

A FOGYASZTÓK VÉDELME NEK
ÚJ IRÁNYAI ÉS KIHÍVÁSAI
A XXI. SZÁZADBAN

Szerkesztette:
SZIKORA VERONIKA és ÁRVA ZSUZSANNA

A Debreceni Egyetem
Állam- és Jogtudományi Karának kiadványa

Felelős kiadó:
SZIKORA VERONIKA, dékán
Debreceni Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar

Szerkesztők:
SZIKORA VERONIKA és ÁRVA ZSUZSANNA

A szövegek korrektúráját
TÖRÖK ÉVA végezte.

A tanulmányokat lektorálták:
PROF. DR. BENCZE MÁTYÁS
egyetemi tanár, tudományos és stratégiai dékánhelyettes
Debreceni Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar
Jogelméleti és Jogszociológiai Tanszék

DR. HAJNAL ZSOLT
egyetemi adjunktus
Debreceni Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar
Polgári Jogi Tanszék

ISBN 978-963-473-988-3

Készült a Főnix Média nyomdaüzemében.

Debrecen, 2018

TARTALOMJEGYZÉK

SZIKORA VERONIKA

Előszó7

P. SZABÓ BÉLA

A LÓKUPECEK JOGA SZAVATOSSÁGI KÉRDÉSEK A 17. SZÁZAD
EURÓPAI JOGTUDOMÁNYÁBAN ÉS GYAKORLATÁBAN EGY NEVEZETES ESETGYŰJTEMÉNY
KAPCSÁN 11

FÉZER TAMÁS

A FOGYASZTÓK ADATAINAK ÉS PRIVÁTSZFÉRÁJÁNAK VÉDELME
ELEKTRONIKUS KÖRNYEZETBEN 53

TÖRÖK ÉVA

A FOGYASZTÓI SZERZŐDÉSEKKEL KAPCSOLATOS JOGALKALMAZÁS – KÜLÖNÖS
TEKINTETTEL AZ EGYÉRTELMI MEGFOGALMAZÁS KÖVETELMÉNYÉRE 67

SZIKORA VERONIKA – JAGUSZTIN TAMÁS

HELYZETKÉP A TÁRSULT PERLÉSRŐL – EURÓPÁBAN ÉS AZON TÚL 83

CSÉCSY ANDREA

A KELLÉKSZAVATOSSÁGI IGÉNYÉRVÉNYESÍTÉSI HATÁRIDŐK
AZ 1959. ÉVI IV. TÖRVÉNY HATÁLYBALÉPÉSÉTŐL NAPJAINKIG 97

VARGA NELLI

A FOGYASZTÓI KÖLCÖNSZERZŐDÉSEK JÓERKÖLCSBE ÜTKÖZÉSE 111

HAJNAL ZSOLT

GONDOLATOK A BÉKÉLTETŐ TESTÜLETI ELJÁRÁS REFORMJÁHOZ 127

BIHARI ERIKA

LEHETŐSÉGEK ÉS KIHÍVÁSOK – KOLLEKTÍV FOGYASZTÓI JOGÉRVÉNYESÍTÉS
MAGYARORSZÁGON 147

PRIBULA LÁSZLÓ

TULAJDONJOG MINT BIZTOSÍTÉK? A MAGYARORSZÁGI JOGALKALMAZÁS
DILEMMÁI – A FIDUCIÁRIUS HITELBIZTOSÍTÉKOK ÉRTÉKELÉSE A MAGYARORSZÁGI
BÍRÓI GYAKORLATBAN 157

BENCZE MÁTYÁS

A VISELKEDÉSTUDOMÁNYOK EREDMÉNYEINEK HASZNOSÍTHATÓSÁGA

A HAZAI FOGYASZTÓVÉDELMI JOG TERÜLETÉN 173

GÁBRI ANGÉLA

MODERN KORI KIHÍVÁSOK A FOGYASZTÓVÉDELMI JOGALKOTÁSBAN

– A FOGYASZTÓI MAGATARTÁS TUDOMÁNYA 189

FICSOR KRISZTINA

AZ ÁLLAMI BEAVATKOZÁS ELMÉLETI KÉRDÉSEI A FOGYASZTÓVÉDELMI SZABÁLYOZÁS

TERÜLETÉN, A JOGI PATERNALIZMUS PROBLÉMÁJA 207

CSŰRÖS GABRIELLA

AZ ÁLLAM (KÖLTSÉGVETÉS) ÉS A PÉNZÜGYI SZEKTOR KÖZÖTTI KAPCSOLAT

GYENGÍTÉSÉRE IRÁNYULÓ UNIÓS INTÉZKEDÉSEK 225

LOVAS DÓRA – HORVÁTH BETTINA

PÉNZÜGYI FOGYASZTÓVÉDELMI JOGVISZONY ALAKULÁSA

A GLOBÁLIS PÉNZÜGYI-GAZDASÁGI VÁLSÁG ELŐTT ÉS UTÁN 243

BÁNYAI ORSOLYA – FODOR LÁSZLÓ

ZÖLD JELZÉST KAPOTT? – TERMÉKJELÖLÉSEK A FOGYASZTÓ-

ÉS A KÖRNYEZETVÉDELEMBEN 275

ÁRVA ZSUZSANNA

FOGYASZTÓVÉDELEM A KÖZIGAZGATÁSI REFORMOK KERESZTMETSZETÉBEN 295

NÁDAS GYÖRGY

ÁLTALÁNOS SZERZŐDÉSI FELTÉTELEK A MUNKAJOGBAN,

FOGYASZTÓ-E A MUNKAVÁLLALÓ 313

ZACCARIA MÁRTON LEÓ

AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD ELVÉNEK ÉRVÉNYESÜLÉSE A SZOLGÁLTATÁSOKHOZ VALÓ

HOZZÁFÉRÉS ÉS AZ ÁRUFORGALOM TERÜLETÉN AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD HATÓSÁG

AKTUÁLIS JOGGYAKORLATÁBAN 329

MADAI SÁNDOR

MEGJEGYZÉSEK A „FOGYASZTÓVÉDELMI BÜNTETŐJOG” KÉRDÉSÉHEZ 349

NÁDAS GYÖRGY

egyetemi docens

Debreceni Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar

Agrárjogi, Környezetjogi és Munkajogi Tanszék

ÁLTALÁNOS SZERZŐDÉSI FELTÉTELEK A MUNKAJOGBAN, FOGYASZTÓ-E A MUNKAVÁLLALÓ*

BEVEZETŐ GONDOLATOK

A Polgári Törvénykönyv kodifikációjának időszakában, illetve azt megelőzően és azóta is gyakran felvetődik, hogy nem kellene-e vagy nem kellett volna-e a munkaszerződésre vonatkozó alapvető rendelkezéseket a Polgári Törvénykönyvbe illeszteni.¹ A javaslat felvetői abból a megfontolásból indultak ki, hogy a munkajog a magánjog elválaszthatatlan része, kötelmi jogviszonyként kell értelmeznünk, és mint ilyen, a jogi hagyományokból kiindulva célszerű, ha az alapvető rendelkezéseket maga a Polgári Törvénykönyv tartalmazza. Ez a megoldás – legalábbis a javaslat mellett érvelők szerint – biztosította volna azt a fajta rugalmasságot, amelyet a polgári jogi jogszabályok alapvető diszpozitív felépítése és szerkezete garantál a szerződéses viszonyokban. A javaslat ellenzői arra hívták fel a figyelmet, hogy a munkajogviszony bár a magánjog része, azonban olyan sajátos funkciók kötődnek a munkajogi szabályokhoz, amelyek igénylik az elkülönült szabályozást. Végül is az utóbbi elv mellett kardoskodók álláspontja kerekedett felül. Azonban, ha a munkajogi szabályokról önálló törvénykönyv rendelkezik, törekedni kell arra, hogy

* A tanulmány az Igazságügyi Minisztérium jogászképzés színvonalának emelését célzó programjai keretében valósult meg.

1 Prugberger Tamás: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni és a kollektív munkaszerződésre. In: Manfred Ploetz, Tóth Hilda (szerk.): *A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései. Tanulmánykötet*, Miskolc, Novotni Kiadó (2001) 76-77.

a munka világa határozott és világos alapokra helyeződjön. Ez azonban nem járhat azzal, hogy a munkajog önállósága a polgári jog szerződési szabályainak általános tagadásához, nem alkalmazhatóságához, vagyis megkettőzéséhez vezessen.²

A Széll Kálmán Terv részeként került megalkotásra a Magyar Munka Terv, amely elemzés alá vette a 2010-es viszonyokat, és arra a megállapításra jutott, hogy mindenképpen szükséges a munkajog újra szabályozása. Ebben a körben kiemeli a Terv, hogy a legtöbb OECD országban a jogszabályok a munkaügyi szabályozásnak nem kizárólagos forrásai, a munkajog csak a minimum normákat fekteti le, míg a kollektív szerződések és az egyéni szerződések ennél sokkal kedvezőbbek lehetnek.³ Ezen túlmenően az új Munka Törvénykönyvével kapcsolatos elveket is rögzít. Kiemeli ebben a körben, hogy a munkajogi szabályozás klasszikus vezérlő elve a munkavállalók garanciális és alapvető jogai védelmének biztosítása. A kötelező erejű törvényi szabályozást viszont arra a körre szükséges korlátozni, amely valóban a garanciális érdekeket védi, különösen a munkavállalás alsó korhatárát, a napi és havi munkaidő maximális mértékét, a kötelező szabadság mértékét érintően.

Ezen elvek mentén fogadta el végül is az Országgyűlés a jelenleg hatályos szabályozást, érintetlenül hagyva tehát a munkaszerződést, abban az értelemben mindenképpen, hogy a munkaviszonyok és a munkaszerződés önálló törvényi szabályozáson keresztül biztosítja a garanciális védelmet a munkavállalóknak. A tanulmányban arra a kérdésre keressük a választ, hogy amennyiben egybevetjük a fenti garanciális jellegű szabályokat, illetve a polgári jognak az általános szerződési feltételekre, illetve a fogyasztókra vonatkozó szabályait, milyen összefüggések tárhatók fel.

1. A SZERZŐDÉSI SZABADSÁGOT KORLÁTOZÓ VÉDENDŐ CSOPORTOK

A fentiekből következően a munkajog megváltozott szabályai szem előtt tartják azokat a funkciókat, amelyeket a korábbi szabályozás is elsődlegesnek tekintett. Hozzá kell azonban tennünk, hogy az említett és a Magyar Munka Tervben megfogalmazott elvekre is figyelemmel sokkal nagyobb teret enged a felek szerződéses akaratának és a szerződési szabadság diszpozitív rendelkezéseinek.

A Polgári Törvénykönyvbe történő integrálást szorgalmazó elméletek a további rugalmasságot, illetve a még szélesebb körű diszpozitivitást emelték ki, mint az elv mellett szóló legfőbb érvet, illetve azt, hogy a szerződési szabadság és a felek egyenlőségéből következően sokkal inkább képes azt a fajta rugalmas keretet

2 Radnay József: A Ptk. és a munkajog kapcsolata, különös tekintettel a magyar jogra. In: Ploetz, Tóth: i. m. 276.

3 Lásd Magyar Munka Terv, 2011.05.19.

biztosítani a munkajogi szabályozásnak, amely a 2008-as válságot követően igényként merült fel. A kérdés azonban az, hogy a polgári jog minden tekintetben biztosítja-e ezt a fajta diszpozitivitást, minden esetben a felek egyenlőségéből indul-e ki, vagy éppen a polgári jog is felfedezte és magáévá tette azokat az elveket, amelyek szerint bizonyos polgári jogi alanyok eltérő helyzetben vannak más jogalanyokhoz képest.⁴

A magyar polgári jog rendszerébe az Európai Unió-s csatlakozással, illetve a társulással került be az a gondolat, amely külön csoportként definiálja a fogyasztókat, és mint külön védendő szerződő félként jeleníti meg ezeket a jogalanyokat.

A 85/577/EGK tanácsi irányelv⁵ már a '80-as évek közepén figyelemmel volt azokra a szerződő felekre a polgári jog területén, akik valamilyen okból a polgári jog általános rendelkezéseihez képest különös védelmet érdemelnek. Az irányelv preambuluma 17. pontja kifejezetten kiemeli, hogy a fogyasztó fogalom meghatározásának azon természetes személyeket kell magában foglalnia, akik saját szakmájuk, üzleti tevékenységük vagy foglalkozásuk körén kívül eső területen járnak el. Kettős célú szerződések esetében azonban, amelyeknél a szerződést részben a személy szakmájába tartozó, részben pedig azon kívül eső célból kötik és a kereskedési cél annyira korlátozott, hogy a teljesítés egésze szempontjából nem elsődleges, az adott személy szintén fogyasztónak tekintendő. Az új magyar Ptk. helyeselhetően kísérli meg az egyoldalúan meghatározott tisztességtelen általános üzletkötési feltételek vagy szerződési klauzulák hátrányait kiküszöbölni, ezek részleges vagy teljes semmissége útján. Különösképpen, ha a vállalkozások olyan kizárólagos jogosultságait irányozzák elő a fogyasztói szerződésekben, amelyek egyébként a másik felet is megilletnék.⁶

A fentiekből következően és a fentiek szem előtt tartása mellett a magyar polgári jog is magáévá tette az irányelv elképzeléseit, ennek megfelelően került sor az új Polgári Törvénykönyvben a fogyasztókat védő szabályok megalkotására és elfogadására. A polgári jogi fogyasztóvédelmi szabályok a munkajogi egyensúlyt elősegítő védelmi szabályokkal mutatnak rokonságot, azaz a védőintézkedések nem esnek távol a polgári jogi gondolkodástól sem.⁷

4 Jakab Nóra: A munkajog és polgári jog kapcsolata a jogpolitika tükrében, *Magyar Jog*, 2015/1, 18-19.

5 A Tanács 85/577/EGK irányelve (1985. december 20.) az üzlethelyiségen kívül kötött szerződések esetén a fogyasztók védelméről.

6 Szalma József: A munkajog hatása a polgári jogra, *Magyar Jog*, 2015/3, 182-187.

7 Jakab (2015): i. m. 18-19.

2. MUNKÁLTATÓI SZABÁLYZAT, MINT ÁLTALÁNOS SZERZŐDÉSI FELTÉTEL

A tanulmány annak a vizsgálatára vállalkozik, illetve tesz kísérletet, hogy vajon a jelenlegi munkajogi keretek között tekinthetjük-e fogyasztónak a munkavállalót, illetve amennyiben a munkaszerződésre vonatkozó alapvető rendelkezések a Polgári Törvénykönyvben kerülnének elhelyezésre, úgy a fogyasztóra vonatkozó sajátos előírások mennyire alkalmazhatók vagy mennyire lennének alkalmazhatók a munkavállaló és a munkáltató relációjában.

Különösen jelentős kérdésként merül föl annak a jogintézménynek a vizsgálata ebből a szempontból, amelyet munkáltatói szabályzatként nevesít a Munka Törvénykönyve. Miért jelentős a jogintézmény? Az Mt. alapján a munkáltatói szabályzat nem más, mint olyan, a munkáltató által egyoldalúan közölt jognyilatkozat, amely a munkáltató által kialakított gyakorlat érvényesítésére vonatkozik, és azt közöltnek kell tekinteni, ha azt a helyben szokásos és általában ismert módon közzéteszik.⁸ Lényeges tehát, hogy a munkáltató a szabályzataalkotás lehetőségével olyan jogalakításra kapott felhatalmazást, amely jogalakítás jelentős mértékben sajátja a kereskedők és fogyasztók közti szerződéses viszonyokban alapvetően megtalálható általános szerződési feltételeknek. Mivel a munkajog egyik funkciója a munkavállalók védelme, amelynek a tradicionális munkajogviszony felelt meg a legjobban, az e jogviszony által kialakított korlátozások alól a munkáltatók igyekeztek menekülni.⁹ Ennek egyik módja lehet a széleskörben kiadható szabályzat.

Amennyiben egybevetjük a polgári jognak a fogyasztókra vonatkozó szabályait, illetve a Munka Törvénykönyve rendelkezéseit, már előljáróban rögzíthetjük azt a megállapításunkat, hogy a Polgári Törvénykönyv fogyasztókra vonatkozó rendelkezései igen széleskörűen igyekeznek a fogyasztói jogokat biztosítani, sajátos érvénytelenségi okokat megállapítani a fogyasztó és kereskedő közötti jogviszonyok vonatkozásában, garanciákat nyújtva a gyengébb pozícióban lévő fogyasztónak. Természetesen a gyengébb pozíció adott esetben látszólagos is lehet, hiszen amennyiben a kereskedő munkajogi terminológiával élve mondjuk egy önfoglalkoztató vagy általános terminológiával élve egy kisvállalkozás, egyéni vállalkozás, úgy közel sem biztos, hogy a fogyasztó és a kereskedő közötti relációban szükséges azoknak a polgári jogi védelmi eszközöknek a kiépítése, amelyek jelenleg az irányelv implementációja folytán a magyar jogrendszerben megjelennek, hanem

⁸ Mt. 17. § (1)-(2) bekezdés.

⁹ Kiss György: A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problematikája az Európai Unióban és e jogállás szabályozásának hiánya a Munka Törvénykönyvében, *Jogtudományi Közöny*, 2013/1, 1-14.

sokkal inkább szükség lehet erre a védelemre a kereskedő és a gyártó, illetve a kereskedő és a nagykereskedő közti jogviszonyokban, erre azonban jelenleg a fogyasztóvédelmi szabályok nem adnak lehetőséget. Ezzel szemben a munkajogi szabályok általános érvényűek adott hatályossági körben, sőt az ezzel ellentétes jogalkotás az Alkotmánybíróság szűrőjén elbukott.¹⁰

A Polgári Törvénykönyv kifejezetten rendelkezik azokról a szerződési feltételekről, amelyek tisztességtelennek minősülnek, hiszen e tekintetben a Ptk. 6:103. § (3) bekezdése kifejezetten úgy rendelkezik, hogy a fogyasztó és vállalkozás közötti szerződés részévé váló tisztességtelen szerződési feltétel semmis. A semmisségre azonban csak a fogyasztó érdekében lehet hivatkozni. Külön szabályozást találunk az egyes tisztességtelen kikötések vonatkozásában. Ennek fényében érdemes megvizsgálni a Munka Törvénykönyvének a munkáltatói szabályzatra vonatkozó rendelkezéseit. Ebben a tekintetben külön eltérő szabályokat az általános munkajogi elvekhez és rendelkezésekhez képest nem találunk, így mindenképpen azt megállapíthatjuk, hogy ezekre a szabályzatokra is alkalmazni kell mindazokat az alapelveket és azokat az érvényességi kritériumokat és érvényességi teszteket, amelyeket általában a munkaviszony kapcsán létrehozott megállapodások vonatkozásában alkalmazunk.

Az általános szerződési feltételek sajátja, hogy azt az egyik szerződő fél egyoldalú nyilatkozatával határozza meg, és ugyanilyen egyoldalú nyilatkozattal jogosult az általános szerződési feltételek megváltoztatására is. Sajátosan vetődik fel ennek a joga és lehetősége a munkaviszonyokkal összefüggésben. A munkavállaló és a munkáltató közti szerződéskötés időpontjában elviekben a munkáltató köteles tájékoztatni a munkavállalót valamennyi, a munkaviszonyt érintő lényeges kérdéstről, így – figyelemmel az Mt. 46. §-ában foglaltakra is – többek között a napi munkaidőről, a munka díjazásáról, illetve arról, hogy áll-e kollektív szerződés hatálya alatt a munkáltató. Ebből következően azonban a munkáltató belső szabályzatairól, amelyek mindenképpen olyan egyoldalú címzett jognyilatkozatok, melyek alapvetően meghatározzák a munkaviszony tartalmát, illetve azok megváltozásáról a munkáltató oldalán tájékoztatási kötelezettség nem keletkezik az Mt. kógens szabályaiból, azonban az alapelvekből, a jóhiszeműség és tisztesség, valamint az együttműködés elvének¹¹ következetes alkalmazásából mindenképpen levezethető, hogy amennyiben a munkáltatónál a munkaviszonyt érintő szabályzat tartalma megváltozik, arról a munkavállalót tájékoztassa.

¹⁰ Ld. erről a 9/41. (III.27.) AB. határozatot.

¹¹ Mt. 6. § (2) bekezdés.

Természetesen elvi kérdésként kell föltennünk, hogy amennyiben a munkavállaló úgy ítéli meg, hogy a módosított szabályozás a munkafeltételeket a vonatkozásában hátrányosan változtatta meg, egyáltalán milyen jogérvényesítési lehetőségei vannak azon túlmenően, hogy adott esetben a munkaviszonyt a munkavállaló felmondással megszünteti. Megnyílik-e ilyen esetben a munkavállaló joga arra nézve, hogy a munkáltató szabályzatát bíróság előtt vitassa, akár annak semmissége, akár annak megtámadása révén? Az Mt. a semmisségi, illetve érvénytelenségi okokat tételesen határozza meg, így semmis többek között az a megállapodás, illetve az az egyoldalú nyilatkozat, amely munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik.¹² Azt, hogy mit kell munkaviszonyra vonatkozó szabálynak tekinteni, a 13. § határozza meg, mely szerint munkaviszonyra vonatkozó szabály a jogszabály, a kollektív szerződés és az üzemi megállapodás, valamint az egyeztető bizottságnak a 293. §-ban foglaltak szerinti kötelező határozata.¹³ A kommentár irodalom és a tudományos irodalom a tekintetben már nem teljesen egyértelmű, hogy mit kell a munkaviszonyokkal összefüggésben jogszabályként értelmeznünk. Álláspontunk szerint a Polgári Törvénykönyvnek a fogyasztókkal kapcsolatos rendelkezései nem lehetnek irányadók, azonban ha munkavállaló akként értékeli, hogy a munkáltató szabályzata valamely tételes munkajogi szabályba, esetlegesen kollektív szerződésbe vagy normatív hatályú üzemi megállapodásba ütközik, úgy azon szabályzat érvénytelenségének a megállapítása iránt pert indíthat a munkáltatóval szemben.

Ehhez képest a polgári jog igencsak részletesen határozza meg az általános szerződési feltételek érvénytelenségére vonatkozó szabályokat, különösen akkor, amikor az általános szerződési feltételek egyik szerződője fogyasztónak minősül.¹⁴

A Munka Törvénykönyve azonban bizonyos tekintetben mégis lehetőséget teremt arra, hogy a tisztességtelen általános szerződési feltételre való hivatkozás a munkaviszonyokban is megjelenjen, hiszen az Mt. 31. §-a kifejezetten alkalmazni rendeli a Ptk. 6:102. §-át, illetve 6:107. §-át. A Ptk. 6:102. §-a pedig a tisztességtelen általános szerződési feltétel szabályait rögzíti.

Ha a Ptk. vonatkozó rendelkezéseit megvizsgáljuk, akkor a következő megállapításokat kell tennünk. Kifejezetten tisztességtelennek tekinti a Ptk. 6:102. § (1) bekezdése azt az általános szerződési feltételt és kötelezettséget,

¹² Mt. 27. § (1) bekezdés.

¹³ Amennyiben a kollektív munkaügyi vita rendezése körében a munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet előzetesen írásban megállapodik, hogy a bizottság döntésének magukat alávetik, akkor a bizottság határozata kötelező, és mint ilyen, munkaviszonyra vonatkozó szabálynak tekintendő. Mt. 293. § (1) bekezdés.

¹⁴ Lásd Ptk. 6:102-106. §.

amely a jóhiszeműség és tisztesség követelményének megsértésével egyoldalúan és indokolatlanul a szerződési feltétel alkalmazójával szerződő fél hátrányára állapítja meg. A (2) bekezdés kifejezetten értelmező szabályt tartalmaz akkor, amikor rögzíti, hogy a 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. Ezen szabályok értelmezése a munkajogviszonyban már sokkal egyértelműbb, annál is inkább, mert ezek a rendelkezések kvadrálnak a munkajog általános alapelveivel, és az Mt. 31. §-ából következően alkalmazandók a munkajogviszonyokban is. Az Mt. 31. §-ában meghatározott szabályok pedig olyan átjárást teremtenek a polgári jog eszközrendszerébe, amelyek további garanciákat jelenthetnek a munkavállalók számára. Ezzel a rendelkezéssel pedig az az elvi vita is nagyrészt eldönthető, amely a körül a kérdés körül forog, melyet a tanulmányunk elején már felvetettünk, nevezetesen, hogy tekinthető-e fogyasztónak a munkavállaló. Maga a jogalkotó tekint a munkavállalóra ebből a szempontból kiindulva fogyasztóként, biztosítva azokat a többletgaranciákat, melyeket a fogyasztók élveznek a polgári jogi jogviszonyaikban. A munkáltatói szabályzatokra is elmondhatjuk, hogy általános szerződési feltételek, illetve a munkáltatói szabályzat alkalmazásánál nem érvényesül – ahogy a Ptk. kommentár fogalmaz – a hagyományos szerződéskötési mechanizmus, hiányzik az „alkufolyamat”.¹⁵ Ezen megállapítás teljességében megfelel a munkáltatói szabályzatok esetkörének is, hiszen a munkáltató egyoldalú címzett jognyilatkozatáról kell ebben az esetben beszélnünk. A Ptk. azonban a 6:103. §-ával megkülönbözteti azokat a tisztességtelen szerződési feltételeket, amelyek sajátosan a fogyasztói szerződésekben jelennek meg. Lényeges arra is felhívunk a figyelmet, hogy a Ptk. az általános szerződési feltételt definiálja akkor, amikor 6:77. § (1) bekezdésében rögzíti, hogy 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. Ugyanezen törvényhely (2) bekezdése azt rögzíti, hogy az általános szerződési feltételt alkalmazó felet terheli annak bizonyítása, hogy a szerződési feltételt a felek egyedileg megtárgyalták.

A fenti rendelkezésekből következően a munkavállaló számára a jogalkotó egyértelműen lehetőséget teremt arra, hogy a munkáltatói szabályzatok vonatkozásában – amennyiben azt tisztességtelennek érzi – fellépjen. Természetesen

15 Petrik Ferenc (szerk.): *Polgári jog I-IV. Új Ptk. Kommentár a gyakorlat számára*. 4. kiadás, Budapest, HVG-ORAC (2016) 6:103. §.

nem korlátozódik a munkáltatói szabályzatra az előírás, hiszen a munkaviszonyok többsége olyan, a munkáltató által előkészített szerződések aláírásával realizálódik, amelyek sok tekintetben anélkül válnak a szerződés részévé és határozzák meg a munkaviszonyt, hogy a felek azokat megtárgyalták volna. 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.¹⁶ Jellemző gyakorlat még ma is – annak ellenére, hogy a munkajogi szabályok alapvetően változtak meg és jelentős teret engednének a szerződő felek szerződési szabadságának kiteljesítésére –, hogy nyomtatványboltban vagy elektronikus felületekről letölthető kész szerződésminták kitöltésével hoznak létre a felek munkaviszonyokat. Ezek vonatkozásában pedig nem kerülhető meg az általános szerződési feltételek vizsgálata, hiszen olyannyira általánosak ezek a szerződési feltételek, hogy még a munkáltató számára sem egyértelmű kikötéseket tartalmazhatnak, arról pedig teljesen nyilvánvalóan nem beszélhetünk, hogy ezeket a szerződési feltételeket bármilyen módon megtárgyalták volna.

3. A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS NORMATÍV RÉSZÉNEK ÁLTALÁNOS SZERZŐDÉSI FELTÉTEL JELLEGE

A munkajogot alakító szerződések közül egy másik jelentős szerződéstípust is ki kell emelnünk, amely az általános szerződési feltételek és a fogyasztó relációjában értelmezendő, illetve értelmezhető. Ez pedig a kollektív szerződés, amelynek az ún. normatív része mindenképpen olyanként értelmezendő és értelmezhető, amely általános szerződési feltételeket tartalmaz,¹⁷ hiszen az egyes munkavállalók részéről ennek a szerződési feltételrendszernek a megtárgyalására semmilyen módon nem került sor, hiszen a kollektív szerződés alanya a munkáltató, a munkáltatói érdekképviselői szerv, illetve a szakszervezet vagy több szakszervezet.¹⁸

Az teljesen egyértelmű, hogy az általános szerződési feltételekhez is szükséges az a minimális konszenzus, hogy az általános szerződési feltételt a másik fél mindenképpen elfogadja. Ehhez képest kell, illetve lehet vizsgálni a kollektív szerződések jellegét, illetve azt, hogy milyen mértékben tekinthetők legitimnek,

16 Jakab Nóra, Prugberger Tamás: Ellentétek és kapcsolatok a magyar munkajogi, és polgári jogi szabályozás között, *Jogtudományi Közlöny*, 2014/10, 477-485.

17 Kiss György: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre, *Polgári Jogi Kodifikáció*, 2000/1, 13.

18 Mt. 276. § (1) bekezdés.

azok a kollektív megállapodások, amelyek a jelenleg hatályos munkajogi szabályok szerint kötöttek.¹⁹ Már a Magyar Munka Terv is kiemelt jelentőséget tulajdonított a kollektív megállapodásoknak, amellyel arra igyekezett megoldást találni, hogy a korábbi rigorózus, klauzúlikálóan kógens szabályokat a relatív diszpozitivitás szabályrendszerével felváltva a kollektív megállapodásokon keresztül a munkáltatók és a munkavállalói érdekképviselők egyéniesíthessék a munkaviszonyra vonatkozó szabályokat.²⁰

A kollektív szerződés megkötésére vonatkozó szabályok újraírása azonban – álláspontunk szerint legalábbis – mindenképpen a kollektív szerződésekkel szemben komoly legitimációs kérdéseket vet föl, hiszen a munkavállalók 10%-át képviselő munkavállalói érdekképviselő már jogosult kollektív szerződés megkötésére.²¹

A kollektív szerződések két alapvető tartalmi egysége közül jelen tanulmányban elsősorban az ún. normatív tartalmat hordozó szerződési kikötések vizsgálata szükséges, hiszen ezek azok a szerződési megállapítások, amelyek attól függetlenül a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkáltató valamennyi munkavállalójára irányadó rendelkezéseket tartalmaznak, hogy a munkavállaló vagy munkavállalók tagjai-e annak a munkavállalói érdekképviselői szervezetnek, amely a kollektív szerződést megkötötte.²² A kollektív munkaszerződés korlátozza a munkaszerződés megkötésénél a szerződési szabadságot a szerződés tartalmára vonatkozóan.²³

A kérdés az az, hogy vajon a Ptk. 6:77. § (1) bekezdésében szabályozott általános szerződési feltétel mennyiben alkalmazható a kollektív szerződések vonatkozásában. Véleményünk szerint általános szerződési feltételként csak korlátozott körben, hiszen nincs arról szó, hogy a kollektív szerződés alkalmazója több szerződés megkötése céljából egyoldalúan a másik fél közreműködése nélkül előre meghatározott volna, és amelyet a felek egyedileg nem tárgyaltak meg, hiszen a szakszervezettel a kollektív szerződés kötésére jogosult másik féllel a feltételek megtárgyalásra kerültek.²⁴

19 Nádas György: A kollektív szerződés jogdogmatikai kérdéseinek vizsgálata. In: Horváth István (szerk.) *Tisztelegés: ünnepi tanulmányok Dr. Hágelmayer Istvánné születésnapjára*, Budapest, ELTE Eötvös Kiadó (2015) 321-332.

20 Magyar Munka Terv, 46.

21 Mt. 276. § (2) bekezdés.

22 Mt. 279. § (3) bekezdés.

23 Szalma József: A munkaszerződés, a szolgálati szerződés és a kollektív szerződés, *Jogtudományi Közöny*, 2014/7-8, 373-378.

24 Nádas (2015): i. m. 321-332.

Ennek a kérdésnek a vizsgálata a tisztességtelen feltételek kialakítása körében is elkerülhetetlen, illetve megkerülhetetlen, hiszen ha a munkavállalók kisebbségét képviselő szakszervezet lesz a tárgyaló és szerződést kötő fél, úgy a munkavállalók többsége joggal érezheti úgy, hogy olyan szerződési feltételeket erőltetnek rájuk, amelyeket velük nem tárgyaltak meg, a szerződés megkötésére felhatalmazást nem adtak, ilyen módon megkérdőjelezhetővé válik a szerződési feltételeknek a munkaviszonyokra vonatkozó általános alkalmazhatósága, illetve tisztességessége.

A relatív diszpozitivitásból következően a kollektív szerződések kapcsán az Mt. legtöbb fejezete végén felhatalmazó rendelkezéseket tartalmaz, amelyek igen gyakran megengedők a tekintetben, hogy a kollektív megállapodások akár a munkavállalók hátrányára is eltérhessenek az Mt. rendelkezéseitől.

A reformországok zöme, így Magyarország is, megtartották a kollektív szerződések hármas típusát, a vállalkozási (társasági), ágazati és országos szintűeket. Ennek volt értelme addig, amíg nem jött létre a vállalkozások privatizációja. Ezt követően, a versenyszférában, a vállalkozási szint „feletti” ágazati és országos kollektív szerződés (szerintem) elvesztette létjogosultságát. Indokolatlanul keveredett a törvény által biztosítandó szociális jogosultságokra vonatkozó szabályozás, a kollektív szerződések szabályozásával.²⁵ Külön sajátosság és a tanulmány témájaszempontjából is jelentősége van azoknak a kollektív megállapodásoknak, amelyek ágazati vagy alágazati szinten kerülnek megkötésre, illetve amelyet a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter kiterjesztő hatállyal ruház fel. Ezekben az esetekben különös súllyal vetül fel az általános szerződési jelleg, és különös súllyal vetődik fel a szerződések tisztességtelen volta akár már a munkáltatói oldalon is, hiszen az ágazati kollektív szerződés hatálya nélkül terjed ki az ágazatba tartozó munkáltatókra és munkavállalókra, hogy a szerződés feltételeit egyedileg és részletesen megtárgyalták volna. Mennyiben kell figyelembe venni ezeknek a kiterjesztett hatályú szerződéseknek a normatív rendelkezéseit az adott munkavállaló és munkáltató relációjában? Amennyiben az adott kiterjesztett hatályú vagy ágazati kollektív szerződéses rendelkezéssel akár a munkavállaló, akár a munkáltató nem ért egyet vagy azzal kapcsolatban jogi aggályai merülnek fel, milyen módon kereshet ezen szerződési tartalmakkal szemben jogorvoslatot, jogvédelmet.

Ehhez képest a német jogban a tarifaszerződés hatása három oldalról szabályozott: egyrészt a tarifakötöttség, másrészt a közvetve illetőleg közvetlenül történő kihatása, harmadrészt pedig az utóhatása kap szerepet. A tarifaszerződés akkor

²⁵ Szalma (2014): i. m. 373-378.

hat ki közvetlenül a munkavállalókra és a munkáltatókra, ha az adott személyek abban közvetlenül szerepelnek (az adott tarifaszerveződést ők kötötték, vagy azt rájuk nézve kiterjesztették). A tarifakötöttség tekintetében meg kell különböztetni a szerződéseket aszerint, hogy azt szervezetek kötötték, vagy vállalatokra vonatkozik. Amennyiben vállalatokra vonatkozik, úgy egyik oldalon maga a munkáltató a partner, a munkavállaló csak akkor kötelezett, ha annak a szakszervezetnek a tagja, amelyik a cégen belül a szerződést a munkáltatóval megkötötte.²⁶

A fenti dogmatikai kérdések sokkal kevésbé vetődnek fel élesen álláspontunk szerint a normatív hatályú üzemi megállapodások megkötésével összefüggésben. Ezt az álláspontunkat arra alapítjuk, hogy a normatív hatályú üzemi megállapodás egyik szerződő fele a munkavállalói közösség által megválasztott és a részvételi jogok gyakorlására felruházott testület, amelynek a megválasztásához közel sem elegendő a szakszervezeti legitimációval ellentétben a 10%-os képviseleti arány, hanem az alaprendelkezés szerint a munkavállalók abszolút többsége, de legalább a munkavállalói közösség 30%-ának támogatása szükséges az üzemi tanács megválasztáshoz. Ebből következően, bár dogmatikailag helytelen összemosni az üzemi alkotmányjogot a tarifális joggal, azonban a tanulmány témája szempontjából mégis azt mondhatjuk, üdvözlendő megoldás, hogy egy jelentős legitimációval rendelkező testület is jogosult az adott hatályossági körben olyan szerződési feltételrendszer kidolgozására, amely alapjaiban határozza meg a munkáltató és a munkavállaló viszonyát.

4. AZ ÁLTALÁNOS SZERZŐDÉSI FELTÉTEL TISZTESSÉGTELENSÉGE KÖRÉBEN VIZSGÁLHATÓ MUNKAJOGI RENDELKEZÉSEK

A tisztességtelen szerződési feltétel megállapításához több elv is közelebb vihet bennünket. Ki kell emelnünk itt az egyenlő bánásmód követelményét,²⁷ illetve sajátos értelmezési kérdésként merül föl a méltányos mérlegelés elve,²⁸ amely alapvetően az általános szerződési feltételektől eltérésre kötelezheti a munkáltatót, míg az egyenlő bánásmód követelménye már az általános szerződési feltételek meghatározása körében is irányadónak minősül.

Az egyenlő bánásmód követelményének értékelése a tisztességtelen szerződési feltételek kapcsán azért is jelentős kérdés, mert önálló jogcímként jelenik meg, azonban annak értékelése, hogy az egyenlő bánásmód követelményének sérelme a

26 Rolf Birk: A tarifaszerveződés szabályai a német jogban, *Magyar Jog*, 2001/4, 254-256.

27 Mt. 12. §.

28 Mt. 6. § (3) bekezdés.

szerződési feltételek meghatározása során a jogszabályba ütköző semmisségi ok, a jogszabály megkerülésére irányuló nyilatkozatként értékelhető semmisségi ok vagy éppen tisztességtelen szerződési feltételnek minősül, mérlegelés kérdése lehet. Ebben a körben a Munka Törvénykönyve sem ad eligazítást, tekintettel arra, hogy az Mt. 12. §-a rögzíti az egyenlő bánásmód követelményének megtartására vonatkozó törvényi kötelezettséget, azonban az ehhez kapcsolódó kialakult bírói gyakorlat a fenti kérdéseket nem tisztázza. Az esetek döntő többségében természetesen az egyenlő bánásmód követelményének megjelenése az azonos értékű munkáért azonos bér elv körében kerül a bíróságok látókörébe. Az elv azonban ennél sokkal szélesebb körű megítélést és értelmezést igényel. Különös tekintettel egyébként arra is, hogy a 2003. évi CXXV. törvény (Ebkvt.) hatálya a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyokra, így például a vállalkozási és megbízási szerződés alapján létrejött jogviszonyokra is kiterjed.²⁹

A tisztességtelen szerződési feltételek értékelése kapcsán ezért sem kerülhető meg az egyenlő bánásmód követelménye, és annak sajátos leképeződése, az azonos értékű munkáért azonos értékű bér elve. Tekinthezünk-e például tisztességtelen szerződési feltételként egy olyan munkáltatói intézkedésre, amely ahhoz köti a munkavállalók számára nyújtott többletjuttatást, hogy az adott naptári évben keresőképtelen betegség miatt nincsen távol a munkahelyétől? Ez a kérdés egyrészt vizsgálható tisztességtelen szerződési feltétel keretében, de vizsgálható közvetett hátrányos megkülönböztetésként is, hiszen olyan módon különböztet meg az Ebktv. 8. §-ában meghatározott védendő tulajdonságra tekintettel egy személyt vagy csoportot a vele összehasonlítható helyzetben lévő személyhez vagy csoporthoz képest, amely az adott személy vagy csoport vonatkozásában független tényező.

A Kúria is vizsgálta már egyedi ügyben a munkáltató bónusz szabályzatát, értékelve annak esetleges általános szerződési feltételként történő értelmezését.³⁰

Az Mt. 6. § (3) bekezdése nevesíti a méltányos mérlegelés követelményét. Ez a jelen tanulmány szempontjából azért bír jelentőséggel, mert a munkáltató egyoldalú nyilatkozataival a munkaviszonyt alapvetően befolyásolhatja szabályzatalkotáson keresztül, ahogy erre már felhívtuk a figyelmet. Azonban az egyoldalú nyilatkozatok nem állhatnak ellentétben a jogszabályokkal és nem sérthetik a munkavállaló méltányos érdekeit. Amennyiben ez mégis megtörténne, úgy megállapítható akár a munkáltatói szabályzat érvénytelensége, illetve az is, hogy a munkáltatói szabályzat

²⁹ Ebktv. 3. (1) bek. b) pont és 5. § d) pont.

³⁰ Mfv.I.10.688/2015.

megsértésével összefüggően kiadott és a munkaviszonyt érintő munkáltatói jognyilatkozat is jogellenessé válhat. Erre mutat rá a még korábbi Mt. hatály alatt kiadott, de a jelenleg hatályos szabályozási környezetben is irányadó BH1996.620. szám alatt közzétett jogeset, amely szerint a munkáltató egyoldalúan is módosíthatja a munkavállaló munkaidő-beosztását, ez azonban nem állhat ellentétben az irányadó jogszabályokkal és a munkavállaló méltányolható érdekeivel.

A méltányos mérlegelés elvével összefüggésben, illetve annak alkalmazása kapcsán arra is rámutatott a Kúria, hogy a munkáltató egyoldalú utasítása, amely a munkavállaló átirányításáról rendelkezett, amennyiben azt a munkavállaló megtagadta, úgy vizsgálni szükséges, hogy az intézkedés jelentett-e a munkavállalóra nézve aránytalan sérelmet, ergo tisztességtelen szerződési feltételnek minősíthető-e.

A Munka Törvénykönyve a munkáltató egyoldalú nyilatkozat kiadására viszonylag széles körben biztosít lehetőséget. Ezeken a jogintézményeken keresztül tehát a munkáltató a munkavégzés alapvető feltételeit, a munka díjazásának körülményeit anélkül tudja alapvetően és érdemben befolyásolni, hogy a munkavállaló vagy munkavállalók konszenzusát, egyetértését beszerezné. Az egyik leglényegesebb ilyen alakító joga a munkáltatónak a munkaidő megszervezése és a munkaidő beosztásának joga, amelyet a munkáltató egyoldalúan határozhat meg, nem köteles a munkaidő-beosztás jogát megosztani a munkavállalókkal. Ez azonban lehet olyan feltételrendszer, amely kifejezetten tisztességtelen szerződési feltételként értelmezhető, különösen akkor, hogyha a munkaidő-beosztás szabályai a munkaviszony fennállása alatt, a munkaszerződés megkötését követően változnak, ezzel a munkavállaló szokásos munkavégzési rendjét alapvetően módosítva. A munkaidő-beosztás szabályainak megváltozása, illetőleg kialakítása alapvető hatással van a munkavállaló díjazására, hiszen a munkaidő meghatározza a munkavállaló díjazásának jelentős szegmensét, illetve a munkaidő-beosztás alakításával vagy megváltoztatásával a munkáltató oldaláról olyan, az emberi erőforrással való gazdálkodás optimalizálására kerülhet sor, amely a bérköltségek tetemes csökkenéséhez vezethet. Ez természetesen a munkavállalói oldalon jelentős érdeksérelmet okozhat, hiszen közel sem mindegy, hogy a munkavállalót az általános munkarend szerint foglalkoztatja a munkáltató napi 8 órában vagy a törvény adta lehetőségekkel élve munkaidő-keretben kerül sor a foglalkoztatásra, esetleg a munkaidő-keret szabályait a munkáltató kombinálja a készenléti jellegű munkakörre minősítés lehetőségével. Ez a gyakorlatban a munkavállaló oldalán azt jelenti, hogy amennyiben a munkáltatónál rendszeres volt a túlmunkavégzés, úgy a munkaidő-keret alkalmazásával ez feloldódik, megszűnik vagy jelentős mértékben korlátozódik. Ezen túlmenően a munkáltató egyoldalú intézkedése a munkavállaló

oldalán a pihenőnapok, pihenőidő megszokott rendjét is alapvetően befolyásolja, és ez már visszavezethet bennünket a méltányos mérlegelés elvéhez, illetve a tisztességtelen szerződési feltétel megállapításának a kérdéseihez.

Sajátos jogkövetkezményhez vezetett az a munkáltatói döntés is, amikor is a munkáltató az időbérézésről a teljes munkáltató vonatkozásában a teljesítménybérézésre kívánt átállni, és ezt próbálta munkaszerződés-módosítás keretében érvényre juttatni. Egyetlen munkavállaló volt, aki nem kívánta ilyen módon a munkaszerződést módosítani, erre alapítottan közölt a munkáltató felmondást, mely felmondást utóbb a Kúria jogszerűnek ítélte, figyelemmel arra, hogy a munkáltató teljes egészét érintő és a munkáltató működésével összefüggő gazdasági ok megalapozhatja a munkáltató felmondását. Jól láthatóan a munkáltatói döntést megelőző általános rendelkezés született, melyet a munkáltató megkísérelt egyedi munkaszerződési feltételként megtárgyalni és elfogadtatni, ez azonban eredményre nem vezetett, ez viszont eljuttatta a munkáltatót a jogszerű felmondás közléséhez, annak ellenére, hogy korábban a Kúria gyakorlata töretlen volt a tekintetben, hogy a munkaszerződés módosítására vonatkozó munkavállalói elfogadó nyilatkozat hiánya felmondás jogszerű indoka nem lehet.³¹

A munkaidőre, a munka díjazására vonatkozó általános szerződési feltételeket találhatunk a kollektív szerződésekben is, amelyekkel kapcsolatban már felhívtuk a figyelmet, hogy miután relatív diszpozitivitás jellemzi a Munka Törvénykönyvét, sőt a munkaidő vonatkozásában a kollektív szerződésre nézve kifejezett felhatalmazó rendelkezéseket is tartalmaz az Mt. a tekintetben, hogy a munkavállaló hátrányára is eltérhetnek a felek, vizsgálандó a kollektív szerződés e körben is.

Ilyen sajátos rendelkezésnek kell tekintenünk a munkaidő-keret hosszának megállapítására vonatkozó, eltérést biztosító rendelkezést, miszerint a munkaidő-keret hossza a törvényben meghatározott négy havi vagy tizenhat heti időtartam helyett tizenkét havi vagy ötvenkét heti időtartam is lehet,³² amely abból a szempontból bír különös jelentőséggel, hogy a túlmunkát, a rendkívüli munkavégzést, a pihenőidőket és a pihenőnapokat ilyen hosszú időtartamban kell a munkáltatónak vizsgálni, és ebben a hosszabb időtartamban jogszerűen gazdálkodik az egyenlőtlen munkaidő-beosztás adta lehetőségekkel.

A jelenleg hatályos munkajogi szabályozás is biztosítja a munkáltatónak azt a lehetőséget, hogy időlegesen, de egyoldalú nyilatkozattal a munkaszerződésben

³¹ EBH2002. 687.

³² Mt. 94. § (3) bekezdés.

meghatározott feltételektől eltérő módon foglalkoztassa a munkavállalót, hiszen az Mt. 53. §-a kifejezetten rendelkezik arról a lehetőségről, amely szerint a munkáltató korlátok között ugyan, de eltérő munkahelyen, eltérő munkakörben vagy más munkáltatónál történő munkavégzésre is kötelezheti a munkavállalót. Elvileg az időbeli korlátozás, illetve a már fentebb említett méltányos mérlegelés elvének alkalmazása munkavállalók számára védelmet is jelenthet, azonban az egyoldalú alakító jog ilyen széleskörű biztosítása, amely végső soron más munkáltatónál történő munkavégzést is lehetővé tesz, a munkavállalói érdekek csorbításához vezet és tisztességtelen feltételként is felfogható.

Tovább vizsgálva az általános szerződési feltételekre, illetve a munkáltató egyoldalú alakító jogára vonatkozó problémákat, a munkajogi felelősség körében is találhatunk erre utaló szabályokat. Ugyan a munkavállaló a megkötött leltárfelelősségi megállapodást a leltáridőszak végére felmondhatja, azonban az kérdéses, hogy ennek a megállapodásnak a felmondását követően vajon a munkaviszonya fennmaradhat-e, vagy ennek hiányában a munkáltató annak ellenére megszünteti a jogviszonyt, hogy valós és okszerű indok e körben fennállna. A munkáltató kárfelelősségének köréből kiemelhető az az ugyancsak a munkáltató által megalkotható szabályzat lehetősége, amely bizonyos dolgok bevitelét a munkahelyre megtilthatja, vagy bizonyos ingóságokat csak megőrzőben történő elhelyezés mellett enged be a munkáltató területére. Elképzelhető olyan eset álláspontom szerint, amikor a munkavállaló által a munkahelyre bevitt ingóság munkavállaló őrizetéből történő elvétele sértheti a munkavállaló alapvető érdekeit, és amennyiben ez a korlátozás az arányosság és célszerűség követelményét nem elégíti ki, úgy mindenképpen tisztességtelen feltételnek kell értékelnünk.

ÖSSZEGZÉS

Megítélésünk szerint a Munka Törvénykönyve a tisztességtelen szerződési feltétellel kapcsolatos kérdéseket éppen az utaló szabály alkalmazásával nem kellően pontosan járja körül, nem biztosítja azt a megfelelő garanciát a munkavállaló számára, amelyet az Mt.-be történő direkt szabályozással el lehetne érni. Kétségtelen tény, hogy az Mt. 31. §-án keresztül a Polgári Törvénykönyvnek a tisztességtelen szerződési feltételre vonatkozó szabályai irányadóak a munkaviszonyban is, azonban a munkaviszony sajátos jellegéből adódóan szükséges lenne ennek az önálló Munka Törvénykönyvben megjelenő szabályozására is, hiszen a tanulmányban említett példákból jól láthatóan a polgári jogi dogmatikai megközelítés a munkaviszonyok teljes körére nem alkalmazható és így a munkavállalói érdekek jelentős mértékben csorbulhatnak.