

## Az érvénytelenség szabályozásának és gyakorlati megállapításának munkajogi problémái

Prugberger Tamás\* – Nádas György\*\* – Jakab Nóra\*\*\*

A gyakorlatban legtöbbször a semmisség megállapításával orvosolható a munkáltatói hatalom túlterjeszkedésének a munkaszerződésbe foglalása és alkalmazásának a lehetősége. A tanulmány a polgári és munkajogi szabályok összevetését helyezi középpontba, majd javaslatot tesz arra, hogy a munkajogon belül indokolt lenne a polgári jog érvénytelenségi szabályait alkalmazni. Optimális az lenne, ha erre az Mt.-ben a jelenlegi szabályozás helyébe csak egy utalás történne a Ptk. érvénytelenségi szabályaira. Amíg viszont ez nem történik meg jó lenne az analogia legist alkalmazni. Erre viszont jelenleg nincs lehetőség, mivel az Mt. kogens módon határozza meg az érvénytelenségre vonatkozó speciális előírásokat. Ezért addig, amíg ez megvalósítására sor nem kerül, meg kellene próbálni a bírói gyakorlatban kiterjesztő értelmezéssel az érvénytelenségre vonatkozó munkaügyi ítélkezési gyakorlatot a polgári jogihoz közelíteni.

**Kulcsszavak:** érvénytelenség, munkajog, polgári jog, jó erkölcs, színlelt megállapodás, versenytilalom

### **Problems of the regulation and practical determination of invalidity in labour law**

In practice, in most cases, a declaration of nullity is the remedy for the possibility of including and applying an employer's overreach of power in an employment contract. The study focuses on a comparison of civil and labour law rules and then suggests that the application of civil law rules on invalidity in labour law could be justified. The optimal solution would be to replace the current rules in the Labour Code with a reference to the invalidity rules of the Civil Code. Until this happens, however, it would be a good idea to apply the rule of analogy. However, this is not possible at present, since the Mt. provides for specific rules on invalidity in a cognitive manner. Therefore, until such time as this is achieved, an attempt should be made to approximate labour jurisprudence on invalidity to civil law by means of an expansive interpretation in judicial practice.

**Keywords:** invalidity, labour law, civil law, good morals, sham agreement, non-competition

<https://doi.org/10.32980/MJSz.2022.4.2115>

\* Professor emeritus, Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Civilisztikai Tudományok Intézete.

\*\* Habilitált egyetemi docens, Debreceni Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Agrárjogi, Környezetjogi és Munkajogi Tanszék.

\*\*\* Egyetemi tanár, Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Civilisztikai Tudományok Intézete.

## 1. Polgári jogi gyökerek és az intézmény munkajogi adaptációja a jogi szabályozás és a jogalkalmazás területén

Az érvénytelenség a két és a több oldalú jogügyletekkel és azokon belül különösen a szerződésekkel áll összefüggésben. Kivételesen szóba jöhet egyoldalú jogügylet esetében is, mint amilyen a meghatalmazás, amelyet ha cselekvőképtelen személy gyámja vagy gondnoka nélkül ad, érvénytelen, de ha a cselekvőképes személy ad meghatalmazást cselekvőképtelen személynek, a meghatalmazás érvényes, mert az egyoldalú nyilatkozat az elfogadástól függetlenül érvényes joghatással bír. Más kérdés, hogy a meghatalmazott e meghatalmazást gyakorolni nem tudja, helyette azonban törvényes képviselője élhet vele a meghatalmazott nevében. Minden esetre a leggyakoribb a két és a többoldalú jogügylet, amely legtöbbször kölcsönös akarathatározás(ok)ban valósul meg. Minthogy az érvénytelenség a jogügylet a szerződés szereplőinek egyik, vagy több, esetleg valamennyi szereplőjének akarathatározása (kényszer) vagy hibája (fenyegetés, megtévesztés, tévedés, tévedésben tartás) miatt válik érvénytelenné, az érvénytelenség oka ilyenkor csak a felek akarataiban, ismeretében erőszakos vagy megtévesztő befolyásolásával a másik, vagy külső jogalany részéről előidézett akarathatározás vagy hiba miatt válik érvénytelenné. Ebben az esetben, ha fizikai, vagy pszichikai kényszer, vagy pedig olyan bódító hatású kábítószer kényszerbevétele hatására veszíti el a nyilatkozó az akaratait, ez esetben a nyilatkozó részéről sem akarat, sem akarathatározat nem létezik. Ez esetben a nyilatkozat csak látszat, vagyis semmis. Ugyanígy semmisség esete áll fenn akkor is, amikor a felek részéről megvan a jogügylet-létesítési nyilatkozatban megnyilvánuló akarat, de azt nem fogadja el a tételes jog valamely előírása, vagyis az akarathatározat tételes jogi szabályba ütközik, azzal ellentétes és ezért semmis. Ugyanígy azonban semmis a magyar jog és több európai állam joga szerint az olyan jognyilatkozat, amely jó erkölcsbe ütközik.<sup>1</sup> Vannak viszont olyan államok, amelyek szintén érvénytelennek nyilvánítják a jó erkölcsbe ütköző jogügyletet, azonban enyhébben bírálják el és csak annak meghatározott elévülési időn belüli sikeres megtámadással deklarálja a jognyilatkozatot és így magát a jogügyletet is érvénytelennek.<sup>2</sup> Jogelméletileg

<sup>1</sup> A bírói gyakorlat szerint a szerződés a jogügylet tartalmánál, illetőleg joghatásainál fogva, vagy a felek által elérni kívánt közös cél miatt minősülhet nyilvánvalóan a jóerkölcsbe ütközőnek (BH2001.473.). A jó erkölcs meghatározásánál a kiindulópont az általános elfogadott erkölcsi normák, a társadalom értékítélete. A bírói gyakorlat szerint jóerkölcsbe ütközőnek minősül az a szerződés, amelyet jogszabály nem tilt, de az azzal elérni kívánt cél, a vállalt kötelezettség jellege vagy azért ellenszolgáltatás felajánlása, illetve a szerződés tárgya az általánosan elfogadott erkölcsi normákat vagy szokásokat nyilvánvalóan sérti, és ezért azt az általános társadalmi megítélés is egyértelműen tisztességtelennek, elfogadhatatlannak minősíti. (BH2000.260.) A szerződés nyilvánvalóan jóerkölcsbe ütköző voltának megítélésénél nem a szerződő fél egyéni érdeksérelmét kell vizsgálni, hanem azt, hogy maga a jogügylet társadalmilag elítélendő-e, az általános társadalmi megítélés egyértelműen tisztességtelennek, elfogadhatatlannak tartja-e (BDT.2007.1585.)

<sup>2</sup> A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 31. §-a alapján a munkaviszonyokban is alkalmazandó a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 6:4. §-a, amely 6 rendelkezik a jognyilatkozatokról. Eszerint a jognyilatkozat joghatás kiváltására irányuló akarathatározat, amelyet szóban, írásban, vagy ráutaló magatartással lehet megtenni.

azonban itt egy probléma újabban jelentkezik. Míg ugyanis a klasszikus és a ma is érvényes realista jogelmélet szerint az erkölcsi normarendszer történelmileg fejlődött ki hosszú idők során a közakaratból, addig a mai posztmodern frankfurti iskola Jürgen Habermas-al az élen ezt alsóbb rendű erkölcsnek minősíti, amit felülír a társadalmat vezető kiválasztott elit ún. „diskurzus” erkölcse,<sup>3</sup> ami kihat a jó erkölcsbe ütközés érvénytelenné minősítésére is. Ez a kérdés főleg a munkajogi érvénytelenségnél lehet „in abstracto” és „in concreto” egyaránt jelentős, mert foglalkoztatáspolitikai színezete miatt határeset lehet a tekintetben, hogy semmisségről vagy megtámadási lehetőségről van szó.

Ha megtámadásról van szó, ami az érvénytelenség másik, enyhébb esete, akkor mind addig érvényes az akarati hibás szerződés, illetve jogügylet, amíg azt a jogosult, vagy a jogosultak köre meg nem támadja. Sikeres megtámadás esetén a jogügylet „ex tunc”, vagyis visszaható hatállyal érvénytelenné válik, kivéve a munkaszerződés, ahol az érvénytelenség jogkövetkezménye „ex nunc”, vagyis a megtámadás jogalapjának elismerésével, vagy bírósági kimondásával válik érvénytelenné. Ez azonban a kollektív szerződésre már nem vonatkozik. Az természetes, hogy sem azt, aki az akarati hibát fenyegetéssel, megtévesztéssel, tévedésben tartással, valamint a másik felet, aki amiatt került bizonytalan helyzetbe, mert az egyik fél, vagy a felek némelyike tévedésben van, nem lehet a másik felet, vagy több szereplős jogügyletnél azokat, akik nincsenek tévedésben a végtelenségig bizonytalanságban tartani. Ezért megfelelő tartalmú elévülési határidővel szükséges lezárni az ügyet záros határidőn belül. Ennek a klasszikus germán jogrendszerbeli, különösen a német BGB. szabályait vette át a 1928. évi Mjt alapján a magyar bírói gyakorlat. Ennek figyelembevételével a Mjt. 1018.-tól az 1018.-ig terjedő szakaszai a BGB-nek a megtámadásra vonatkozó 124. §-ának az elévülésre vonatkozó 203. és a 206. és a 207. §-ának az együtt alkalmazásához<sup>4</sup> hasonlóan rendezte a szerződés (jogügylet) érvénytelenné nyilvánítására irányuló megtámadás szabályait ugyancsak az elévülés nyugvásának és megszakításának az alkalmazásával. Ennek értelmében az 1959 előtti kodifikálást megelőző, formálisan szokásjogon, ill. bírói gyakorlaton, tartalmilag azonban az Mtj. fent szakaszain alapuló polgári jogunk értelmében a megtámadó jognyilatkozatot tévedés és megtévesztés esetén e kettő felismerésekor, fenyegetés esetén a kényszerhelyzet megszűnésekor a megtámadó nyilatkozatot haladéktalanul meg kellett tennie a jogosultnak és a megtámadás el nem ismerése esetén egy éven belül keresettel lehetett érvényteleníteni a szerződést. Az viszont lényeges, hogy a megtámadási határidőre alkalmazni kellett az elévülés nyugvására vonatkozó előírásokat. Ennek figyelembe vételével az elévülés nyugvását előidéző ok megszűnését követően a kereset indítására lehetőség állott fenn a BGB.-hez hasonlóan.<sup>5</sup>

A szerződés, illetve a jogügylet semmissé nyilvánításának, valamint érvénytelenné tételére irányuló megtámadásának az akarati hiányosságon,

<sup>3</sup> Pokol Béla: A jurisztokratikus állam. Dialog Campus Kiadó, Budapest, 2017. 36-38. + 7. fejezet

<sup>4</sup> Erman (Hrsg.): Handkommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch, 4. Aufl. I. Band, 144-145. (Westermann: Willenersklahrung, § 124-125), 338. (Hefermhl: Verjahrung, § 205-206). 4. Aufl. Achendorf, Münster.

<sup>5</sup> U. ott

valamint az akarat hiányában túlmenő másik oka korábban és ma is, az uzorsaszerződés. Hasonló a helyzet akkor is, ha a másik fél szorult helyzetének a kihasználásával függ össze a nagymértékben előnytelen szerződés, amely, ha uzsora jellegű, akkor „ex lege” érvénytelen, és úgyszintén érvénytelen akkor is, ha tisztességtelen jellege miatt erkölcsi normába ütközőnek minősül.<sup>6</sup> Ha pedig nem ilyen, akkor a szolgáltatás és az ellen-szolgáltatás között feltűnően nagy a különbség, amely eredetileg szintén a német joghoz hasonlóan 30 %-os volt, most pedig 40 %-os, sőt közelít a frankofon-latin jogrendszerekben alkalmazott felén túli sérelemhez, a „laesio enormis” esetéhez, amely esetben áll fenn csak a lehetőség a szerződés megtámadására. Érdekes, hogy az osztrák jog a germán jogrendszeren nyugszik, de e tekintetben a frankofon-latin laesio megoldást, nem pedig a németet követi.

Ezt a történeti jellegű jog-összehasonlítást azért volt indokolt megtenni, mert bár mind az 1959-ben hatályba lépett többszörösen átfogó jelleggel is módosított első Ptk. (1949: IV. tv.) és ugyanígy a 2012. évi második, ma hatályos Ptk. is lényegében a fent ismertetett előírások alapján szabályozza a semmisséget és a megtámadhatóságot. Ugyanakkor azonban kihagyja az elévülés szabályai megfelelő alkalmazásának a lehetőségét, valamint tévedés és különösen a megtévesztés, valamint a jogellenes fenyegetés esetében azt a német jogból, de a frankofon latin jogrendszerek esetében is alkalmazott méltányos szabályt, hogy a megtámadásra az általában alkalmazott és a magyar Ptk.-ban is alkalmazott egy éves megtámadási határidő kezdete a korábban és a ma hatályos Ptk. 6: 89. § (3). §-a értelmében a megtámadási jog gyakorlására vonatkozó egy éves záros határidő minden esetben a szerződés megkötésének napjával kezdődik akkor is, ha kényszer vagy fenyegetés esete áll fenn, nem pedig a korábbi joghoz hasonlóan akkor, amikor az megszűnik. Ennek kihagyása komoly probléma és különösen a jogügylet gyengébb szereplőjére hátrányos és ez mindenekelőtt a munkajogban jelent visszaesést, mivel a munkáltató az erősebb fél. De ez a visszaesés a szűkebb értelemben vett polgárjogi szerződések esetében is fenn áll, ahol a termelő, a gyártó, mint eladó, vagy szállító él vissza a felhasználó-feldolgozó, vagy a forgalmazó kereskedő vevővel, mindkettő pedig a laikus fogyasztóval szemben. Ezért *indokolt lenne de lege ferenda ezt a hagyományos szabályt visszahelyezni a Ptk.-ba és ugyanígy indokolt volna a 6: 24. §-ra utalással az egy éves megtámadási határidő kényszernyugvása esetén a megtámadásra fennálló*

<sup>6</sup> A Győri Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság<sup>10</sup> előtt folyamatban volt perben a peres felek a munkavállalóra irányadó felmondási időt hat hónapban határozták meg. Mivel a munkavállaló felmondással szüntette meg munkaviszonyát, a munkaszerződésben rögzített felmondási időt azonban nem töltötte le, a munkáltató az Mt. 84. § (1) bekezdésére tekintettel hat havi felmondási időre járó bére megfizetésére kérte kötelezni volt munkavállalóját. A munkavállaló ellenkérelmében arra hivatkozott, hogy a hat hónap felmondási idő kikötése „uzsoras kikötés” volt, az jogszabályba ütközött, sértette a jóhiszeműség és tisztesség követelményét. A bíróság nem találta megalapozottnak a munkavállaló semmisség megállapítására irányuló kifogását figyelemmel arra, hogy az Mt. lehetőséget biztosít a felek számára arra, hogy a felmondási időt maximum hat hónapban határozzák meg, s a megállapodás nem sérti az Mt. általános jogelveit sem. ÉRVÉNYTELENSÉG A MUNKAVISZONYBAN Összefoglaló vélemény, [https://www.kuria-birosag.hu/sites/default/files/joggyak/ervenytelenseg\\_a\\_munkaviszonyban\\_osszefoglalo\\_velemeney\\_a\\_m\\_0.pdf](https://www.kuria-birosag.hu/sites/default/files/joggyak/ervenytelenseg_a_munkaviszonyban_osszefoglalo_velemeney_a_m_0.pdf) (letöltés dátuma: 2022.10.04.) 17. o.

*egy éves határidő három hónappal történő meghosszabbításának a lehetőségét alkalmazni, amelyre a német jog alapulvételével a bíró alkotta magyar jog alapján a kodifikáció előtt 6 hónapi meghosszabbítással nyílt lehetőség.* E két, de lege ferenda javaslatunk rendkívüli jelentőséggel bírna a munkaszerződéssel kapcsolatos fenyegetésen, megfélemlítésen, valamint megfélemlítésen alapuló akarati hibás jognyilatkozatok esetében. A színlelt szerződés esetében a ma hatályos Ptk. 6: 92. §-a a minden jogrendszerben általánosan érvényesülő megoldással összhangban a színlelt szerződés semmisségét mondja ki azzal, hogy a felek jogait és kötelezettségeit a leplezett szerződés alapján kell megítélni. Ez a szabály a munkajog szempontjából különösen jelentős, mivel igen gyakori, hogy a foglalkoztatók munkaszerződés helyett annak munkaszerződési tartalma ellenére formális tartós vállalkozási, vagy megbízási szerződést kötnek, csak azért, hogy ne kelljen a foglalkoztatottak társadalombiztosítási járulékfizetéséhez hozzájárulniuk. Emiatt a 6: 92. § (1.) bekezdésének azt a megoldását, amely szerint a fél titkos fenntartása, vagy rejtett indoka a szerződés érvényességét nem érinti, fenntartással indokolt kezelni. Szinte valamennyi európai jog eme rejtett indokot nyilvánosságra hozva kialakította az ún. önfoglalkoztatás intézményét, amelyről tanulmányunk következő részében, ahol az érvénytelenség munkajogi előírásait a polgári jogi szabályokkal összehasonlítva tárgyaljuk, erről hangsúlyozottan beszélni fogunk.

## **2. Az érvénytelenségre vonatkozó munkajogi rendezés és gyakorlata a polgári jogi szabályozás tükrében**

Az 1992. évi korábbi Mt. 7. §-ának (3)-ik bekezdése kialakította azt a megoldást, amely átkerült a 2012. évi ma hatályos Mt.-be is. Ennek értelmében a Ptk.-tól eltérve, csak igen rövid, maximum 6 hónapos, lényegében jogvesztő határidőn belül lehet a munkajogviszonyokkal kapcsolatos jognyilatkozatok érvénytelenségének a megállapítására irányuló megtámadást előterjeszteni. Bár e jogszabályhely formálisan szól arról, hogy a megtámadásra nyitva álló határidőre az elévülés szabályai vonatkoznak, annak gyakorlására azonban nem ad lehetőséget, mert nem határozza meg, hogy megtámadásnak kimenthető nem gyakorlása esetén a 6 hónapos határidő leteltét követően a megtámadás lehetősége még meddig áll fenn. Mivel a 2012. évi Mt. lényegében változatlan tartalommal, csak más megfogalmazásban e szabályt vette át, ez a probléma megjelenik az új szabályozásban is. Progresszív volt viszont az 1992. évi Mt.-ben, hogy 3. §-ának (6)-ik bekezdése szerint az u. n. „versenytilalmi”, vagy „versenykizárási megállapodás” esetében az annak megkötéséből eredő összes jogvitát, bele értve a semmisséget és a megtámadhatóságot is, a Ptk. rendelkezései szerint kellett elbírálni. Az 1992. évi munkakódexet hatályon kívül helyező 2012. évi I. tv. (új Mt.) viszont a versenykizárási megállapodás megkötéséből eredő vitákra is az érvénytelenségre irányulóakkal együtt az Mt. előírásait terjesztette ki, ami visszalépést jelent a korábbi megoldáshoz képest.

A Ptk.-nak a már tárgyalt 6: 89. §-ában megadott egy éves megtámadási határidejével szemben a ma hatályos 2012. évi Mt. 28. §-a két részre bontja és

jelentősen megrövidíti a megtámadás határidejét. tartalmaz egy 30 napos szubjektív határidőt, ami a (4)-ik bekezdés első fordulata alapján akkor kezdődik, amikor a megtámadásra jogosult a tévedést felismerte, kényszer és fenyegetés esetén pedig amikor a kényszerítő helyzet, vagy a jogellenes fenyegetés megszűnt. Bár a (4). bekezdés második fordulata előírja, hogy a megtámadási határidőre az elévülés szabályait kell megfelelően alkalmazni, arra viszont szinte nincs is lehetőség, mert e fordulat mindjárt korlátozza az objektív határidővel, amely csupán hat hónap, és azon túl már nem lehet a megtámadás lehetőségével élni. Arról pedig az ellenérdekű fél könnyen gondoskodni tud, hogy a tévedésben tartás, a kényszer és a jogellenes fenyegetés egy fél évig elhúzódjon. Több esetben fordult már elő, hogy a munkáltató különösen olyan esetben, amikor a munkavállalótól szabadulni akar fenyegetéssel olyan nyilatkozatot kényszerít ki, miszerint ő kíván távozni és nem a munkáltató távozásra kényszeríteni. A nyilatkozó személyét és/vagy családját érintő pszichikailag kényszerítő erejű fenyegetését a munkáltató eredményesen fenn tudja tartani nemcsak a szubjektív nemcsak a harminc napban meghatározott határidőig, hanem azon túl is a hat hónapos objektív határidőig, melynek letelte után a fenyegetést cinikus módon megszünteti. Minthogy a nyilatkozat megtételétől számított hat hónap letelte után nincs lehetőség a megtámadásra itt éppen úgy, mint a Ptk. egy éves határidejének a végével nem elévülési időről beszélhetünk, mint az a nyugat-európai jogok többségében fenn áll, hanem csak záros határidőről, ami a magyar munkajogban a munkavállalók hátrányára még feleződik is.

Ezen kívül van még egy másik probléma is a megtámadás munkajogi szabályozásával kapcsolatban. Elvileg a kollektív szerződés, valamint az üzemi megállapodás is megtámadható. Érvénytelen a kollektív szerződés akkor, ha az azt megkötő felek valamelyikének nincs meg a koalícióképessége. A koalícióképesség ugyanis mind szakszervezeti, mind munkáltatói érdekvédelmi szervezeti oldalon ugyanis a magyar jog szerint akkor áll fenn, ha független az ellenérdekű féltől. A nyugat-európai országok többségében ezen kívül a koalícióképességhez az is kívánalom, hogy a kollektív szerződést kötő érdekvédelmi szervezet független legyen harmadik hatalomtól, valamint az államtól is. Minthogy Magyarországon e két feltétel fennállása nincs az Mt.-ben előírva, minden további nélkül kollektív szerződést köthet az az érdekvédelmi szervezet, amelynek vezetője pártszínekben pártlistán került be a parlamentbe, nem pedig az állampolgárok szavazatával. Ennél fogva fennáll annak a veszélye, hogy olyan kollektív szerződést kezdeményez, vagy ír alá, amely csak az őt a parlamentbe delegáló politikai pártnak kedvez és ellentétben áll az általa képviselt szakszervezet és tagjai érdekeinek. A problémát még bonyolítja az is, hogy a kollektív szerződést a polgári jogi szabályozással egyezően az támadhatja meg, akit a saját jognyilatkozata megtételére jogellenes kényszerítéssel, fenyegetéssel vettek rá, vagy a jognyilatkozat megtételekor tévedésben, téves feltevésben volt. Ezen az alapon a kollektív szerződést az azt megkötő munkáltató, illetve munkáltatói érdekvédelmi szervezet, valamint szakszervezet az itt említett kritériumok esetén gond nélkül élhet a megtámadás jogával. Baj van viszont akkor, ha a magasabb szinten megkötött, pl. országos ágazati kollektív szerződés sérti valamely területi ágazat kollektív szerződés-kötésre

a maga területén jogosult tagjait, érdekvédelmi szervezeteit és ezen keresztül a vállalati szinten ugyancsak kollektív szerződéskötésre jogosult munkáltatót vagy a vállalatnál képvisellett rendelkező szakszervezetet. Ők ugyanis, minthogy nem tőlük származik a jognyilatkozat, a 28. § (3)-ik bekezdése értelmében nem támadhatják meg a kollektív szerződést. Ez különösen sérelmes a munkavállalókra nézve, főként azért, mert vállalati szinten az a szakszervezet, amely 10 százalékos reprezentativitással rendelkezik, a 80 százalékos többséget kitevő munkavállalóra is kötelező erővel firma (vállalati) kollektív szerződést köthet. Vagyis a (3). bekezdés lehetővé teszi, hogy egy reprezentativitással rendelkező kisebbséget képviselő szakszervezet olyan többséggel szemben érvényesíts akaratát, amely egy olyan másik, szintén az adott cégnél képvisellett rendelkezik, de nem ért egyet a kollektív szerződéskötéssel és hasonlóképpen a tagjai és azok a munkavállalók sem, akik szakszervezeten kívüliek. Ennek ellenére a kisebbség által megkötött kollektív szerződés rájuk is vonatkozik. Ilyen módon a kisebbség és az azt képviselő szakszervezet a többség sérelmére összejátszat a munkáltatóval, vagy a munkáltatótól indul el egy ilyen irányú tendencia.

Az ilyen kísérletek csak úgy védhetők ki a kollektív szerződéskötési jogosultság jelenlegi szabályai mellett, ha egy novellázás során kicserélésre kerülne a (3). bekezdés a Ptk. 6: 89. §-ának (2)-ik bekezdésével, miszerint megtámadásra nemcsak a nyilatkozatot tevő, hanem a megtámadásra a sérelmet szenvedő fél és az is jogosult, akinek a megtámadáshoz jogi érdeke fűződik. Kollektív szerződés esetében, mivel az kihat az azt meg nem kötő felekre, a közvetett diszkrimináció analógiájára, minden kollektív szerződés alá tartozó jogalany, szakszervezeti szövetségen belül a tagszakszervezet, cég-, illetve vállalati kollektív szerződés esetében pedig mindazok, akik a cégnél dolgoznak. Ez által biztosítva lenne a megtámadás lehetősége szakszervezetnek, és minden munkavállalónak, akit a megkötésre került kollektív szerződés sért és a kinek a megtámadáshoz jogi érdeke fűződik.

Jelenleg a munkajogi jognyilatkozatok megtámadásának a korlátai az Mt. 27. §-ában egállapított semmisségi szabályokkal védhetők ki. Így pl. az olyan színlelt megállapodás, amely más megállapodást leplez, „ex offo”, vagyis hivatalból semmis és a leplezett szerződés alapján kell elbírálni. Ilyen a munkavállalóhoz hasonló módon történő formális tartós vállalkozásként, vagy megbízásként történő foglalkoztatás, csak azért, hogy a munkáltatónak ne kelljen a munkavállaló kötelező szociális biztosításához hozzájárulnia, vagy a nem pénzben, hanem a termés egy részében történő haszonbérleti szerződés amely olyan jogellenes munkaszerződést leplez, ahol a munkabér egésze természetben kerül megállapításra, holott a természetbeni díjazás az ILO egyezmény szerint az 50 %-ot nem haladhatná meg. Azonban a munkajogi semmisség szabályozásánál is fenn állnak a Ptk-hoz viszonyítva olyan eltérések, amelyek gyengítik a munkavállalói oldal védelmét. Míg ugyanis a Ptk. 6: 88. § (4)-ik bekezdése alapján közérdekben okozott sérelem megszüntetése érdekében, valamint uzsorás szerződés esetében az ügyész keresetet indíthat a semmisség megszüntetése és/vagy jogkövetkezményeinek alkalmazása iránt, a munkajogi semmisségi szabályozás ilyen lehetőséget nem ismer, holott uzsorás jellegű bérmegállapítás és közérdeket

sértő erkölcstelen, valamint tisztességtelen munkavégzést érintő megállapodás számos esetben fennáll. Míg a Ptk. a jó erkölcsbe ütköző szerződést semmisnek nyilvánítja, addig ilyenről az Mt.-ben nincsen szó.

Összegezve az eddigieket indokolt lenne a Ptk. semmisségi és megtámadási szabályainak egyes, általunk felvázolt elemeit beiktatni az Mt. hasonló előírásai közé.

### **3. Az érvénytelenség problémájának jelentkezése a munka világának különböző területein**

**3.1.** Ezek után nézzük meg, hogy a munkajog mely területein jelentkeznek „még” az új munkajogi szabályozás alapján ezek a problémák. A gyakorlatban legtöbbször a semmisség megállapításával orvosolható a munkáltatói hatalom túlterjeszkedésének a munkaszerződésbe foglalása és alkalmazásának a lehetősége. Mivel a munkaszerződéssel létrejövő kötelmi jogviszony jellemző vonása, hogy a munkavállaló alá van rendelve a munkáltatónak és engedelmességgel tartozik neki, ezért *a munkavállalót, mint gyengébb felet kötelezően alkalmazandó szociális minimál- standardok védik*. Mivelhogy e minimál-standardok kötelező jogi előírások, azoknak a munkaszerződés megkötésénél, módosításánál, így az átirányításnál, kirendelésnél, másik belföldi, vagy külföldi munkáltatóhoz történő kiküldésénél, továbbá a munka-, és a pihenőidő, valamint a javadalmazás megállapításánál a munkavállalót védő szociális előírások mellőzése jogkövetkezményként semmisséghez vezetve a minimál-standardként megfogalmazott szociális előírás kötelező alkalmazását vonja maga után. Tipikusan ilyen orvosolható semmisség áll fenn akkor, ha a munkaszerződést írásbeliség mellőzésével, szóban kötik meg. Ebben az esetben a munkaszerződés érvénytelen, de érvényessé válik, ha utólag a szerződést, vagy a munkaviszonnyal összefüggő megállapodást írásba foglalják. Ha azonban erre nem kerül sor, akkor is 30 nap után érvényessé válik, vagyis konvaleszkálódik. Ha viszont erre nem kerül sor, és továbbra is érvénytelen marad, akkor sem következhet be „in integrum restitutio” vagyis az eredeti állapot helyreállítása, mivel a megdolgozott bért ki kell fizetni, ha pedig már kifizették, nem lehet visszakövetelni és ugyanígy a munkáltató által elvégzett munka eredménye a munkáltatónál marad. Semmisségként értékelendő eredménytelenség áll fenn európai unión kívüli állampolgárok hatósági munkavállalási engedély nélküli foglalkoztatása estében is, ami ha felfedésre kerül, a jogkövetkezmények az előbbi esethez hasonlóak abban is, hogy mind a két eset bírság kiszabásával, vagyis közigazgatási szankcióval jár.

**3.2.** Az életkorral összefüggő cselekvőképtelenség és korlátolt cselekvőképesség megdönthetetlenül vélemezett „ex lege” fennálló akarati hiányosság, vagy akarati hiba kiküszöbölésének a szükségessége polgári jogi szerződéskötéshez hasonlóan a munkaszerződésnél is fenn áll, éppen úgy, mint a Ptk. kötelmi joga különös részében szereplő szerződéseknél, csak egészen más részletszabályozással. A Ptk. 2: 11. §-a értelmében a gyermek 14 éves koráig (a contrario) cselekvőképtelen és helyette a nagyobb jelentőségű szerződéseket szülője vagy gyámja köti meg, ha pedig közvetlen hozzátartozójával köt ilyen szerződést, a gyámhatóság



közreműködése is szükséges. Ugyanez a helyzet a 14-18 év közötti kiskorúság időszakában akkor, ha a kiskorú belátási képességének hiánya miatt cselekvőképtelen, valamint a nagykorú cselekvőképtelensége esetében is azzal a különbséggel, hogy helyette a szerződést a cselekvőképességet kizáró gondnokság alá helyezési eljárás során kijelölt gondnok köti meg a szerződést. Meg nem dönthető vélelem szól amellett, hogy a 14-18 év közötti életkorú kiskorú korlátozottan cselekvőképes és ezért a nagyobb jelentőségű polgári jogi szerződések csak szülője vagy gyámja, a 18. életévét betöltött cselekvőképességében korlátozott nagykorú esetében pedig a cselekvőképességet korlátozó bírósági eljárás során a bíróság által kijelölt gondnok jóváhagyásával válik érvényessé a szerződés. Ha pedig a bíróság csak részleges gondnokság alá helyezést rendelt el a cselekvőképességében részlegesen korlátozott személy abban az esetben, ha az általa megkötött szerződés nem esik a részleges gondnokság alá helyezési körbe, akkor a gondnok hozzájárulása nélkül is érvényes.<sup>7</sup>

Ami a munkajogi szerződéskötéssel kapcsolatos cselekvőképességi szabályokat illet, az Mt. 21. §-ának (5). bekezdése értelmében a cselekvőképtelen személy nevében a Ptk. már ismertetett előírásához hasonlóan a cselekvőképtelen munkavállaló esetében minden munkajogi jognyilatkozatot a törvényes képviselője, azaz szülője, gyámja vagy gondnoka teszi meg és ő is köti meg helyette a munkaszerződést. E tekintetben a két jogág szabályozása teljesen egyezik egymással. A korábbi Mt.-ben jelentős eltérés mutatkozott a két szabályozás között, mivel az akkori, vagyis az 1992. évi Mt. a 94/33. sz. irányelvet követve csak 14 és 16 évek kor közötti iskolarendszerű képzésben résztvevő kiskorúak esetében írta elő a szülő, vagy a gyám hozzájárulását az olyan határozott időre kötött munkaszerződéshez, amelyet csak az iskolai szünet idejére vonatkozik. 16 éves kortól felfelé viszont a cselekvőképtelen személyek kivételével a teljesen cselekvőképes és a korlátozottan cselekvőképes egyaránt szabadon, saját nevében köthetett munkaszerződést. A fiatalkorú viszont 14 éves kora alatt is köthet olyan munkaszerződést eseti jelleggel és a szülői/gyámi hozzájáruláson kívül gyámhatósági engedéllyel, amely testi és szellemi fejlődését nem károsítja. Ebbe a körbe olyan tevékenységek tartozhatnak, mint amilyen egy színházi fellépés manőkeni ruhabemutató koncertfellépés, gyermekruha, vagy játékreklámozás. Ez a szabályozás egyértelműen a 16 év alatti fiatalkorúakat jobban védi, mint az 1945 előtti szabályozás. Az 1945 előtti magyar szabályozás a szociális piacgazdasági, illetve a jóléti állami szabályozás előtti polgári liberális szabályozáshoz hasonlóan a munkaszerződést a 12 éves korától kezdve önállóan megköthette és a szülő csak a keresményét vehette a felhasználás tilalmával a kezelése alá, ha a fiatalkorú pazarlóan és nem ésszerűen gazdálkodott vele.//Ehhez viszonyítva a 94/33. sz. EK.

---

<sup>7</sup> Semmisséget eredményez a munkaviszony (közalkalmazotti jogviszony) létesítésekor az a helyzet, ha a munkavállaló nem rendelkezik valamely, a munkaviszonyra vonatkozó szabályban előírt feltétellel, képességgel (életkor, képzettség, végzettség, egészségügyi alkalmasság, összeférhetetlenség). A Zalaegerszegi Törvényszék határozatában<sup>8</sup> kifejtette, hogy erkölcsi bizonyítvány hiányában a közalkalmazotti kinevezés érvénytelen. E semmisségi okot a bíróság hivatalból köteles észlelni. Összefoglaló – Érvénytelenség a munkaviszonyban, 17. o.

irányelvvel összhangban a magyar szabályozás ezen a téren semmilyen korlátozást nem tartalmaz. Annyit mond csupán a 34. § (3). bekezdése, hogy a kiskorú a már említett gyámhatósági engedéllyel megerősített szülői hozzájárulással könnyű alkalmi munkát 14 éves kor alatt végezhet. Ez azt jelenti, hogy elvben egy filmjelenetben akár egy éves, vagy annál fiatalabb kiskorú gyermek is szerepelhet quasi munkavállalóként, ami abból a szempontból nem baj, ha pl. egy filmben egy anya ölében egy gyermekkel szerepel, a gázi a gyermek számlájára és ne a szülője, vagy a gyámja számlájára kerüljön, miként ez korábban gyakorlat volt. E korábbi gyakorlat alapján ugyanis az ilyen színész szülei fellépő 12 éves kor alatti kiskorú a római joghoz hasonlóan nem számított a munkajog alanyának, hanem csak „reus” volt. Kár azonban, hogy mind ezt az Mt. „expressis verbis” nem mondja ki. Abban is látunk egy bizonyos hiányosságot, hogy nem egészen világos, hogy az Mt. 20.§-ának (4). bekezdésénél a korlátozottan cselekvőképes személy képviselését miként kell figyelembe venni. Vagyis ha a Ptk. valakit olyan cselekvőképességet korlátozó gondokság alá helyez, amely a foglalkozását és a munkavilágában való szerepét nem érinti, köthet e gondnoki hozzájárulás nélküli munkaszerződést. Álláspontunk szerint igen. Abban az esetben viszont, ha a részleges munkaszerződés a munkavállaló cselekvőképesség-korlátozásának erre a területére is kihat, munkaszerződés-kötéséhez törvényes képviselőjének a hozzájárulása is szükséges. Ez már hasonló védelmet jelent a munkavállalók, midenekelőtt a csökkent munkavállalók részére, mint amit a nyugat-európai államok alkalmaznak. A legtöbb európai állam ugyanis az irányelv eme speciális munkajogi előírásait igyekszik összhangba hozni a polgári jog általános előírásaival, és ennek megfelelően 18 éves kor alatti kiskorú és korlátozottan cselekvőképességi gondokság alá helyezett nagykorú a legtöbb nyugat-európai országban csak törvényes képviselőjének a hozzájárulásával köthet munkaszerződést.<sup>8</sup> Ezt a megoldás és az itt bemutatott új magyar megoldást azért tartjuk jónak és javasoljuk a magyar munkajogba történő átvételre, mivel igen gyakori, hogy fiatalokakkal és korlátozott belátási képességgel rendelkező személyekkel végeztetnek el fehér vagy kék gallérú bűnözők legálisnak látszó munkaszerződés keretében olyan munkákat, amelyek kimerítik a büntető törvénykönyv valamelyik tényállását (pl. drogfutár). Gyakori motiváció ilyen esetben az, hogy lebukás esetén az ilyen személyeket enyhébben vonják felelősségre.

**3.3.** Ide kapcsolódik még a már említett *jó erkölcsbe ütköző munkaszerződés*, és az olyan munkaszerződés érvénytelenségének a kérdése, amelyet a foglalkoztató a másik fél szorult helyzetének a kihasználásával köt meg úgy, hogy nemcsak a munkabért határozza meg aránytalanul alacsonyan, hanem a munkaidőt és a pihenőidőt is.<sup>9</sup> Ezen a téren „ex lege” bizonyos fokú védelmet jelent az, hogy a

<sup>8</sup> Ld. Prugberger: A korlátozottan cselekvőképes személy munkaszerződésének a problémája de lege lata és de lege ferenda. Jogtudományi Közlöny, 2000/7-8. sz. 299-303.

<sup>9</sup> Jogszabály a „jó erkölcs” tartalmi határait, kritériumait nem határozhatja meg, ha ugyanis az erkölcsi norma jogszabályi tartalmat kap és jogi normaként jelenik meg, a szerződés már nem „nyilvánvalóan jó erkölcsbe”, hanem a jogszabályba ütköző lesz. A jogalkalmazói – bírói gyakorlat hivatott tehát arra, hogy a társadalom közfelfogása szerinti erkölcsi normarendszert a szerződési jogban közvetítse. Az bizonyos, hogy a jó erkölcs sérelme nem másodlagos „szubszidiárius” érvénytelenségi ok, hanem

munkáltató nem mehet a minden évben törvényileg meghatározott minimálbér és garantált bérminimum alá, mert ha ezt megteszi, a szerződés e vonatkozásban semmis és helyette a törvényben meghatározott minimálbér és garantált bérminimum lép. Hasonló a helyzet abban az esetben is, ha a munkáltató a munkabért, a túlmunka és a rendkívüli munka után járó bérpótlékot, valamint a műszakpótlékot nem a törvényi előírások szerint állapítja meg, valamint, ha a munkaidő törvényileg meghatározott munkaidő korlátját átlépi. Ha viszont a munkáltató az Mt. 99. §-ának (3)-ik bekezdésében meghatározott azzal a lehetőséggel élve olyan megállapodást köt a munkavállalóval, aminek értelmében az Mt. 99. §-ának (2). bekezdésében lefixált munkaidőt meghaladó időtartamban is dolgozzon, ha ezt megtevésztéssel, tévedésbe ejtéssel, kényszerrel vagy fenyegetéssel teszi, ezt a megállapodást a munkavállaló akarati hibára hivatkozással megtámadhatja.<sup>10</sup>

**3.4.** A továbbiakban a munkavégzéssel kapcsolatos megállapodás, illetve munkavállalói nyilatkozat érvénytelenségének megállapítására irányuló munkavállalói megtámadásnak a gyakorlatban előforduló négy tipikus esetével kívánunk foglalkozni.

**3.4.1.** Az egyik az un. *önfoglalkoztatás*, amely lényegében kényszerből elfogadott olyan tartós vállalkozási és/vagy megbízási szerződés, ahol a foglalkoztatott tartalmilag teljes mértékben vagy függő munkát, vagy ha kötetlen jellegűt is végez, mint pl. amilyen a vezető alkalmazott munkajogviszonya, csak azért van tartós vállalkozóként és/vagy megbízottként, elkönyvelve, hogy ne kelljen a munkavállaló, ill. a foglalkoztatott kötelező társadalombiztosításával összefüggő járulékát a munkavállalóval megosztva fizetnie.<sup>11</sup> Ezt a formálisan tartós vállalkozói és/vagy megbízási jogviszonyt a 86/613. sz. EKG irányelv munkavállalóhoz hasonló jogviszonyként kezelte és a munkavégzéssel kapcsolatos jogokat és kötelezettségeket a munkavállalóhoz hasonló jogviszonyként rendelte elbírálni, amit az EKG. valamennyi tagállama elfogadott, implementálta és ennek megfelelően az önfoglalkoztatók jogviszonyát a munkavállalókéhoz hasonlóan

---

egyenrangú más érvénytelenségi okokkal, másfelől viszont az erkölcsi norma megsértése jogi szempontból csak akkor releváns, ha nyilvánvaló, durva sérelmet okoz. Összefoglaló – Érvénytelenség a munkaviszonyban. 72. o.

<sup>10</sup> A Kúria egyik ítéletében éppen azt hangsúlyozta, hogy a jóerkölsbe ütközést azért nem találta megalapozottnak, mert a felperes által sérelmezett egyes indokok fennállása a szerződés megkötésekor nem volt megállapítható (LB.Pfv.II.21.800/2016/10.). Itt ugyanis kifejtette, hogy a szerződés érvénytelenségi (semmisségi) okának a szerződés megkötésekor kell fennállnia. Összefoglaló – Érvénytelenség a munkaviszonyban. 123. o.

<sup>11</sup> Az Mt. 27. § (2) bekezdése a semmisség speciális eseteként rögzíti a színlelt megállapodást és megállapítja, hogy ha az más megállapodást leplez, azt a leplezett megállapodás alapján kell megítélni. A hatályos Mt. már nem tartalmazza a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény munkavégzésre irányuló jogviszony típusának meghatározására vonatkozó szabályait, a semmisség körében a színlelt megállapodásra vonatkozó rendelkezései alapján azonban a bíróságok a továbbiakban is felülvizsgálhatják a kifogásolt megállapodást. A feleket megilleti a szerződéses szabadság, ez azonban a szerződés tartalmának és nem elnevezésének meghatározására (minősítésére) terjed ki. A korábbi időszakhoz képest a vizsgált ügyek körében jóval kevesebb esetben fordult elő, hogy a munkavállalók a színlelt szerződés miatti érvénytelenségre hivatkoztak. Összefoglaló – Érvénytelenség a munkaviszonyban, 35. o.

kezelte. Ezt az irányelvet a 2010/41. sz. EK. irányelv hatályon kívül helyezte, csak azért, hogy az új tagállamoknál ne kelljen a munkavállalók érdekeit figyelembe véve munkajogi szabályokat alkalmazni. Ugyanakkor viszont a munkavállalók érdekeit figyelembe vevő szabályok a régi tagállamoknál semmit sem változtak. Azokat a nemzeti jogok most is hatályban tartja és a munkajogi szabályok szerint a foglalkoztatottat továbbra sem önálló vállalkozónak vagy ügyvivőnek, hanem munkavállalóhoz hasonló személyként kezelik és ennél fogva a foglalkoztatási jogviszony tartamát is a munkaviszonyhoz hasonló jellegűnek minősítik. Ezt a lehetőséget a ma hatályos Mt. 2011. évi kodifikációs munkálatai során Kiss György –mi a kodifikációs bizottságtagja volt—be akarta vezetni, ki is dolgozta ennek a megoldását, amely az első tervezetben szerepelt is. Azonban a munkáltatók heves ellenállása miatt végül nem került be az Mt-be. Ezért ma csak az a lehetőség áll fenn, hogy az így foglalkoztatottak érvénytelenségre hivatkozva megtámadják az ilyen tartós vállalkozási és/vagy megbízási szerződést. A tartós vállalkozási/megbízási szerződéssel, pontosabban az önfoglalkoztatással ugyanis a foglalkoztatók, különösen a külföldi biztosító társaságok itt Magyarországon vissza is élnek, amikor pótlék fizetése nélkül túlórában vagy munkaszüneti napokon ügyeletben foglalkoztatják vállalkozói, vagy megbízotti jogviszony formájában üzletkötőiket, kik a privatizálás előtt kötetlen munkaidőben munkaviszony keretében végezték munkájukat.<sup>12</sup> Az ilyen kárvallott foglalkoztatottaknak lehetőségük lenne megtámadni a foglalkoztatásnak ezt a munkaviszonyt álcázó kényszervállalkozói/megbízási szerződésüket. Ezt azonban nem merik megtenni. Viszont a munkavédelmi felügyeletnek kellene hivatalból semmissé nyilvánítani az ilyen munkaszerződést álcázó tartós vállalkozási/megbízási szerződést, a foglalkoztatást munkaszerződéssé minősítése mellett.

**3.4.2.** Hasonló ehhez még a haszonbérleti szerződésnek az un. „*feles bérleti*” szerződési formája, amikor a haszonbérbe adó és a haszonbérlető abban állapodnak meg, hogy a haszonbérleti díjat a haszonbérlető nem pénzben fizeti ki, hanem a termés meghatározott hányadát adja át a haszonbérbe adóknak. Ezt a Nemzetközi Munkaszervezet (ILO) által létrehozott egyezmény –amelyhez Magyarország is csatlakozott— jogellenesnek minősíti arra hivatkozással, hogy az ilyen feles-bérleti szerződés olyan munkaszerződést takar, amelynél a munkabér ugyancsak ILO egyezménnyel ellentétesen teljes mértékben, természetben kerül megállapításra, mivel az ILO egyezmény szerint a munkabér 50 %-a határozható meg természetbe, a másik 50 %-ot viszont pénzben kell minden esetben kifizetni.

**3.4.3.** Ilyen tipikus eset még az Mt. 228. §-ában szabályozott *versenykizárási megállapodás*, aminek értelmében a munkáltató a munkavállalóval olyan megállapodást köthet, hogy munkaviszonyának megszűnése esetén meghatározott ideig, de legfeljebb két évig nem helyezkedik el hasonló munkakörben, valamint nem folytat vállalkozóként olyan kereső tevékenységet, amelyet a munkáltatójánál

---

<sup>12</sup> Prugberger Tamás – Fabók András: A munkaszerződés, szolgálati szerződés, a vállalkozás, a megbízás és a díjkitűzés elhatárolásának problémái a biztosítási üzletkötői szerződések tükrében. Magyar Jog, 2000/12. 725-733.; Prugberger: A tartós kényszervállalkozási és megbízási szerződés. Cég és jog + Napi Jogász 2003/7-8.

munkaviszonya keretében ellátott. Ennek ellentételezése fejében Franciaország kivételével<sup>13</sup> valamennyi államban a munkáltató a munkavállalónak a nála megkeresett átlag jövedelem arányában megfelelő térítést fizetni, amely ha nem áll arányban azzal a jövedelemmel, amit a munkavállalónál kapott, a konkurencia kizárási megállapodást megtámadhatja.<sup>14</sup> Erre Franciaországban is lehetőség van, ha a munkavállaló bizonyítani tudja, hogy a munkáltató fenyegetéssel vagy azzal kényszerítette ki az ellenszolgáltatásról való lemondást, hogy nem járul hozzá a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetéséhez és a munkáltató csak végkielégítés (Abfindung) nélküli felmondással távozzon. Az ilyen helyzetet megelőzendő, a magyar Mt. 228. §-ának (2)-ik bekezdése kimondja, hogy a konkurencia kizárási megállapodás esetében a munkáltató a munkavállaló alaphérének legalább az egyharmadát köteles addig az ideig fizetni, amíg a megállapodás szerint a foglalkozását nem gyakorolhatja.<sup>15</sup> Ha ennél kevesebb összegben állapodnak meg a felek, a megállapodás e vonatkozásban semmis és a különbözetet, vagy, ha ingyenesség áll fenn, korábbi havi alapmunkabére egyharmadának összegét felszorozva annyi hónapi időtartamra jogosult, amennyi időre a foglalkozás gyakorlásának a tilalma szól. Ha a munkáltató az alapmunkabér egyharmadának figyelembevételével a kompenzálást, vagy még azt túllépve biztosította, de ha az őt elhagyó munkavállaló úgy érzi, hogy munkájának értéke alapján többet érdemel, a többletösszegű kompenzálás érdekében a megállapodás megtámadására lehetősége van. Ezen kívül a munkáltatóját elhagyó munkáltató a megállapodás más pontjait is megtámadhatja, így pl. azt kifogásolva, hogy a versenykizárási tilalom a konkurencia lehetőségénél szélesebb területet fog át, valamint, hogy a foglalkozási kör is, túl szélesen lett meghatározva, amelynél nem mindenütt áll fenn a munkáltató versenyhelyzetének a veszélyeztetése. Mindezekhez viszonyítva nagyobb problémát jelent az, hogy a konkurencia kizárási megállapodást a legtöbb esetben nem akkor igyekszik megkötni a munkavállalóval a munkáltató, amikor a munkavállaló távozni készül tőle, hanem a felvétel, a munkaszerződés megkötése idején. Ennél fogva csak az alaphér egyharmadát nem biztosító kompenzálás semmisségének kimondását tudja a távozó munkavállaló perrel érvényesíteni, megtámadással történő egyéb érvénytelenség kimondását

<sup>13</sup> Információ Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Rolf Birkthól, a Trieri Egyetem keretében EU fenntartással működő Európai Munkajogi és Munkaügyi Intézet (IAAEU) volt igazgatójától kapott információ. DAAD kutatási ösztöndíj, 1993.

<sup>14</sup> A Kúria határozatában kifejtette, hogy bár az Mt. 209. § (2) bekezdése nem sorolja fel a versenytilalmi megállapodást az eltérés lehetőségét kizáró rendelkezések körében, konkurenciatilalmat azonban nemcsak a munkaszerződés tartalmazhat. A tilalmi megállapodás érvényességének alapvető kelleke, hogy a munkavállaló – és ebbe a körbe a vezető állású munkavállaló is beleértendő – kötelezettsége teljesítése fejében a munkáltató ellenérték fizetésére kötelezze magát. Az ellenérték a munkavállaló lényeges joga korlátozásának kompenzálását szolgálja, mivel a megállapodás az új munkaviszony létesítésében gátolja. Mivel az Mt. kifejezetten előírja a versenytilalmi megállapodás esetén az ellenértéket, a felek attól nem térhetnek el olyan módon, hogy a megállapodás ingyenessé váljék. Összefoglaló – Érvénytelenség a munkaviszonyban. 15. o.

<sup>15</sup> Az Mt. csupán a munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes megállapodások esetén utal az értékarányosságnak a megállapodás érvényességét érintő szerepére, azonban a versenytilalmi megállapodásra és a tanulmányi szerződésre vonatkozó szabályozás nem a „feltűnő értékaránytalanság”, hanem a „megfelelő ellenérték”<sup>115</sup>, illetve a „támogatás mértékével arányos” fogalmat használja. Összefoglaló – Érvénytelenség a munkaviszonyban. 15. o.

azonban csak akkor, ha olyan rövid ideig állt fenn a munkaviszonya, amely mellett a már bírált és tarthatatlanul rövid ideig fennálló határidőn belül a konkurencia kizárási megállapodás megtámadását sikerrel érvényesíteni tudja.<sup>16</sup> A legtöbb esetben ugyanis a helyzet az, hogy a munkavállalók a munkaszerződés megkötésével egyidejűleg a munkáltató által előre gyártott konkurencia kizárási megállapodást megtámadni nem merik a függő helyzetük miatt. Ezért indokolt lenne „de lege ferenda” a konkurencia kizárási megállapodás esetében a megtámadási határidő kezdőpontjaként a munkaviszony megszűnésének az időpontját megjelölni. Hasonló problémák áthidalására a német munkajog is lehetőséget ad.<sup>17</sup>

**3.4.4.** Tipikus eset, amikor *a munkáltató bármilyen okból szabadulni akar a munkavállalójától*, de tisztában van azzal, hogy az Mt. 65. §-ába foglalt munkavállaló-védelmi előírások miatt jogszabályszerűen semmilyen felmondással élni nem tud és ezért vagy a munkavállalót kényszeríti felmondásra, vagy pedig – és ez a gyakoribb – közös megegyezéses munkaviszony megszüntetésre szorítja rá. Az ilyen esetek mind a két formánál gyakran a munkáltatók részéről a legdurvább módon kerülnek kieszközlésre. Gyakori, hogy bezárják a munkavállalót és addig nem engedik el, míg alá nem írja az előre gyártott felmondást vagy közös megegyezésnek a munkáltató által elkészített szövegét. Sűrűn fordul elő a munkavállaló megölésével, vagy családja kiirtásával történő fenyegetés.<sup>18</sup> Annak érdekében pedig, hogy a megfélemlített sem az egyhónapos rövid határidő alatt, sem pedig a 6 hónapig tartó objektív határidő alatt ne merjen lépni, fenyegetés alatt tartják, az objektív határidő letelte után pedig már lépni nem tud. Az ilyen alpári helyzetek elkerülése nyomatékosan emellett szól, hogy az érvénytelenségre irányuló megtámadására vonatkozó polgári jog szabályai a munkajogban is alkalmazásra kerüljenek.

**3.4.5.** A joggyakorlatban problémaként merült fel, hogy miként kell eljárnia a munkáltatónak abban az esetben, ha a felek érvényes szerződést kötöttek, azonban a munkavállalói képességét utóbb, a munkaviszony fennállta alatt veszíti el a munkavállaló. A tizennyolcadik életévét be nem töltött személy nevelését, felügyeletét, gondozását, gyógykezelését végző munkáltatók esetében az Mt. a jogviszony létesítését alanyi okból kizáró (alanyi) kellékeket határoz meg, azaz korlátozza azon munkavállalók körét, akikkel e munkáltatók munkaviszonyt létesíthetnek. A Kúria egyik ügyében kifejtette, hogy az érvénytelenség a szerződés keletkezési folyamatához 12 kapcsolódó jogintézmény, a szerződés megkötésénél felmerülő hiba. A szerződés érvényessége (érvénytelensége) csak egy meghatározott időpontban, a munkaviszony-létesítés (kinevezés) keletkezésének az időpontjában vizsgálható és értelmezhető. Amikor a munkavállaló (közalkalmazott,

<sup>16</sup> Zaccaria Márton Leo—Prugberger Tamás: A versenytilalmi megállapodás elméleti és gyakorlati problémái. Jogtudományi Közlöny, 2015/5. sz. 244-255.

<sup>17</sup> Müller-Göge/Preis/Schmidt (Hrsg.): Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, BGB. 230. § 626. IV. 40-41. & 54. p. 1668. & 1672.

<sup>18</sup> Kötetlen beszélgetés során munkavállalókat képviselő ügyvédektől kapott információ a IV. Magyar Munkajogi Konferencia (2007 okt. 16-17) ebédszünetében, amit szakszervezeti bizalmiak is megerősítettek.

kormánytisztviselő) alanyi képessége elvesztéséhez külön jogkövetkezményt fűz a jogszabály, nem a kinevezés érvénytelenné válása következik be, hanem (csupán) jogszabály kifejezett rendelkezése alapján az érvénytelenség jogkövetkezményeit kell alkalmazni, s úgy kell eljárni, mintha a munkaszerződés (kinevezés) érvénytelen lett volna.<sup>19</sup>

#### 4. Konklúzió

Mindezek alapján arra a következtetésre jutottunk, hogy a munkajogon belül is a polgári jog érvénytelenségi szabályait kellene alkalmazni. Optimális az lenne, ha erre az Mt.-ben a jelenlegi szabályozás helyébe csak egy utalás történne a Ptk. érvénytelenségi szabályaira. Amíg viszont ez nem történik meg jó lenne az analogia legist alkalmazni.<sup>20</sup> Erre viszont jelenleg nincs lehetőség, mivel az Mt. kogens módon határozza meg az érvénytelenségre vonatkozó speciális előírásokat. *Ezért addig, amíg e javaslatunk megvalósítására sor nem kerül, meg kellene próbálni a bírói gyakorlatban kiterjesztő értelmezéssel az érvénytelenségre vonatkozó munkaügyi ítélkezési gyakorlatot a polgári jogihoz közelíteni.*

#### Irodalomjegyzék

- Pokol Béla: A jurisztokratikus állam. Dialog Campus Kiadó, Budapest, 2017.
  - Erman (Hrsg.): Handkommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch, 4. Aufl. I. Band, 144-145. (Westermann: Willenersklahrung, § 124-125), 338. (Hefermhl: Verjahung, § 205-206). 4. Aufl. Achhendorf, Münster.
  - Prugberger: A korlátozottan cselekvőképes személy munkaszerződésének a problémája de lege lata és de lege ferenda. Jogtudományi Közöny, 2000/7-8. sz. 299-303.
  - Prugberger Tamás – Fabók András: A munkaszerződés, szolgálati szerződés, a vállalkozás, a megbízás és a díjkitűzés elhatárolásának problémái a biztosítási üzletkötői szerződések tükrében. Magyar Jog, 2000/12. 725-733.; Prugberger: A tartós kényszervállalkozási és megbízási szerződés. Cég és jog + Napi Jogász 2003/7-8.
  - Zaccaria Márton Leo – Prugberger Tamás: A versenytalimi megállapodás elméleti és gyakorlati problémái. Jogtudományi Közöny, 2015/5. sz. 244-255.
- 

<sup>19</sup> Érvénytelenség a munkaviszonyban. Összefoglaló vélemény. [https://www.kuria-birosag.hu/sites/default/files/joggyak/ervenytelenseg\\_a\\_munkaviszonyban\\_osszefoglalo\\_velemeney\\_a\\_m\\_0.pdf](https://www.kuria-birosag.hu/sites/default/files/joggyak/ervenytelenseg_a_munkaviszonyban_osszefoglalo_velemeney_a_m_0.pdf) (Letöltés dátuma: 2022. december 02.) 11. 12. o. Vita alakult ki abban a kérdésben, hogy az érvénytelenségi oknak a jognyilatkozat megtételekor, a szerződés megkötésekor kell-e fennállnia, avagy az a jogviszony fennállta alatt is felmerülhet. A jogalkalmazás-elemző csoport többségi álláspontja szerint ha a munkaviszonyban a munkavállaló a munkaszerződés érvényes létrejöttét, illetve a jogviszony keletkezését követően, annak fennállta alatt elveszíti a munkaszerződéshez (munkaviszonyhoz) szükséges alanyi képességét, nem beszélhetünk hagyományos értelemben vett „érvénytelenségről”, hiszen az csak a jognyilatkozat létrejöttéhez kapcsolódó kategória

<sup>20</sup> Eörsi Gyula helytállóan utal arra, hogy ahol két jogág alapelvei hasonlóak, az analogia legis alkalmazható. Ld. tőle: A szocialista polgári jog alapproblémái. Akadémiai Kiadó, Budapest, 1965. 13.