez a kívánt követelmény lényegesen szigorúbb annál, mint amit a hatályos Mt. 17. § (2) bekezdése előír. Ennek oka véleményem szerint abban keresendő, hogy a munkajogi jogalkotó nem annak alapján fogalmazta meg ezt a szabályt, hogy a munkáltatói belső szabályzat minden további feltétel nélkül általános szerződési feltételként funkcionáljon. Továbbá tekintettel kell lenni a munkáltatói belső szabályzatok említett tartalmi differenciálására is, hiszen nem mindegyiket lehet tartalma alapján lehetséges általános szerződési feltételként minősíteni.

A Nádas György – Orosz Ferenc szerzőpáros értelmezése szerint a munkáltatói szabályzatok a munkajog szabályozási rendszerében sajátos helyet foglalnak el, a jog és nem jog határán helyezkednek el, ugyan nem jogforrások, de jogi relevanciájuk tagadhatatlan, tulajdonképpen *soft law* eszközök, „kvázi jogforrások”.⁶⁷ Azon túl, hogy ez az értelmezés felveti a „munkaviszonyra vonatkozó szabály” Mt.-beli fogalmának újragondolását, esetleg ezen intézmény megtartásának átgondolását, a szerzők úgy vélik, hogy a belső szabályzatok kódexbeli elhelyezése, az Mt. hivatkozása a Ptk.-ra, egyértelművé teszi, hogy „munkajogviszonyban az egyoldalú jognyilatkozatok rendelkezései is lehetnek általános szerződési feltételek, illetőleg azok tisztességtelennek is minősíthetőek adott esetben”.⁶⁸ Én ebben a tanulmányban a hatályos Mt. 17. § (2) bekezdését a belső szabályzatok közlését illetően

⁶⁵ GYULAVÁRI–KUN 2013.

⁶⁶ GYULAVÁRI–KUN 2013.

⁶⁷ NÁDAS–OROSZ 2024: 7.

⁶⁸ NÁDAS–OROSZ 2024: 7.

olyannak tekintem, amely nincs összhangban a Ptk. általános szerződési feltételekre vonatkozó szabályával. Mindezek alapján ismételten úgy vélem, hogy a munkajogi jogalkotó ezt a szabályt nem azzal a szándékkal fogalmazta meg, hogy a belső szabályzat minden további nélkül általános szerződési feltételként minősüljön.

Végezetül újra hivatkoznom kell a hatályos Mt. 46. §-ra, amennyiben a rendelkezés alapjául szolgáló irányelvben⁶⁹ és ennek megfelelően a hazai szabályban foglalt kötelezettségek elmulasztásának jogkövetkezményei legalábbis kétségesek. Egyértelmű továbbá, hogy a 46. § (1) bekezdése több ponton nem felel meg a Ptk.-ban foglalt követelményeknek. Kérdés ugyanakkor, hogy miért szükséges a munkáltatói belső szabályzatokat és az Mt. 46. §-t együtt kezelni az általános szerződési feltételek szempontjából. Ennek az az oka, hogy a 46. § (2) bekezdése szerint a munkáltató bizonyos alapvető kérdésekben a munkaviszonyra vonatkozó szabályokra hivatkozva adhat tájékoztatást. Kétségtelen, hogy a belső szabályzatokat nem kell munkaviszonyra vonatkozó szabályoknak tekinteni, de a gyakorlatban szinte azonosan is minősíthetők, legalábbis ebben a kontextusban.

Megállapítható tehát, hogy az általános szerződési feltételek munkajogi alkalmazása tekintetében a belső szabályzatok minősítését illetően számos ellentmondás található. Először: a belső szabályzatok témánk szempontjából releváns része – jogi természete szerint – normatív utasítás, ennek megfelelően a munkáltató, a kibocsátó nem ajánlatot tesz, hanem elrendel valamit. Ez már önmagában kétségesse teszi a belső szabályzat szerződéses feltételként való minősítését. Másodszor: az Mt. 46. §-a előírja, hogy a munkáltatók kötelesek tájékoztatást adni bizonyos feltételekről, amelyek a munkaviszony részét képezik. Harmadszor: az Mt. és a Ptk. releváns időszáma nem egyeztethető össze az általános szerződési feltételek konkrét munkaszerződésbe való beépülése szempontjából. Mindebből arra a következtetésre jutunk, hogy egy konkrét munkajogi intézmény, amely első ránézésre úgy tűnik, hogy lehetőséget kínál az általános szerződési feltételként való minősítésre, több zavart okoz, mint amennyi megoldást kínál. A képet a kollektív szerződés e tekintetben történő elemzése sem teszi világosabbá.

⁶⁹ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1152 irányelve (2019. június 20.) az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről.

bb) A kollektív szerződés mint általános szerződési feltétel

A kollektív szerződés általános szerződési feltételként való minősítésének vizsgálata azért szükséges, mert a munkajog normatív tartalmú kontraktuális forrása, amely napjainkban alapvetően befolyásolja nemcsak az egyéni munkajogviszonyok, hanem a munkajog egészének alakulását. A kollektív szerződés – ugyanúgy, mint a munkaszerződés – egy adott jogi környezetben működik. Ez egyben azt is jelenti, hogy a kollektív szerződés intézményének kialakulása, beillesztése a magánjog szerződéses rendszerébe, továbbá a kollektív szerződés gazdaság- és jogpolitikai megítélése jelentős eltéréseket mutat az egyes országokban. Ez tükröződik a kollektív szerződéskötési képességnek, a kollektív szerződés hatályának, a kollektív szerződések egymás közötti hierarchiájának alakulása tekintetében is.

A kollektív szerződés mint általános szerződési feltételeket tartalmazó jogintézmény vizsgálatát két részre kell bontani. Először azt kell elemezni, hogy a kollektív szerződés rendelkezik-e olyan jellemzőkkel, amelyek alapján megfelel az általános szerződési feltételek absztrakt fogalmának. Amennyiben a válasz igenlő, úgy arra a kérdésre kell választ adni, hogy a kollektív szerződés és a munkaszerződés viszonylatában egyáltalán van-e értelme a kollektív szerződés általános szerződési feltétel jellegét vizsgálni. Ez utóbbi kérdés nem felesleges, hiszen a kollektív szerződés a munkaszerződéshez képest önálló intézmény, és mint önálló tényező, jelentős hatást gyakorol a munkajogviszony tartalmára.

Kiindulópontunk ismét az általános szerződési feltétel Ptk.-ban meghatározott fogalma. Ez a már tárgyalt definíció első látásra is több kétséget vet fel a kollektív szerződés mint általános szerződési feltétel hordozója tekintetében, mint amennyi mellette szólhat. Ebben a vonatkozásban az első kérdés az, hogy ki az az alkalmazó (az egyik fél), aki a kollektív szerződés feltételeit „egyoldalúan” meghatározza. Ebből adódik rögtön a második kérdés: mit jelent ebben a kontextusban az „egyoldalú” meghatározás? A helyzet megítélését bonyolítja, hogy a kollektív szerződés ugyan jogi természetét tekintve szerződés, azonban rendeltetését alapvetően normatív jogi természete határozza meg. A kollektív szerződés kettős jogi természete meglehetősen bonyolult feladatok elé állítja a jogalkotást, a jogalkalmazást

és a jogtudományt egyaránt.⁷⁰ A szerződésjellegből következően a kollektív szerződést két fél megállapodása hozza létre, amelyek közül az egyik a munkavállalók képviselőjének is tekinthető. Ebből az az értelmezés is következhetne, hogy a kollektív szerződés összekapcsolása az általános szerződési feltételekkel fogalmilag kizárt. A képlet azonban ennél összetettebb. A kollektív szerződés normativitása az átalakító hatály mellett a kiterjesztő hatállyal írható le a legjobban. Ez utóbbi azt jelenti, hogy a kollektív szerződés azoknak a munkavállalóknak a munkajogviszonyát is meghatározza, akik nem tagjai annak a szakszervezetnek (munkavállalói érdekképviselői szervezetnek), amelyik a kollektív szerződést megkötötte, illetve nem tagjai egyetlen ilyen szervezetnek sem. Mindezen túlmenően a kollektív szerződés olyan munkavállalók leendő munkajogviszonyát is determinálja, akik a kollektív szerződés megkötése idején nem álltak az adott munkáltatóval munkajogviszonyban. A kollektív szerződés átalakító hatálya (ereje) azt jelenti, hogy a kollektív szerződés a munkaszerződés explicit tartalma mellett képes alakítani a munkajogviszony tartalmát.

A kollektív szerződés mint általános szerződési feltételként értelmezhető megállapodás mögött az egyéni és a kollektív autonómia kollíziójának a problematikája is meghúzódik. Ebben a vonatkozásban a kiindulópont az, hogy a munkajogviszony jogalapja a munkaszerződés, és nem a kollektív szerződés. Ez az egyszerű tétel azonban számos alakot ölthet. A munkaszerződés mint jogalap közvetlenül megjelenik még ott is, ahol a jogi norma a munkaszerződés kötelező tartalmát is meghatározza, mint például a magyar munkajogban. Előfordulhat azonban, hogy maga a kollektív szerződés tartalmazza a munkajogviszony minden „munkaszerződéses” elemét, amelyek azáltal válnak a munkaszerződés tartalmává, hogy a munkavállaló ezeket a feltételeket a munkaszerződés megkötése előtt megismerte, és azt elfogadta. Mielőtt ezt a problémát a magyar munkajog szabályozási, jogforrási környezetében megvizsgáljuk, szükséges egy megjegyzést fűzni a leírtakhoz, továbbá érinteni néhány külföldi jogrend felfogását és megoldását. Hangsúlyozandó ugyanis, hogy amennyiben eltekintünk a kollektív szerződésnek a munkajogban betöltött érdekiegyenlítő szerepétől, a tárgyalt probléma

⁷⁰ Lásd ebben a kontextusban KISS 2023.

szinte ugyanolyan okok miatt merülhetett fel, mint a gazdasági jogügyleti forgalomban. A tömegfoglalkoztatás következményeképpen a feltételek standardizálása a munkajogban is elkerülhetetlen volt. Továbbá, azon túl, hogy ez egyben a modern munkajog egyik lényeges szociálpolitikai vívmánya volt, a kollektív szerződések hálózatának csakhamar kimutathatóvá vált a nem lebecsülendő gazdasági hatása is. Úgy is fogalmazhatunk, hogy a kollektív szerződés bizonyos tekintetben az egyes munkavállaló érdekét (is) kifejező, relatíve önálló, eltérő érdekhálózattal és tartalommal is rendelkezik.

Az eredeti kérdésünkre – nevezetesen: lehet-e a kollektív szerződést általános szerződési feltételként értelmezni – az Mt. és a Ptk. együttes vizsgálatára van szükség. Az Mt. 287. § határozza meg a kollektív szerződés alanyait. Ennek értelmében kollektív szerződést köthet a munkáltató, a tagok felhatalmazása alapján a munkáltatói érdekképviselői szervezet, továbbá a szakszervezet vagy szakszervezeti szövetség. Megfigyelhető, hogy a tagok – azaz a képviseltek – általi felhatalmazásról a jogalkotó csak a munkáltatói érdekképviselések esetében tesz említést. A kollektív szerződés megkötése előkészítésének folyamatáról a jogalkotó nem szól, ez mintegy magától értetődően a kollektív szerződést megkötő felek belső ügye. Korábban azt a kérdést tettem fel, hogy ki az az alkalmazó (az egyik fél), aki a kollektív szerződés feltételeit „egyoldalúan” meghatározza. A kollektív szerződés esetében a normatív rész alkalmazója a munkáltató, azaz a kollektív szerződést megkötő felek egyike. A kollektív szerződésben foglalt feltételek alkalmazója tehát teljesen nem azonos a kollektív szerződés megalkotójával. Ez a körülmény azonban elhalványul az érintett munkavállaló szemszögéből, különösen abban az esetben, ha nem tagja a kollektív szerződést megkötő szakszervezetnek, illetve semmilyen szakszervezetnek, vagy amennyiben a kollektív szerződés megkötésekor nem állt munkajogviszonyban az érintett munkáltatóval. A kollektív szerződésben foglalt feltételek általános szerződési feltétel jellege erősödik az Mt. 279. § (3) bekezdése által, amely rögzíti, hogy a kollektív szerződés munkaviszonyra vonatkozó rendelkezésének hatálya a munkáltatóval munkaviszonyban álló valamennyi munkavállalóra kiterjed.

Szigorúan a munkavállaló oldaláról szemlélve a kollektív szerződést, olyan jognyilatkozatról van szó, amely tartalmának kialakításában ő nem működött közre, és amelyet nyilvánvalóan több munkaszerződés megkötése

céljából hoztak létre, és amelynek a feltételeit egyedileg vele nem tárgyalták meg. Ebből a szempontból az sem mellékes, hogy „az általános szerződési feltétel akkor válik a szerződés részévé, ha alkalmazója lehetővé tette, hogy a másik fél annak tartalmát a szerződéskötést megelőzően megismerje, és ha azt a másik fél elfogadta”.⁷¹ És ezen a ponton ismételtén utalnom kell az Mt. 46. § (1) bekezdésére, amely a munkáltató tájékoztatási kötelességével kapcsolatban arról rendelkezik, hogy a munkáltatónak legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított hét napon belül írásban tájékoztatnia kell a munkavállalót arról, hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e. Ugyanakkor a tájékoztatási köteleesség kiterjedhet olyan feltételekre is, amelyek nagy valószínűséggel részei a kollektív szerződésnek, mert egyébiránt diszpozitív szabályozás vonatkozik rájuk, azaz a kollektív szerződés eltérhet a jogi norma tartalmától.⁷² Ezzel összefüggésben érdemes idézni a tipikus munkaszerződési formulát, amelynek értelmében „az itt nem szabályozott kérdésekre a mindenkor hatályos kollektív szerződés rendelkezéseit kell alkalmazni”.

Mennyiben felel meg ez a konstrukció a Ptk. hivatkozott követelményének? Csupán az Mt. rendelkezéseit betartva, a kollektív szerződésben foglalt feltételek beépülnek-e a munkaszerződésbe? Ezzel összefüggésben indokolt utalni a korábbi Mt. 38. § (2) és (3) bekezdésére. E szabályozás értelmében a munkáltató köteles volt elősegíteni, hogy a kollektív szerződést a munkavállalók megismerjék, továbbá köteles volt ellátni a kollektív szerződés egy-egy példányával azt a munkavállalót, akinek munkaköri kötelessége a kollektív szerződés rendelkezéseinek alkalmazása, valamint az üzemi tanács tagjait és a szakszervezet munkahelyi tisztségviselőit. Ezeket a példákat azért hoztam fel, mert látható, hogy a feltett kérdésre a válasz korántsem egyértelmű, sőt, azt állíthatjuk, hogy több a kétség a kollektív szerződés általános szerződési feltételként való minősítése tekintetében. Ennek egyik oka a kollektív szerződés kiterjesztő hatálya és relatív átalakító ereje. A kiterjesztő hatály abból a szempontból lényeges, mert akár úgy is értelmezhető, hogy mintegy kiváltja annak a követelménynek a teljesülését, ami által az általános szerződési feltételek a munkaszerződés részévé válnak. Az Mt. ugyan a kollektív

⁷¹ Ptk. 6:78. § (1) bekezdés.

⁷² Mt. 277. § (2) bekezdés.

szerződés személyi hatályáról rendelkezik, de ha a kiterjesztő hatályt együtt vizsgáljuk az átalakító erővel, akkor egyértelmű, hogy a kollektív szerződés tárgyi hatályáról is rendelkezik a jogalkotó. Az más kérdés, hogy ettől a felek a munkaszerződésben eltérhetnek-e, vagy sem.

És ez az utolsó mondat átvetve a második kérdésünkhöz – annak ellenére, hogy az elsőre nem adtunk egyértelmű választ. Nevezetesen, van-e értelme a magyar munkajogban a kollektív szerződés tartalmát általános szerződési feltételnek minősíteni, illetve ekként értelmezni? Talán az e kérdésre adható válasz közelebb vihet az első kérdés megválaszolásához, illetve a probléma egészének a feltárásához. A probléma vizsgálatánál hasznosnak tartom a német jogi megoldás rövid bemutatását. A BGB szerint az általános szerződési feltételek alkalmazása a munkaszerződés tekintetében – a munkajogi sajátosságokat figyelembe véve – lehetséges, azonban a kollektív szerződésekre ez nem terjed ki.⁷³ Ezzel összefüggésben a BGB indokolása utal a kollektív autonómia (*Tarifautonomie*) kiemelt jelentőségére (*Tarifhoheit*). Jól mutatja ezt a *Grundgesetz* 9. cikkelye, amely az egyesülési szabadság (*Vereinigungsfreiheit*) biztosítása tekintetében az alapjogok közvetlen hatályát rögzíti, és így kivételnek számít az alapjogok közvetett hatályának elvén nyugvó német szabályozásban.⁷⁴ Az elméleti szintű indokolás mellett prózai oka is van a kollektív szerződés kizárásának az általános szerződési tartalmi kontroll (*Inhaltskontrolle*) alól. A hivatkozott rendelkezés értelmében ugyanis a kollektív szerződés ebben az összefüggésben jogi normának minősül.⁷⁵ Hangsúlyozandó, hogy ez a minősítés csak ebben az összefüggésben releváns. Egyébként jogi természetét tekintve a kollektív szerződés egy szerződés, és tartalma érvényességének vizsgálata a szerződésekre vonatkozó általános szabályok szerint történik.⁷⁶

⁷³ BGB § 310 (4) *Dieser Abschnitt findet keine Anwendung bei Verträgen auf dem Gebiet des Erb-, Familien- und Gesellschaftsrechts sowie auf Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen.*

⁷⁴ A *Grundgesetz* 9. cikk (3) bekezdésének második mondata értelmében: *Abreden, die dieses Recht einschränken, sind nichtig, hierauf gerichtete Maßnahmen sind rechtswidrig.*

⁷⁵ BGB § 310 (4) *Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen stehen Rechtsvorschriften im Sinne von § 307 Abs. 3 gleich.*

⁷⁶ Lásd DÄUBLER et al. 2021.

Továbbá, az uralkodó értelmezés szerint az általános szerződési feltételek tartalmi kontrollja a kollektív szerződés egészére nem vonatkozik. Amennyiben azonban a munkaszerződésben hivatkoznak a kollektív szerződés valamely megállapodásrészére, mint olyanra, amely beépült a munkaszerződésbe (*arbeitsvertragliche Bezugnahmeklausel*), a normakontrollra lehetőség van, immár a munkaszerződés tartalma tekintetében.⁷⁷

Ez a kitekintés a magyar szabályozás szempontjából azért lényeges, mert az Mt. 13. §-a a kollektív szerződést munkaviszonyra vonatkozó szabályként határozza meg, ami arra utalhat, hogy megalapozatlan a kollektív szerződést olyan jogi nyilatkozatnak tekinteni, amely automatikusan megállapítja az általános szerződési feltételeket. Ez azonban nem jelenti azt, hogy a probléma megoldódott. Álláspontom szerint tovább gyengíti a kollektív szerződés általános szerződési feltételként való értelmezését a Ptk. tisztességtelen szerződési feltételekre vonatkozó rendelkezéseinek alkalmazhatósága a kollektív szerződésre. A Ptk. 6:102. § (1) bekezdése szerint tisztességtelen az az általános szerződési feltétel, 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. Vajon a jóhiszeműség és a tisztesség követelményének megsértését jelenti-e az olyan kollektív szerződéses tartalom, amely kihasználja a diszpozitivitás adta lehetőségeket, és a munkáltató működése szempontjából tartalmaz kedvező eltéréseket? Ebből a szempontból indokolt figyelembe venni a (2) bekezdés formuláját: „az általános szerződési feltétel 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 kapcsolatát.” Ez a rendelkezés azáltal kap különös jelentőséget, hogy a kollektív szerződés tartalmának kialakításában a munkavállalói érdekeket képviselő

⁷⁷ BAG, Urteil vom 15. 4. 2008 – 9 AZR 159/07. A bíróság az alábbiakat rögzítette: *Die Ausnahmeregelung des § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB gilt nur für Tarifverträge selbst, nicht für arbeitsvertragliche Bezugnahmeklauseln, die auf Tarifverträge verweisen* (BAG 17. Oktober 2007 – 4 AZR 812/06 – Rn. 23; 9. Mai 2007 – 4 AZR 319/06 – Rn. 20, AP BGB § 305c Nr. 8 = EzA BGB 2002 § 305c Nr. 12). Lásd DÄUBLER et al. 2021: 457–462.

szakszervezet is részt vesz, és annak ellenére, hogy a tartalom meghatározásában az egyes munkavállalók nem működtek közre, ezt a körülményt mégsem lehet figyelmen kívül hagyni. Továbbá, egy ilyen tartalmú kollektív szerződés minősíthető-e olyan, a Ptk. 6:102. § (1) bekezdése szerinti rendelkezésnek, amely jelentős és indokolatlan egyensúlytalanságot teremt a szerződéses jogokban és kötelezettségekben a másik szerződő fél (értve ez alatt most a munkavállalót) kárára? Végül pedig egy másik, elgondolkodtató rendelkezés, amely kétségbe vonja a kollektív szerződések általános szerződési feltételekként való besorolását: a Ptk. 6:102. § (4) bekezdése szerint „nem minősül tisztességtelennek az általános szerződési feltétel, ha azt jogszabály állapítja meg, vagy jogszabály előírásainak megfelelően határozzák meg”.

Mindebből következően, még ha elviekben el is fogadjuk a kollektív szerződés általános szerződésként való minősítését, nem kapunk választ sem a tisztességtelen általános szerződési feltételek adaptált értelmezésére, sem ezek jogkövetkezményeire. Csupán utalok arra, hogy a magyar munkajogban nincs általános érvényességi-érvénytelenségi rendszer a kollektív szerződésekre vonatkozóan, továbbá a munkaszerződés érvényesség-érvénytelenség tana is eltér a Ptk. vonatkozó szabályaitól. Összefoglalva megállapítható, hogy a kollektív szerződés általános szerződési feltételként való elfogadása alapvető zavart okozna a magyar munkajogban, amely már így is számos megoldatlan problémát rejt magában.

A MUNKASZERZŐDÉS MINT FOGYASZTÓI SZERZŐDÉS?

Az általános szerződési feltétel munkajogi alkalmazása tekintetében még egy probléma tárgyalása indokolt. Nevezetesen fogyasztónak minősül-e a munkavállaló, és fogyasztói szerződés-e a munkaszerződés? A probléma az egyes jogrendszerekben különböző okok miatt kerül előtérbe, már ahol az általános szerződési feltételek munkajogi alkalmazása egyáltalán elismert.⁷⁸ A részletek mellőzésével azt a kérdést tesszük fel, hogy a magyar

⁷⁸ Lásd a német jog vonatkozásában a *Karlsruher Forum*-ról korábban írottakat (34–35. lábjegyzet).

munkajogban mi indokolta ennek a problémának az előtérbe kerülését. Nádás György már 2018-ban az általános szerződési feltételek munkajogi alkalmazhatóságát taglaló tanulmányának címében direkt módon fogalmazta meg e kérdést: fogyasztó-e a munkavállaló? ⁷⁹ Álláspontja szerint „a polgári jogi fogyasztóvédelmi szabályok a munkajogi egyensúlyt elősegítő védelmi szabályokkal mutatnak rokonságot, azaz a védőintézkedések nem esnek távol a polgári jogi gondolkodástól sem”.⁸⁰ Kritikával fogadja az Mt. 31. §-ának megoldását, nevezetesen egyes polgári jogi szabályok kiemelését és ily módon történő alkalmazását az Mt.-ben. Az általános szerződési feltételekként minősíthető egyes jognyilatkozatok elemzésével közelít a probléma megoldásához. Álláspontja szerint

„az új Mt. nem veszi figyelembe azt, hogy a munkaszerződést igen sok cégnél, különösen a nagyobb gazdasági társaságoknál a gazdasági életben ismert blanketta-szerződésekkel kötik meg, ami hasonlít azokhoz a blanketta-szerződésekhez, amelyeket a valamilyen gazdasági vagy pénzügyi-biztosítási szolgáltatásokat ipar-, vagy üzletszerűen nyújtó cégek alkalmaznak a laikus partnereik, a fogyasztók irányában.”⁸¹

Nádás kritikája és érvelése számos problémát hoz felszínre. Nézete szerint, a hatályos szabályozással ellentétben, azért kellene a munkavállalót fogyasztónak, a munkaszerződést fogyasztói szerződésnek minősíteni, mert így a munkavállaló nagyobb védelemben részesülne a tisztességtelen szerződési feltételek esetén. Nevezetesen a szerződés nem csupán megtámadható lenne, hanem semmis.⁸²

A felvetett problémákkal kapcsolatos álláspontomat az alábbiak mentén összegzem. Elsőként a munkavállaló jogállása – amely tevékenységét fejezi ki – és a fogyasztó jogállása közötti összefüggéseket vizsgálom. Ezt követően megkísérlem feltárni, hogy a tisztességtelen szerződési feltételek megítélése szempontjából mit jelent az Mt. és a Ptk. érvénytelenségi rendszere.

⁷⁹ NÁDAS 2018.

⁸⁰ NÁDAS 2018: 315; hasonlóan JAKAB 2015: 18–19.

⁸¹ NÁDAS 2018: 320; a szerző utal JAKAB–PRUGBERGER 2014-re.

⁸² NÁDAS–OROSZ 2024: 3.

Végezetül azzal foglalkozom, hogy a munkajogban létezik-e olyan „védelmi érdek”, amely miatt nem csupán egy adott munkaszerződés tartalmát, hanem az azt kialakító előzetes feltételrendszert is ellenőrzés alá kell vetni.

Ami az első kérdést illeti, a munkavállaló tevékenysége a más részére történő munkavégzés, ellenérték fejében, azzal, hogy a teljesítés módját a megállapodás keretei között a másik fél, a szolgáltatás fogadója, a munkáltató határozza meg. A Ptk. 8:1. § 3. pontja értelmében „fogyasztó: a szakmája, önálló foglalkozása vagy üzleti tevékenysége körén kívül eljáró természetes személy”. Csupán emlékeztetőül, a korábbi Ptk. 685. §-a szerint fogyasztó a gazdasági vagy szakmai tevékenység körén kívül eső célból szerződést kötő személy. A fogyasztó fogalmával összefüggésben ismételten indokolt a BGB § 13-ra utalni, amely szerint fogyasztónak minősül minden olyan természetes személy, aki jogi ügyletet köt olyan célból, amely túlnyomórészt sem kereskedelmi, sem önálló vállalkozói tevékenységének nem tulajdonítható.⁸³ Álláspontom szerint a két fogalom közötti különbség nem lebecsülendő. Erre utal az is, hogy a német jogban a fogyasztó fenti fogalmát különösebb aggály nélkül alkalmazhatónak tartják a munkavállaló tevékenységének megjelölésére, hiszen nem kereskedelmi, üzleti célból tevékenykedik, és így nem is önálló tevékenységet folytat. Rámutatnak ugyanakkor arra is, hogy ebben a megfogalmazásban fellelhető némi bizonytalanság is, amennyiben a „fogyasztó” hagyományos értelmezése szerint valamely áru vagy szolgáltatás megszerzésére irányuló tevékenységre utal.⁸⁴ Az uralkodó álláspont szerint azonban ez nem okoz inkongruenciát a törvény szövege és a hétköznapi értelmezés között. Többen hangsúlyozzák ugyanis, hogy a jogalkotónak észszerű keretek között lehetősége van a szóhasználat alakítására. Teheti ezt azért is, mert ezáltal ezt a tevékenységet, illetve megjelölést nem korlátozza egy konkrétan meghatározott jogügyletre.⁸⁵ Ennek az egyezésnek tudható be az a koncepcióváltás, amelynek a lényege az, hogy a korábban

⁸³ *Verbraucher ist jede natürliche Person, die ein Rechtsgeschäft zu Zwecken abschließt, die überwiegend weder ihrer gewerblichen noch ihrer selbständigen beruflichen Tätigkeit zugerechnet werden können.*

⁸⁴ DEINERT 2008; JUNKER 2009.

⁸⁵ DÄUBLER et al. 2021: 25.

két rendszerhez tartozó fogyasztói és munkavállalói védelmi intézmények szeparációja napjainkra már nem tartható.⁸⁶

Miért nem történt egy ilyen jellegű váltás a magyar munkajogban? Eltekintve a hatályos Mt. és a jelenlegi Ptk. hatálybalépésének időbeli eltérésétől, az okok alapvetően a munkajogi jogalkotás óvatosságában és bizonytalanságában keresendők. Az Mt. és a Ptk. egymáshoz való viszonya a szabályozás szintjén egyáltalán nem tekinthető megnyugtatónak és lezártnak, mint ahogyan ezt korábban érintettem. Kétségtelen, hogy a Ptk. 8:1. § 3. pontjának megfogalmazása nem feltétlenül ösztönzi a munkajogi jogalkotókat arra, hogy azt referenciapontként vegyék figyelembe a munkavállalók fogyasztói státuszát illetően. Sőt, azt is sugallhatja, hogy a munkavállaló nem minősül fogyasztónak. További bizonytalanságot okoz az a tény, hogy az Mt. és a Ptk. érvénytelenségi rendszerei csak a legmagasabb absztrakciós szinten azonosak, bizonyos tények és részletek tekintetében jelentősen eltérnek egymástól.

Az első kérdés tekintetében kiindulópontként szolgálhat az Európai Parlament és a Tanács 2011/83/EU irányelvének (Irányelv) fogalom meghatározása. Ennek értelmében fogyasztó bármely természetes személy, aki az ezen irányelv hatálya alá tartozó szerződések keretében olyan célból jár el, amely kívül esik kereskedelmi, ipari, kézműipari vagy szakmai tevékenysége körén. Teleologikus definíció, de fogalmazhatunk úgy is, hogy erőltetett, mesterkéltnak érzelmesséssel akár a munkavállaló is minősíthető fogyasztónak, de nem nehéz észrevenni, hogy az Irányelv nem a munkajogról szól. Ezt fejezi ki az Irányelv preambulájának 8. pontja, amely szerint:

„A harmonizálандó szabályozási szempontoknak kizárólag a kereskedők és a fogyasztók között kötött szerződésekre kell vonatkozniuk. Ennélfogva ezen irányelv nem érinti a munkaszerződések, valamint az öröklési joggal, a családjoggal, továbbá a gazdasági társaságok alapításával és szervezetével vagy a partnerségi megállapodásokkal kapcsolatos szerződésekre vonatkozó nemzeti jogot.”

⁸⁶ DÄUBLER et al. 2021: 26.

Ha a hivatkozott három szöveget elemezzük, továbbá figyelembe vesszük a hivatkozott jogszabályok célját, tartalmát, benne a munkaszerződés elhelyezését – utalok itt különösen a munkaszerződés és a BGB viszonyára –, úgy látható, hogy a munkavállaló tevékenysége nagyon nem illik a hagyományos fogyasztó fogalmának körébe, viszont az is kétségtelen, hogy valamilyen védelemre szorul.

Egyelőre tekintsünk el attól, hogy milyen legyen vagy milyennek kellene lennie a védelemnek. A hatályos Mt.-szabályozás nem tekinti a munkaszerződést fogyasztói szerződésnek és a munkavállalót fogyasztónak. Ebből következően, amennyiben a munkaszerződést általános szerződési feltétellel megkötött szerződésnek minősítjük, tisztességtelen feltétel esetén a munkavállaló a megtámadás jogával élhet, de nem a polgári jog, hanem a munkajog szabályai szerint. Ez azt jelenti, hogy nem a Ptk. 6:89. §, hanem az Mt. 28. § rendelkezéseit kell alkalmazni. Így a megtámadási jog nem a szerződés megkötésétől számított egy év, hanem harminc nap, de ez a rövid határidő is teljesen más jogállásokhoz kötődik, mint a szerződés megkötése. Egyszerűen azért, mert a munkajogi érvénytelenségi rendszer valójában nem vette figyelembe az általános szerződési feltételek alkalmazásának lehetőségét és ennek következményeit.

A végső válaszadás előtt azt kell legalább megbecsülni, hogy van-e olyan jogpolitikai, foglalkoztatáspolitikai érdek, amely miatt a magyar munkajogban a munkavállalót fogyasztóként kellene kezelni, annak minden jogkövetkezményével együtt. Ahhoz, hogy ez a kérdés egyáltalán felmerülhessen, rendbe kellene tenni az általános szerződési feltételek szabályozását a magyar munkajogban. A félig felépített munkajogi szabályozás, a mintegy odavetett utalás a Ptk.-ra ugyanis számos problémát okozott, de egyiket sem oldotta meg. Álláspontom szerint a jelenlegi foglalkoztatáspolitikai és a munkajogi szabályozás nem abba az irányba tolódik el, hogy a munkavállaló számára a fogyasztói státusszal együttjáró védelmet biztosítsa, és ez valójában független attól, hogy formálisan fogyasztónak nevezzük-e a munkavállalót, vagy sem.

ÖSSZEFOGLALÓ ÉRTÉKELÉS

Az általános szerződési feltételekkel megkötött szerződések egy meghatározott kor olyan technológiai szintjén jelentek meg, amelynek hatására a gazdasági jogügyleti forgalom szerződéskötési technikája, mechanizmusa is átalakult. Az általános szerződési kontroll erős beavatkozást jelentett a szerződéskötő felek addig megszokott autonómiájába. Ezeket a körülményeket, az intézmény fejlődési folyamatát nem lehet figyelmen kívül hagyni akkor, amikor egy olyan szerződésre történő alkalmazása vetődik fel, amelynek a „tradicionális” magánjogi szerződésekhez való viszonya ambivalens, vagy legalábbis ambivalens képet mutat. Különösen igaz ez a magyar munkajogi szabályozás és a polgári jog tekintetében. Reinhard Richardi pontos minősítését érdemes tekintetbe venni. E szerint, bár a munkajog a magánautonómia kifejeződésének egyik formája – a magánjog többi részéhez hasonlóan –, de összességében mégsem tartozik a polgári jog kodifikációjának hatálya alá. Ennek oka az, hogy a munkajog egészében, beleértve a magánjogi (szerződéses) normákat is, önálló jogterületté fejlődött, amely az alkotmányos rendszerben a polgári jog mellett vagy azon túl önálló jogalkotási hatalommal rendelkezik.⁸⁷ Azaz, bármilyen kodifikációs technikával éljen a jogalkotó, a magánjog elveit, dogmatikai alapjait, gondolkodásmódját nem lehet félretenni. Amennyiben mégis ez történik, úgy az egyes konkrét jogintézmények elvi megalapozása hiányos lesz, és gyakorlati alkalmazása zavart okoz. Álláspontom szerint ez történt az általános szerződési feltételek hazai munkajogi alkalmazása során is.

FELHASZNÁLT IRODALOM

- ADOMEIT, Klaus (1969): *Rechtsquellenfragen im Arbeitsrecht*. München: C. H. Beck.
 BAKER, Scott – KRAWIEC, D. Kimberley (2006): Incomplete Contracts in a Complete Contract World. *Florida State University Law Review*, 33(3), 725–755. Online: <https://ir.law.fsu.edu/lr/vol33/iss3/8>

⁸⁷ RICHARDI 2000a: § 1 RdNr. 31–33.

- BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – KISS György (2019): *Nagykommentár a munka törvénykönyvéhez*. Budapest: Wolters Kluwer.
- BEALE, Hugh szerk. (2017): *Chitty on Contracts 32nd Ed. Volume II. – Specific Contracts. Chapter 40 – Employment*. London: Sweet & Maxwell – Thomson Reuters.
- BERKE Gyula (2025): A kollektív szerződés jogintézménye az újabb bírói gyakorlatban. In JARJABKA Ákos – SIPOS Norbert – VENCZEL-SZAKÓ Tímea (szerk.): *Fél évszázad a gazdaságtan szolgálatában. Tiszteletkötet Dr. László Gyula Tanár úr 80. születésnapja alkalmából*. Pécs: PTE Közgazdaságtudományi Kar Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet, 55–68.
- BOGYAY Géza (1983): *Vállalati munkajogi kézikönyv*. Budapest: KJK.
- BUTTLE, A. Francis – BURTON, Jamise (2002): Does Service Failure Influence Customer Loyalty? *Journal of Consumer Behaviour*, 1(3), 217–227. Online: <https://doi.org/10.1002/cb.67>
- BYDLINSKY, Franz (1969): *Arbeitsrechtskodifikation und allgemeines Zivilrecht*. Wien – New York: Springer.
- CLOPTON, W. Stephen – STODARD, E. James – CLAY, W. Jennifer (2001): Salesperson Characteristics Affecting Consumer Complaint Responses. *Journal of Consumer Behaviour*, 1(2), 124–139. Online: <https://doi.org/10.1002/cb.60>
- COLLINS, Hugh (2007): Legal Responses to the Standard Form Contract of Employment. *Industrial Law Journal*, 36(1), 2–18. Online: <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwlo37>
- DÄUBLER, Wolfgang et al. szerk. (2021): *AGB-Kontrolle im Arbeitsrecht – Kommentar zu den §§ 305 bis 310 BGB*. München: Franz Vahlen.
- DAVIDOV, Guy (2025): A Theory of the Contract of Employment. *Industrial Law Journal*, 54(9), dwafo31. Online: <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwafo31>
- DEAKIN, Simon – MORRIS, S. Gillian (2005): *Labour Law*. Oxford – Portland, Oregon: Hart Publishing.
- DEINERT, Olaf (2008): Fünf Jahre AGB-Kontrolle im Arbeitsrecht. *Arbeitsrecht im Betrieb*, 29(10), 217–224.
- DORALT, Walter (2018): *Langzeitverträge*. Tübingen: Mohr Siebeck. Online: <https://doi.org/10.1628/acp-2019-0032>
- DÜWELL, Franz Josef – MOHR, Irina – SCHULTHEISS, Michael szerk. (2008): *Beschäftigungsfördernd? Sozialverträglich? Zukunftsfähig? Ein Entwurf für ein Arbeitsvertragsgesetz*. Erfurt: Friedrich Ebert Stiftung.
- ERENSOY, Aysu et al. (2024): Consumer Behavior in Immersive Virtual Reality Retail Environments: A Systematic Literature Review Using the Stimuli-Organisms-Responses (S-O-r) Model. *Journal of Consumer Behaviour*, 23(6), 2781–2811. Online: <https://doi.org/10.1002/cb.2374>
- FREEDLAND, Mark (2003): *The Personal Employment Contract*. Oxford: Oxford University Press.

- GIERKE, von Otto (1914): Dauernde Schuldverhältnisse. In GIERKE, von Otto – FISCHER, Otto: *Jherings Jahrbücher für die Dogmatik des bürgerlichen Rechts*. Jena: Gustav Fischer, 355–411.
- GOETZ, J. Charles – SCOTT, E. Robert (1981): Principles of Relational Contracts. *Virginia Law Review*, 67(6), 1089–1150.
- GYULAVÁRI Tamás – KUN Attila (2013): A munkáltatói szabályzat az új Munka Törvénykönyvében. *Magyar Jog*, 60(9), 556–566.
- HENSSLER, Martin – PREIS, Ulrich (2005): *Diskussionsentwurf eines Arbeitsvertragsgesetzes*. Gütersloch: Bertelsmann Stiftung.
- JAKAB Nóra (2015): A munkajog és polgári jog kapcsolata a jogpolitika tükrében. *Magyar Jog*, 62(1), 18–26.
- JAKAB Nóra – PRUGBERGER Tamás (2014): Ellentétek és kapcsolatok a magyar munkajogi, és polgári jogi szabályozás között. *Jogtudományi Közlöny*, 69(10), 477–485. Online: https://real.mtak.hu/108782/1/jk1410_4.pdf
- JUNKER, Abbo (2009): Grundlegende Weichenstellungen der AGB-Kontrolle von Arbeitsverträgen. In BAUER, Jobst-Hubertus et al. (szerk.): *FS Herbert Bruchner zum 70 Geburtstag*. München: C. H. Beck, 369–384.
- KATZ, Tamar (2005): La détermination de la rémunération variable: la part de l'unilatéral, du négocié et du juge. *Le Droit Ouvrier*, 86(4), 151–160. Online: www.ledroitouvrier.cgt.fr/IMG/pdf/200504_doctrine_katz.pdf
- KAUFMANN, Christine (2007): *Globalisation and Labour Rights. The Conflict Between Core Labour Rights and International Economic Law*. Oxford – Portland, Oregon: Hart Publishing.
- KISS György (2014): Foglalkoztatás gazdasági válság idején – a munkajogban rejlő lehetőségek a munkajogviszony tartalmának alakítására (jogdogmatikai alapok és jogpolitikai indokok). *Állam- és Jogtudomány*, 55(1), 36–76. Online: https://jog.tk.elte.hu/uploads/files/Allam-%20es%20Jogtudomany/2014_1/2014-1-kiss.pdf
- KISS György (2023): A kollektív szerződés magánjogi természetének megítéléséről. *Közjogi Szemle*, 16(4), 85–92.
- KISS György (2025): A jogforrások komplexitása és hiányának következményei a munkajogban. A munkajogviszony megszüntetése a munkáltató érdekkörében fennálló okok miatt. *Állam- és Jogtudomány*, 66(2), 33–57. Online: <https://doi.org/10.51783/ajt.2025.2.02>
- KÖNIG, Dorothea (2010): *Die Inhaltskontrolle von Arbeitsverträgen in Deutschland, England und Frankreich*. Freiburg: Rombach.
- KULISITY Mária (2023): Tisztességtelen általános szerződési feltételek a munkajogban. In AUER Ádám et al. (szerk.): *Ünnepi tanulmányok Kiss György 70. születésnapjára. Clara pacta, boni amici*. Budapest: Wolters Kluwer, 380–393.
- KYRK, Hazel (1923): *A Theory of Consumption*. Boston – New York: Houghton Mifflin Company.

- LIM, Marc Weng et al. (2022): Evolution and Trends in Consumer Behaviour: Insights From Journal of Consumer Behaviour. *Journal of Consumer Behaviour*, 22(1), 217–232. Online: <https://doi.org/10.1002/cb.2118>
- LORENZ, Egon szerk. (2002): *Karlsruher Forum 2002: Schuldrechtsmodernisierung*. Karlsruhe: Verlag Versicherungswirtschaft.
- MACNEIL, Ian Roderick (1978): Contracts: Adjustment of Long-Term Economic Relations Under Classical, Neoclassical, and Relational Contract Law. *Northwestern University Law Review*, 72(6), 854–906.
- NÁDAS György (2018): Általános szerződési feltételek a munkajogban, fogyasztó-e a munkavállaló. In SZIKORA Veronika – ÁRVA Zsuzsanna (szerk.): *A fogyasztók védelmének új irányai és kihívásai a XXI. században*. Debrecen: DE ÁJK, 313–327.
- NÁDAS György – OROSZ Ferenc (2024): A szerződési szabadság megjelenése az általános szerződési feltétel mint egyoldalú jognyilatkozat kapcsán. *Munkajog*, 8(2), 1–10.
- OLIVIER, Jean Michel (2011): *L'économie générale du contrat de travail*. Paris: Université Paris II Pantheon-Assas.
- PEEL, Edwin (2011): *The Law of Contract*. London: Sweet & Maxwell.
- PÉLISSIER, Jean (2005a): Pour un droit des clauses du contrat de travail. *Revue de Jurisprudence Sociale*, 17(7), 499–502.
- PÉLISSIER, Jean (2005b): La détermination des éléments du contrat de travail. *Le Droit Ouvrier*, 86(3), 92–97. Online: https://ledroitouvrier.cgt.fr/IMG/pdf/200503_dctrine_pelissier.pdf
- POSNER, A. Eric (2003): Economic Analysis of Contract Law after Three Decades: Success or Failure? *The Yale Law Journal*, 112(4), 829–880. Online: <https://doi.org/10.2307/3657491>
- POTTHOFF, Heinz (1928): Ist das Arbeitsverhältnis ein Schuldverhältnis? In POTTHOFF, Heinz: *Arbeitsrecht. Das Ringen um werdendes Recht*. Leipzig: Mauritius, 19–41.
- RICHARDI, Reinhard (2000a): Begriff und Entstehung des Arbeitsrechts. In RICHARDI, Reinhard – WLOTZKE, Otfried (szerk.): *Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht*. I. kötet. München: C. H. Beck, 1–34.
- RICHARDI, Reinhard (2000b): Arbeitsrecht als Sonderprivatrecht oder Teil des allgemeinen Zivilrechts. In KÖBLER, Gerhard (szerk.): *Europas universale rechtsordnungspolitische Aufgabe im Recht des dritten Jahrtausends. Festschrift für Alfred Söllner zum 70. Geburtstag*. München: C. H. Beck, 957–972.
- RIEBLE, Wolfgang (1988): Die relative Verselbständigung von Arbeitnehmern – Bewegung in den Randzonen des Arbeitsrechts? *Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 29(3), 327–358. Online: <https://cms-cdn.lmu.de/media/03-jura/zaar/sv/riable/vr1998-1.pdf>
- RILEY, Andrew (2000): Designing Default Rules In Contract Law: Consent, Conventionality, and Efficiency. *Oxford Journal of Legal Studies*, 20(3), 367–390. Online: <https://doi.org/10.1093/ojls/20.3.367>
- ROMÁN László (1970): *A szervezeti jellegű belső szabályzatok természete különös tekintettel a kollektív szerződésre*. Pécs: PTE ÁJK.

- SCHAUB, Günther (2002): *Arbeitsrechts-Handbuch*. München: C. H. Beck.
- SCHULTE-NÖLKE, Hans – SCHULZE, Reiner szerk. (2001): *Die Schuldrechtsreform vor dem Hintergrund des Gemeinschaftsrechts*. Tübingen: Mohr Siebeck. Online: <https://doi.org/10.1628/978-3-16-165405-3>
- SINZHEIMER, Hugo (1915): *Ein Arbeitstarifgesetz. Die Idee der sozialen Selbstbestimmung im Recht*. Berlin: Duncker & Humblot.
- SINZHEIMER, Hugo (1927): *Grundzüge des Arbeitsrechts*. Jena: Fischer.
- SINZHEIMER, Hugo (1976) [1920]: Über Grundgedanken und die Möglichkeit eines Einheitsarbeitsrechts in Deutschland. In KAHN-FREUND, Otto – RAMM, Thilo (szerk.): *Arbeitsrecht und Rechtssoziologie*. Frankfurt am Main: Europa.
- SZABÓ Péter (2017): A fogyasztó fogalma és a fogyasztói szerződés értékelésének egyes kérdései az Európai Unió Bíróságának néhány újabb döntése tükrében. *Európai Jog*, 17(1), 1–6.
- TAKÁCS Péter (1982): A szabványszerződések jogi megközelítésének fejlődése a burzsoá jogrendszerekben. *Állam- és Jogtudomány*, 25(1), 95–124.
- TAKÁCS Péter (1987): *A szabványszerződések*. Budapest: Akadémiai.
- VÉKÁS Lajos (2000): Javaslat az általános szerződési feltételek Ptk.-beli szabályozásának kijavítására. *Jogtudományi Közöny*, 55(12), 485–492.
- VÉKÁS Lajos (2001): *Az új polgári törvénykönyv elméleti előkérdései*. Budapest: HVG-Orac.
- VÉKÁS Lajos – GÁRDOS Péter szerk. (2021): *Nagykommentár a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvényhez*. Budapest: Wolters Kluwer.
- WATSON, Loraine (1995): Employees and the Unfair Contract Terms Act. *Industrial Law Journal*, 24(4), 323–336. Online: <https://doi.org/10.1093/ilj/24.4.323>
- WAQUET, Philippe (1996): La modification du contrat de travail et le changement des conditions de travail. *Revue de Jurisprudence Social*, 8(12), 791–798.
- WAQUET, Philippe (2007): Variation sur le thème de la modification du contrat de travail. *Droit Ouvrier*, 2007. április (705), 175–181. Online: https://ledroitouvrier.cgt.fr/IMG/pdf/200704_doctrine_waquet.pdf

Jogszabályok

1959. évi IV. törvény a Polgári Törvénykönyvről
1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről
2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről
2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről
- Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1152 irányelve (2019. június 20.) az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről

