

---

---

# Az akarati hiba miatti jognyilatkozat és az általános szerződési feltétel, valamint az annak alapján kötött munkaszerződés megtámadását érintő munkajogi szabályozás problémája

Prugberger Tamás\*

---

A tanulmány két témakört ölel fel. Az első azzal a diszkriminatív kettősséggel foglalkozik, ami abból ered, hogy a Munka Törvénykönyv a munkaviszonnyal kapcsolatos kötelezettségvállalási nyilatkozatát kényszer, fenyegetés, tévedés vagy megtévesztés esetében a Polgári Törvénykönyv szerződésmegtámadási határidővel szemben egész rövid határidőn belül támadhatja csak meg. A szerző szerint semmi sem indokolja a speciális, rövid munkajogi megtámadási határidőt. A másik témakörben a szerző azt veti fel, hogy a munkaszerződést többnyire előre gyártott blankettán kötik meg, ezért a fogyasztói szerződésekhez hasonlóan kellene kezelni a foglalkoztatással kapcsolatos jogügyleteket, kiterjesztve a blanketta munkaszerződésekre is a közérdekű kereset (polularis actio) lehetőségét.

**Kulcsszavak:** munkajogi-polgári jogi jognyilatkozat, eltérő szabályozás, megtámadás, szubjektív és objektív határidő, fogyasztó, fogyasztói szerződés, szerződés blanketta, közérdekű kereset

## **Problematic labour law provisions relating to invalid unilateral juridical acts, standard contract terms, and labour contracts because of error in contractual intention**

The study covers two main topics. The first part of the study deals with the avoidance of the statement on commitment relating to relating to employment. Thus, the Hungarian Labour Code, in contrast to the provisions of the Hungarian Civil Code, assures a quite short period for the avoidance of the statement, in case of coercion, threat, mistake or mislead. In the opinion of the author, this special, shorter period is not justified.

In the second part of the study, the author proposes to handle the employment-related legal acts in a similar way as consumer contracts, since labour contracts are mostly concluded by using contract form. Moreover, the author suggests to extend the application of collective action (actio popularis) to these labour contracts.

**Keywords:** labour law and civil law statement, divergent regulation, avoidance, subjective and objective time limit, consumer, consumer contract, contract form, collective action

<https://doi.org/10.32980/MJSz.2021.3.1024>

1 1987-ben az ausztriai Zell am See-ben megrendezett nemzetközi munkajogi konferencia a „Menekülés a munkajogból” címen került annak idején megtartásra.<sup>1</sup> A konferencia eszmei mondanivalója az volt, hogy a munkajogi jogviszonyt – mely mindig is a polgári jog részét képezte – a aszociális piacgazdasági és a jóléti társadalom-, és állameszme („welfare society and state”) hatására egyre

---

\* Prof. emeritus, Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Agrár- és Munkajogi Tanszék.

<sup>1</sup> PRUGBERGER Tamás: Munkavállalói biztonság a globalizációban, *Valóság*, 2008/2., 39-53. o., 42. o.

több egyre több szociális indítékú munkavállaló-védelmi előírás tette speciális területté. Ennek következtében a munkajog a magánjogon belül bizonyos fokig a polgári jognak egy elkülönített területévé vált a nyugat-európai államokban. A konferencia alaphangja az volt, hogy túlzottá vált a munkavállalók szociális védelme és ezért vissza kellene „terelni” a munkajogi szabályozást eredeti helyére, a polgári jogba. E munkavállalót védő szabályok általánossá válása következtében a frankofon-latin jogrendszert követő államok esetében átfogó munkatörvénykönyvek szabályozzák a munkajogot, a polgári törvénykönyvek a szolgálati / munkaszerződésről csupán keretjellegűen szólnak, a részletes szabályozást a munkajogi kódexre hárítva.<sup>2</sup> A germán jogrendszert követő nyugat-európai államokban is bekövetkezett – bár mérsékelten – egy hasonló folyamat, ahol a polgári jogi kódexek a szolgálati, illetve a munkaszerződést a frankofon-latin polgári törvénykönyvekhez viszonyítva jóval részletesebben szabályozzák.<sup>3</sup> Sőt a svájci kötelmi törvény (*Obligationsgesetz – OR*) még a kollektív szerződést (*Gesamtarbeitsvertrag*) is magába foglalja, a részleteket viszont a többi germán jogrendszerbeli szabályozástól eltérően a Munkatörvény (*Arbeitsgesetz*) rendezi, ide értve az üzemi tanácsrendszert is.<sup>4</sup> Az üzemi tanácsrendszert viszont bizonyos mértékig ehhez hasonlóan mind a német, mind az osztrák, mind pedig a holland jogban önálló és átfogó kódex rendezi. A kommunista-reálszocialista volt szovjet blokkhoz tartozott közép-kelet-európai országokban ma is ez a nézőpont az uralkodó, ami vonatkozik Szlovákiára, Csehországra, Lengyelországra és Magyarországra egyaránt.<sup>5</sup>

<sup>2</sup> Regulation generale: Code civil, Titre huitieme: Du contrat de louage, chaptire premier. Dispositions generales. Louage du travail. Art. 708-710. Du luage des domestiques ez uvriers (Háztartási alkalmazottak és munkások felvétele). La Code civil, Juris prudence Generale, Librairie Dallos, Paris. Regulation speciale in Code du travail. Jura Europae, (Droit du travail – Arbeitsrecht) Edition technique iuris chasseurs, Paris –C.H. Beck Verlag, München/Berlin. (Továbbiakra röv. J. E) I. 30-10. 5-7.(Fr.); J.E. I. 20.20.(B.); Codico civile (Span. + Port.), Estatuto de los trabajadores (Span), CALLE/PREHM: Arbeitsrecht in Spanien, in: Henssler/Braun: Arbeitsrecht in Europa, D. Otto Schmidt Verlag, 1388. p.; Codico do trabalho (Port.), E. FEDTKE/J.I. FEDTKE: Arbeitsrecht in Portugal, in Henssler/Braun (Hrsg.): 1057. p.; Olaszországban 1945 után a hatályát veszített „Carta de lavoro” sarkalatos szabályaival kiegészült a Codice civile, 1947-ben azonban hatályba lépett az „Estatuto de lavoro” amely mind az individuális, mind a kollektív munkajogot részleteiben szabályozza. Radoccia: Arbeitsrecht in Italien, In Henssler/Braun(Hrsg.): 609. p.

<sup>3</sup> Gen .reg.: BGB. Dienstvertrag, §§ 610 –630, In: Adomeit/Sodan: BGB.. Nomos Verlag, Baden-Baden, 1998. 8-39. (BGB auzug und Arbeitsrecht, 8-39. p.; Az osztrák szabályozás hasonló, §§ 1157 –1164, ABGB, in: ABGB Textsammlung, Lxis-Nexis—ARD- Mancze Verlag, & Pelzmann: Arbeitsrecht in osterreich, In: Henssler Braun (Hrsg.): Arbeitsrecht in Europa, Otto Schmidt Verlag, 3. Aufl. Köln, 2011. 931.; A svájci OR. 46. és köv. §§-ai nemcsak az Arbetsvertragot (munkaszerződést), hanem a Gesamtarbeitsvertragot (kollektív szerződést) is szabályozza, hasonlóképpen jár el a holland Burgelijkwetboek is. Textsammlung, Boom Uitgewers, den Haag, HOOGENDORN/ROGGMANN: Arbeitsrecht in Niederlanden. In Henssler/Braun (Hrsg.):779.p.; A germán jogban Svájc kivételével az egyes munkajogi speciális jogintézmények speciális szabályait résztörvények rendezik.

<sup>4</sup> GADIENT: Arbeitsrecht in Schwaiz. In: Henssler/Braun (Hrsg.), 1270. p.

<sup>5</sup> Jana MARKECOVA/Katerine KLIMANOVA: Arbeitsrecht in dem Slovakischen Republik. In: Henssler/Braun (Hrsg.): 1130. p.; Tomas INHART/Radin RANIC: Arbeitsrecht in Tschechien, in H/B. 1466-67. p.; Julia ZIMOCH-TUHOTKA/Monek KLIMANOVA-HYLA: Arbeitsrecht in Polen, in H/B. 998-999. p.; VALLASEK Magdolna: Román munkajog. Az egyéni munkaszerződés, Sapientia Forum Iuris, 12. p.

Ebben a felállásban a nyugat-európai államok ma is valamennyi szerződésre és jognyilatkozatra nézve egységesen szabályozzák az akarati hibák, hiányosságok helyreállításának jogi mechanizmusát a polgári jog alapul vételével, ami vonatkozik a munkavégzéssel összefüggő szerződésekre is.<sup>6</sup> A bírói gyakorlat azonban az ítékezés során figyelembe veszi, hogy a munkaviszony esetében a munkavállaló bizonyos fokig kiszolgáltatott helyzetben van a munkáltatóval szemben és ezt az egyenlőtlen helyzetet igyekszik döntésével ellensúlyozni. Ez azonban egyáltalán nem mondható munkajogi specialitásnak, mivel a polgári jogi szabályozás és gyakorlat hasonlóképpen jár el minden olyan „dare, facere és praestare” típusú szerződés esetében, ahol a szolgáltató olyan iparszerű kereskedéssel vagy termék-előállítással foglalkozó szolgáltató cég – mint az adott szakma fortélyainak jó ismerője – a laikus fogyasztó szerződéskötési szándékát és akaratát rosszhiszeműen, reá nézve hátrányosan befolyásolni tudja. A polgári törvénykönyvekbe foglalt szabályozások ilyen helyzetekben hasonló védelmet nyújtanak a laikus fogyasztók számára a speciális fogyasztóvédelmi szerződések megalkotásával, valamint az egyoldalú akaratot megtestesítő blanketta szerződéseknek közérdekű keresettel történő megtámadásának a lehetősége révén.<sup>7</sup>

Ilyen formában a lényegét tekintve szinte ugyanaz a védelem szükséges az akarat-elhatározás vonatkozásában a munkaszerződésnél a munkáltatótól egzisztenciálisan függő munkavállaló javára, mint ami szükséges az iparszerű kereskedéssel és termék előállítással foglalkozóval szemben a fogyasztó érdekében, mivel az esetek többségében szerződéskötési ajánlatát előre megfogalmazott blankettán keresztül teszi meg. Ezzel függ össze az is, hogy ma már a nagyobb cégek a munkaszerződéseket is előre gyártott néhány pontot tartalmazó blanketta útján kötik meg, amelyek nem tartalmazzák a munkáltató elvárásait és azokat a problémás kérdéseket, amelyek ismeretében a munkavállalásra aspiráló nem vállalná el a neki felajánlott munkakört.<sup>8</sup> Ennél fogva ezek a részletek „*reservatio mentalis*” módjára rejtve maradnak és csak hosszabb idő után derül ki, hogy mit is vár el a munkáltató a munkavállalótól.

És itt jelenik meg a már említett közép-európai országokban az a probléma, hogy ugyanaz a munkáltatói törekvés nem egyformán jelenik meg a nyugat-európai

---

Az itt említett szerzők közül egyedül ő utal arra, hogy háttér joganyagként joghézag esetén ott van a polgári jog. A nyugat-európai munkajogi szabályozásban az érvénytelenségre és a megtámadásra nincsen speciális jogi rendezés. Ennél fogva a munkaszerződés és az egyéb munkajogi megállapodások megtámadása esetén is az adott állam általános polgári jogi előírásait kell alkalmazni.

<sup>7</sup> A gazdasági szervezetek blankettaszerződéseivel szemben a fogyasztót a Ptk. 6:77-6:81. és a 6: 101-6:105.§§-ai védik, ahol különös jelentősége van a 6:105. §-ba foglalt tisztességtelen általános szerződési feltétellel kapcsolatos közérdekű keresetnek, a populáris akciónak. Ezek a gyengébb fél védelmét hivatott jogintézmények valamennyi nyugat-európai jogrendszerben ismertek valamennyi szerződéstípusnál különbségtétel nélkül, ami vonatkozik a munkaszerződésre is.

<sup>8</sup> Kiss György: A munkaszerződés mint fogyasztói szerződés?, in Szikora Vera (szerk.): *A fogyasztóvédelmi jog új irányai az elméletben és a gyakorlatban*, Debrecen, 2007, 83-94. o.; PRUGBERGER Tamás: *A fogyasztói jogvédelem szerepe az élelmiszer előállítás és forgalmazás jogánál, valamint a munkajogban*, in: Szikora Vera (szerk.): *A fogyasztóvédelmi jog új irányai az elméletben és a gyakorlatban*, Debrecen, 2007, 199-201. o.; PRUGBERGER Tamás: A kiszolgáltatottabb fél védelmének a kérdése az új magyar polgári törvénykönyv koncepciójának kötelmi jogi részében, *Polgári Jogi Kodifikáció*, 2000/3. sz. 38-39. o.

államok és a közép-európai államok munkajogában. Míg a nyugat-európai államokban az indokolatlannak tartott túlzott védelmi előírásoknak a „vissza a polgári jogba” jelszavával a munkaszerződést és annak megkötését a polgári jogba akarják visszavinni, addig Közép-Kelet Európában és mindenek előtt Magyarországon fenntartják azokat a polgári jogtól eltérő speciális munkajogi előírásokat is, amelyek a munkáltatók érdekeit helyezik előtérbe a munkavállalókkal szemben.<sup>9</sup>

A magyar munkajogon belül egyértelműen ez az utóbbi jelenik meg az akarat hiabával és hiányossággal szembeni megtámadhatóság esetében. Ugyanis a Ptk. 6:89. §-a alapján az a fél, aki a másik fél által a megállapodás megkötésekor akaratának a kialakításakor megtévesztés, tévedésben tartás, kényszer vagy fenyegetés következtében jogellenesen befolyásolt állapotban volt, az általa megkötött megállapodást, illetve szerződést egy éves elévülési időn belül megtámadhatja. A megtámadás lehetősége tehát fennáll a szerződési akarat, szerződési jognyilatkozat és a célzott joghatás hibája esetén, amiket a Ptk. a 6:90-6:98. §-okban részletesen megnevez. Ezeknek a túlnyomó többsége bekövetkezhet munkaszerződés esetében is, ideértve a bérezéssel kapcsolatos feltűnő értékaránytalanságot, valamint az uzsorás szerződést is. A polgári jogi elévülési időn belül megvan a realitása annak, hogy érvényesülni tudjanak az elévülés nyugvására és megszakadására/megszakítására vonatkozó előírások is. Ezzel szemben az Mt. 8. §-ában szabályozott megtámadhatóságra vonatkozó előírások szerint a tévedés, megtévesztés felismerésétől, valamint a kényszer és/vagy a fenyegetés megszűnésétől számított 30 nap áll rendelkezésre szubjektív határidőként a jognyilatkozat megtámadására, objektív határidőként pedig csak 6 hónap a kényszer, a fenyegetés, a tévedésbe esés vagy ejtés megtörténtétől számítva. Eme objektív határidő után a jogosult igényét törvényes úton érvényesíteni már nem tudja.<sup>10</sup>

Az igényérvényesítéshez nyitva álló határidők ilyen rövid időtartamban történő meghatározása egyértelműen a munkáltatónak kedvez, amivel vissza is élnek. Sűrűn fordul elő a gyakorlatban, hogy a munkáltatók azt a munkavállalójukat, akitől meg kívánnak szabadulni, de a felmondáshoz nem áll rendelkezésre megfelelő jogalap, fenyegetéssel vagy zsarolással megegyezéssel munkaviszony-megszüntetésre kényszerítik. Arra is már volt precedens, hogy az olyan munkavállalót, aki enyhe gondatlansággal okozott munkaviszonyából fakadó kötelezettsége során kárt a munkáltatójának, a munkáltató viszont az így keletkezett kárt teljes egészében a gondatlanul eljáró munkavállalóval kívánta megtéríttetni. Ha a munkavállaló ellenszegül, felmondással fenyegeti meg. Ha a munkáltató az ilyen jellegű fenyegetését egy fél évi időtartamon keresztül fenntartja, a 6 hónos objektív elévülési időtartam letelte után nem tudja a munkáltató a teljes kár megtérítését elvállaló nyilatkozatát megtámadni. Nem sűrűn, de arra is van példa, hogy a

<sup>9</sup> L. a túlmunkára és a munkaidőkeret meghosszabbítására vonatkozó 2018. jan. 1.-el hatályba lépett Mt. módosítást és a munkaidőkeret ex lége két évre történő meghosszabbításának a lehetőségét. Vö.: PRUGBERGER Tamás – TÓTH Hilda: A 2012. évi Munka Törvénykönyvének egy újabb módosítása a munkavégzés korlátainak tágítása érdekében, *Jogtudományi Közlöny*, 2018/1. sz., 25-30. o.; PRUGBERGER Tamás: A többletmunkavégzés korlátainak liberalizálásával összefüggő jogi, ergonómiai, család és népesépolitikai problémák, *Új Magyar Közigazgatás*, 2019/2. sz., 110-116. o.

<sup>10</sup> Mt. 28. § (4) bekezdés

munkavállaló kívánja a munkaviszonyát rendes felmondással megszüntetni, mivel egy jobb állásajánlatot kapott vagy pedig rendkívüli (azonnali hatályú) felmondással szeretné a munkáltatóját elhagyni pl. azért, mert a munkáltató vele szemben tanúsított magatartását, viselkedését nem tartja elfogadhatónak. Ilyen helyzetekben a munkáltatók szintén gyakran élnek a zsarolás és a fenyegetés eszközével, ami legtöbbször szintén hat hónapig tart, hogy a munkavállaló ne merje szándékát megvalósítani. Ilyen esetekben a megtámadási határidő letelte után a munkavállalók legfeljebb az Mt. 7. §-ára hivatkozással a joggal való visszaélési alapján tud a munkáltatóval szemben fellépni. Természetesen ez vonatkozik a fordított esetre is, amikor a munkavállaló zsarolja vagy fenyegeti a munkáltatót és kényszeríti ki a munkavállaló jognyilatkozatot a maga hasznára a munkáltatótól. Ez az eset azonban lényegesen ritkábban fordul elő mint az, amikor a munkáltató zsarol, vagy fenyegetőzik. A munkavállaló és ott is csak egy csoport, a számvitelt ellátók tudják csak zsarolni a munkáltatót, adóeltitkolás vagy más formájú adócsalás esetén. Feljelentésre azonban szinte alig kerül sor, mivel legtöbbször a feljelentő is részese a jogellenes ügynek és ezért félnek a következményektől.

A munkajogi jognyilatkozat megtámadási lehetőségére nyitva álló e rövid határidőn belül szinte lehetetlen e jogintézményt a versenykizárási megállapodásnál alkalmazni, holott igen sok esetben indokolt lenne. Nagyon gyakori jelenség, hogy a munkáltatók a felvételnél mindjárt alá íratnak a jelentkező munkavállaló jelölttel egy versenykizárási megállapodást a munkaviszony későbbi megszűnésének az esetére. A munkavállaló szorult helyzete esetében a munkáltatók az Mt. 8. §-ának (2) bekezdésében meghatározott alaplombabér egyharmadát hajlandók csak jövedelem-kiesés kompenzációképpen megadni, holott a munkavállaló a szaktudása és a munkakörének bonyolultsága és fontossága alapján sokkal nagyobb összegű ellenértékre lenne érdemes. Gyakori az is, hogy a munkáltatók sokkal nagyobb körzetre állapítják meg a versenykizárási megállapodás hatáskörét, mint ami konkurenciaként veszélyeztetné volt munkáltatója jövedelemszerző tevékenységét. Abban az esetben, ha az ilyen versenykizárási megállapodást aláírt személy szorult helyzetben van és kiszolgáltatott helyzete miatt nem mer a munkaviszony megkötésétől számított 6 hónapon belül a munkáltatójával szemben fellépni és a versenykizárási megállapodást megtámadni, a magyar bírói gyakorlat értelmében annak ellenére nem áll fenn a munkajogi elévülés nyugvásának a lehetősége, hogy a munkaszerződésben a felek helyzete nem egyenjogú és egyenlő erejű. A munkavállaló ugyanis minden esetben függő helyzetben van a munkáltatójától. Ezt adott esetben a német és a francia munkajog tolerálja.<sup>11</sup>

Mindezek alapulvételével összegzésül az az álláspontom, hogy „de lege ferenda” az Mt.-nek a munkajogi jognyilatkozat megtámadására vonatkozó előírásait hatályon

<sup>11</sup> Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht. Verlag C. H. Beck, München, 09. 430. 18. 2036. p.; BAG vom 14.12.- 1979, BAG vom 32, 257.: „Eine Anfechtung wegen Drohung ist zulässig, wenn die Drohung wiederrechtlich war. Die Anfechtung arglistiger Täuschung muss binnen binnen Jahresfrist erfolgen. Der Jahresfrist beginnt bei der Deckung der Täuschung, bzw. der Drohung der Ende der Zwangslage“, § 124. BGB vom I. 8. 1985., BAG 49. 214, BAG. vom 15. 10. 199. J. E. I. 10.10 -14-15. Ismerteti PRUGBERGER Tamás/ZACCARIA Márton Leó: A versenytilalmi megállapodás elméleti és gyakorlati problémái a megváltozott munkajogi környezetben. Jogtudományi Közlöny, 2015/5. sz. 51. p.

kívül kellene helyezni, és a Ptk. 6:88. §-tól a 6:105. §-ig terjedő szakaszaira való utalással a polgári jog szabályait kellene ilyen esetekben megfelelően alkalmazni.

A másik egyre erőteljesebb mértékben jelentkező probléma, hogy a mai felgyorsult világban elsősorban a nagyvállalatok néhány pontot tartalmazó előre gyártott általános munkaszerződés-blankettával kötik meg a munkavállalókkal a munkaszerződést, mely munkaszerződések meglehetősen formálisak és tartalmilag üresek. Erre a német jogirodalomban *Rolf Birk* már 1973-ban felhívta a figyelmet, utalva arra, hogy a munkaszerződések túlnyomó többsége tartalmilag üres.<sup>12</sup> Ennek részben az az oka, hogy legközvetlenebbül a vállalati (firma) kollektív (tarifa) szerződések, főleg azonban a hierarchikusan felettük álló területi és országos kollektív szerződések rendezik a kérdést. Ha a munkaszerződés-blankettában csak a kollektív szerződésre történik hivatkozás, általában nincsen probléma, mivelhogy sem az alacsonyabb kollektív szerződés a magasabbal nem állhat ellentétben és ugyanígy a munkaszerződés sem a firma kollektív szerződéssel sem. Ez egyúttal azt is jelenti, hogy a munkavállalókra vonatkozó szabályoknál a kedvezményezési elv (*Günstigkeitprinzip*) figyelembevételével az alacsonyabb szintű kollektív szerződés a magasabbtól, a munkaszerződés pedig a cég (firma) kollektív szerződéstől csak a munkavállalókra kedvezőbb feltételekkel térhet el, hátrányosabbakkal nem. Ebben az esetben csak akkor áll fenn probléma, ha a munkaszerződés vagy a saját vállalati kollektív szerződésétől, vagy attól a magasabb ágazati kollektív szerződéstől tér el, amely alá tartozik. Ilyen esetben, mivel tételes munkajogi törvényi előírás megsértéséről van szó, a magyar munkajog esetében „analogia legis” a semmisség előírásait kell alkalmazni, tekintve, hogy a magyar tételes munkajogi szabályozás és a magyar szerzők egy része is a munkajogot önálló jogágnak tartja.<sup>13</sup> Ez esetben az a törvényi analógia alkalmazása azért járható, mert a munkajog és a polgári jog két egymással hasonló jogág, így a Ptk. 6:88. §-ának analógiakénti alkalmazásával az e kérdésben fennálló munkajogi joghézag kitölthető.<sup>14</sup>

Abban az esetben áll fenn probléma, ha a cégnél, és az adott ágazatnál nincsen szakszervezeti képviselő és emiatt nincsen sem ágazati, sem vállalati kollektív szerződés. A multinacionális vállalatok erre a privatizáció során törekedtek is. Ha pedig volt és van is szakszervezet és szakszervezeti szövetség, az annyira gyenge, hogy a gyenge szakszervezettel vagy szakszervezeti szövetséggel megkötött kollektív szerződés minden további nélkül tartalmazhat olyan munkajogi tartalmi normákat, amelyek a munkavállalók számára kifejezetten hátrányos. Ilyen esetekben a kollektív szerződés általános érvényűsége következtében blankettaszerződésnek is tekinthető, úgyszintén, ha az ilyen kollektív szerződés alapján, valamint ilyenek nélkül is a munkaszerződéseket előre gyártott blanketták

<sup>12</sup> BIRK, Ralf: *Die Arbeitsrechtliche Leitungsmacht*, Carl Heymanns Verlag, Köln, 1973, 57-59. o. Kiemeli és utal rá: KISS György: *A foglalkoztatás rugalmassága és a munkavállalói jogállás védelme*, Wolters Kluwer Kiadó, Budapest, 2020, 207. o.

<sup>13</sup> A korábbi 1992. évi Mt. hatályát és alkalmazását megállapító előírások egyértelműen, a jelenlegi, 2012. évi Mt. ide vonatkozó előírásai csak látenszen utalnak a munkajog önálló jogágiságára. Míg a korábbi Mt. kifejezetten megmondta, hogy mely intézménynél alkalmazhatók a polgári jog szabályai, addig az új Mt. a Ptk.-ról egy szóval sem tesz említést. A jogirodalomban a munkajog önálló jogágisága mellett érvel *Badó Katalin* és *Szekeres Bernadett*.

<sup>14</sup> EÖRSI Gyula: *A szocialista polgári jog alapproblémái*, Akadémiai Kiadó, Budapest, 1964

alkalmazásával kötik meg, megítélésem szerint alkalmazhatók a Ptk. 6:102. § és 6:103. §-ának szabályai és a 6:105. § szerinti közérdekű keresettel az ügyész, a miniszter, valamint a jogszabályban felsorolt közigazgatási szervek vezetői, továbbá a gazdasági és szalmi kamarák, valamint az érdekképviseleti szervek, jelen esetben a szakszervezetek, illetve szövetségeik is az ilyen munkaszerződés-blankettákat jogosultak megtámadni. Kiterjesztő értelmezésként ide lennének sorolhatók kollektív szerződések is. A kollektív szerződésekre is ki lehetne terjeszteni a közérdekű keresettel történő megtámadás lehetőségét, amiből azonban a kollektív szerződést megkötő szakszervezetet, illetve szakszervezeti szövetséget ki kell zárni. Neki viszont meg ellene adni a lehetőséget, hogy tévedésre, megtévesztésre, vagy pedig fenyegetésre hivatkozva az általa kötött kollektív szerződést jelenleg még eme előadás eső részében kritizált hatályos jogi szabályok, később pedig, ha „de lege ferenda” elképzelésem a jogalkotó részéről befogadást nyerne, akkor viszont pedig az ott kifejtettek szerint. Ahhoz azonban, hogy a kollektív szerződésekkel szemben a populáris akciót egyáltalán alkalmazni lehessen, meg kellene változtatni a kollektív szerződések nyilvántartási szabályait. Jelenleg ugyanis valamennyi kollektív szerződést, vagyis a helyieket is központilag a munkaügyekért felelős minisztérium tartja nyilván. Így semmi esély nincs arra, hogy azok tartalma hatósági megvizsgálására kerüljön. A kollektív szerződések bejelentési kötelezettségét és nyilvántartását a megkötés szerinti területi szintre kellene helyezni és csak az országos jelentőségűeket tartaná nyilván a központi munkaügyi hivatal.

Meg kívánom jegyezni, hogy a kollektív szerződések általános szerződésként történő felfogása megjelenik Kiss Györgynél is hasonló jogkövetkezmény-levonás irányában vizsgálódva.<sup>15</sup> Ezen túlmenően ő is, miként én is felvettem a holland jogelmélet alapulvételével, hogy a munkaszerződés is hasonlít a fogyasztói szerződésekhez és ezért a munkavállaló is hasonló védelmet érdemel, mint a fogyasztó. A holland polgári jogelmélet ugyanis a munkaszerződésre is kiterjeszti a fogyasztóvédelem körét. Ahogy ugyanis a gazdasági/kereskedelmi szerződéseknel a laikus szerződő fél, vagyis a fogyasztó ki van szolgáltatva a szolgáltatást teljesítő félnek, mivel a szolgáltatását iparszerűen és szakértelemmel, valamint a minél nagyobb haszon elérését célozva uralmi pozícióban teljesíti, ugyanígy a munkavállaló is ki van szolgáltatva a munkáltatónak a neki alárendelt helyzete miatt.<sup>16</sup> Ennek alapján úgy látom, hogy minden további nélkül lehetőség van arra, hogy az általános munkaszerződés-feltételt és a kollektív szerződést a fogyasztói szerződésblankettához hasonlóan a Ptk. 6:105.§ a szerinti populáris akció – amely

<sup>15</sup> KISS György: Az általános szerződési feltételek és a kollektív szerződés lehetséges kapcsolódási pontjai.. In: Pál L.-Petrovics Z. (szerk.): XVI. Visegrádi Magyar Munkajogi Konferencia előadásai. Wolters Kluwer, Budapest, 2019, 132-146. o.

<sup>16</sup> PRUGBERGER Tamás: A kiszolgáltatottabb fél védelmének kérdése az új magyar Polgári Törvénykönyv kötelmi jogi részében, *Polgári Jogi Kodifikáció*, 2002/4. sz., 36-40. o.; KISS György: Alapjogok kollíziója a munkajogban, Pécs, 2000. II/1.; KISS György: A munkaszerződés mint fogyasztói szerződés?, in Szikora Vera (szerk.): *A fogyasztóvédelmi jog új irányai az elméletben és a gyakorlatban*, Debrecen, 2007, 83-92. o.; PRUGBERGER Tamás: A fogyasztóvédelem szerepe az élelmiszer-előállítás és a forgalmazás jogánál, valamint a munkajogban, in Szikora Vera (szerk.): *A fogyasztóvédelmi jog új irányai az elméletben és a gyakorlatban*, Debrecen, 2007, 199-201. o.

elsősorban a fogyasztók védelmét célozza – a munkavállalók védelme érdekében a munkaszerződésnél is alkalmazásra kerülhessen.

Végezetül csak annyit, hogy mindaz, ami e tanulmány (előadás) keretében kifejtésre került, vonatkozhat az olyan foglalkoztatásra is, amely az ún. „szürke zóna” kategóriájába tartozik, ide értve az önfoglalkoztatással és a tartós vállalkozással és megbízással összefüggő szerződéseket, ha azok esetében általános szerződési feltételek jelennének meg. Ezeknél a foglalkoztatási szerződéseknél ugyanis a tartalom nagyon a munkaszerződéshez hasonlít.

## Irodalomjegyzék

- BIRK, Ralf: *Die Arbeitsrechtliche Leitungsmacht*, Carl Heymanns Verlag, Köln, 1973
- CALLE, Vicente – PREHM, Stefanie: *Arbeitsrecht in Spanien*, in: Henssler, Martin – Braun, Axel (Hrsg.): *Arbeitsrecht in Europa*, D. Otto Schmidt Verlag, Köln, 2011, 1385- 1462. o.
- EÖRSI Gyula: *A szocialista polgári jog alapproblémái*, Akadémiai Kiadó, Budapest, 1964
- FEDTKE, Eberhard – FEDTKE, Jorg Johannes: *Arbeitsrecht in Portugal*, in: Henssler, Martin – Braun, Axel (Hrsg.): *Arbeitsrecht in Europa*, D. Otto Schmidt Verlag, Köln, 2011, 1053-1120. o.
- GADIANT, Niklaus R.: *Arbeitsrecht in der Schweiz*, in: Henssler, Martin – Braun, Axel (Hrsg.): *Arbeitsrecht in Europa*, D. Otto Schmidt Verlag, Köln, 2011, 1267-1326. o.
- HOOGENDORN, I. Martine – ROGMANS, JULIA N.: *Arbeitsrecht in den Niederlanden*, in: Henssler, Martin – Braun, Axel (Hrsg.): *Arbeitsrecht in Europa*, D. Otto Schmidt Verlag, Köln, 2011, 777-844. o.
- KISS György: *Alapjogok kollíziója a munkajogban*, Justis Bt., Pécs, 2010
- KISS György: *A foglalkoztatás rugalmassága és a munkavállalói jogállás védelme*, Wolters Kluwer, Budapest, 2020
- KISS György: *A munkaszerződés mint fogyasztói szerződés?*, in Szikora Vera (szerk.): *A fogyasztóvédelmi jog új irányvai az elméletben és a gyakorlatban*, Debrecen, 2007, 83-94. o.
- KISS György: *Az általános szerződési feltételek és a kollektív szerződés lehetséges kapcsolódási pontjai*, in: Pál Lajos – Petrovics Zoltán (szerk.): *Visegrád 16.0 – A XVI. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Wolters Kluwer, Budapest, 2019, 132-146. o.
- LINHART, Tomáš – RANIČ, Radin: *Arbeitsrecht in Tschechien*, in: Henssler, Martin – Braun, Axel (Hrsg.): *Arbeitsrecht in Europa*, D. Otto Schmidt Verlag, Köln, 2011, 1463-1510. o.
- MARKECHOVÁ Jana – KLIMANOVÁ, Katarína: *Arbeitsrecht in dem Slovakischen Republik*. In: in: Henssler, Martin – Braun, Axel (Hrsg.): *Arbeitsrecht in Europa*, D. Otto Schmidt Verlag, Köln, 2011, 1327-1384. o.
- PELZMANN, Helen: *Arbeitsrecht in Österreich*, in: Henssler, Martin – Braun, Axel (Hrsg.): *Arbeitsrecht in Europa*, D. Otto Schmidt Verlag, Köln, 2011, 927-994. o.



- 
- PRUGBERGER Tamás: A fogyasztói jogvédelem szerepe az élelmiszer előállítás és forgalmazás jogánál, valamint a munkajogban, in: Szikora Vera (szerk.): *A fogyasztóvédelmi jog új irányai az elméletben és a gyakorlatban*, Debrecen, 2007, 199-201. o.
  - PRUGBERGER Tamás: A kiszolgáltatottabb fél védelmének a kérdése az új magyar polgári törvénykönyv koncepciójának kötelmi jogi részében, *Polgári Jogi Kodifikáció*, 2000/3. sz. 38-39. o.
  - PRUGBERGER Tamás: A kiszolgáltatottabb fél védelmének kérdése az új magyar Polgári Törvénykönyv kötelmi jogi részében, *Polgári Jogi Kodifikáció*, 2002/4. sz., 36-40. o.
  - PRUGBERGER Tamás: A többletmunkavégzés korlátainak liberalizálásával összefüggő jogi, ergonómiai, család és népeséggpolitikai problémák, *Új Magyar Közigazgatás*, 2019/2. sz., 110-116. o.
  - PRUGBERGER Tamás: Munkavállalói biztonság a globalizációban, *Valóság*, 2008/2., 39-53. o.
  - PRUGBERGER Tamás – TÓTH Hilda: A 2012. évi Munka Törvénykönyvének egy újabb módosítása a munkavégzés korlátainak tágítása érdekében, *Jogtudományi Közlöny*, 2018/1. sz., 25-30. o.
  - PRUGBERGER Tamás – ZACCARIA Márton Leó: A versenytilalmi megállapodás elméleti és gyakorlati problémái a megváltozott munkajogi környezetben, *Jogtudományi Közlöny*, 2015/5. sz., 244-245. o.
  - RADOCCIA, Stefania: *Arbeitsrecht in Italien*, in: Henssler, Martin – Braun, Axel (Hrsg.): *Arbeitsrecht in Europa*, D. Otto Schmidt Verlag, Köln, 2011, 607-680. o.
  - VALLASEK Magdolna: Román munkajog. Az egyéni munkaszerződés, Forum Iuris, Kolozsvár, 2017
  - ZIMOCZ-TUHOŁKA, Julia – MALINOWSKA-HYLA, Monika: *Arbeitsrecht in Polen*, in: Henssler, Martin – Braun, Axel (Hrsg.): *Arbeitsrecht in Europa*, D. Otto Schmidt Verlag, Köln, 2011, 995-1052. o.
- 
-