

A FOGYASZTÓVÉDELMI JOGRÓL
MÁSKÉPPEN –
ELŐKÉPEK, KÖZJOGI ÉS MUNKAJOGI
VETÜLETEK

Szerkesztette:
HAJNAL ZSOLT

A Debreceni Egyetem
Állam- és Jogtudományi Karának kiadványa

Felelős kiadó:

SZIKORA VERONIKA

dékán

Debreceni Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar

Szerkesztette:

HAJNAL ZSOLT

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

PROF. DR. CSÉCSY GYÖRGY

egyetemi tanár

Debreceni Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar

Polgári Jogi Tanszék

ISBN 978-963-490-077-1

Készült a Főnix Média nyomdaüzemében.

Debrecen, 2019

A FOGYASZTÓVÉDELMI JOGRÓL
MÁSKÉPPEN –
ELŐKÉPEK, KÖZJOGI ÉS MUNKAJOGI
VETÜLETEK

Szerkesztette:
HAJNAL ZSOLT

A TANULMÁNYKÖTET
AZ IGAZSÁGÜGYI MINISZTERIUM
JOGÁSZKÉPZÉS SZÍNVONALÁNAK EMELÉSÉT
CÉLZÓ PROGRAMJAI KERETÉBEN VALÓSULT MEG.

© 2019, A SZERZŐK

TARTALOMJEGYZÉK

SZIKORA VERONIKA – ÁRVA ZSUZSANNA

ELŐSZÓ 7

P. SZABÓ BÉLA

AZ ÁLLATHIBÁKÉRT VALÓ ELADÓI FELELŐSSÉG MEGVALÓSULÁSA
A MAGYAR MAGÁNJOG TÖRTÉNETÉBEN (HELYZETFELMÉRÉS) 11

FODOR LÁSZLÓ – GYURKÓ BRIGITTA

A HULLADÉKGAZDÁLKODÁSI KÖZSZOLGÁLTATÁS
EGYES FOGYASZTÓVÉDELMI KÉRDÉSEI 57

ÁRVA ZSUZSANNA

ÚJ KÖZIGAZGATÁSI ELJÁRÁS –
HATÉKONYABB FOGYASZTÓVÉDELEM 85

NÁDAS GYÖRGY

ÁLTALÁNOS SZERZŐDÉSI FELTÉTEL-E A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS? 105

RAB HENRIETT

A MUNKAVÁLLALÓI STÁTUSZ EGYES KÉRDÉSEI 121

SÍPKA PÉTER

MUNKÁLTATÓ ADATKEZELÉssel KAPCSOLATOS FELELŐSSÉGÉNEK
EGYES ASPEKTUSAI 139

ZACCARIA MÁRTON LEÓ

SZERZŐDÉSI FELTÉTELEK, SZERZŐDÉSI AUTONÓMIA
ÉS EGYENLŐ DÍJAZÁS A MUNKAVISZONYBAN 159



ELŐSZÓ

Az Igazságügyi Minisztérium 2015. november 26-án mutatta be a „Jogászképzés színvonalának emelését célzó programokat”, amelynek keretében 2018-ban immár harmadik alkalommal nyílt arra lehetőség, hogy a hazai jogi karok, közte a Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kara az Igazságügyi Minisztérium által támogatott kutatásokat valósítson meg.

2017 nyarán a kutatás- és oktatásfejlesztési támogatások kapcsán új fejezet nyílt, ugyanis a 2016-ban folytatott, jórészt egyéni és egymástól is különböző, sok esetben kevés kapcsolódási pontot tartalmazó téma vizsgálata után, valamennyi jogi kar olyan komplex kutatási témák feldolgozásába kezdett, amely lehetőséget nyújtott egy-egy témakör többirányú megközelítésre, a kutatók széles körének a bevonásával. A Debreceni Egyetem esetében ezt a fő témakört a fogyasztóvédelem jelentette, amelyet egyrészt az indokolt, hogy a kar már több éve aktívan részt vett fogyasztóvédelmi kutatásokban, másrészt a fogyasztóvédelem, mint jogágakon átívelő terület, lehetőséget ad az egyes aspektusok több jogágot is érintő megvizsgálására. Az Igazságügyi Minisztérium támogatása segítségével a korábbi fogyasztóvédelmi kutatásokat aktív műhellyé tudtuk fejleszteni, amelynek keretében intenzív együttműködés jöhetett létre a benne tevékenykedő és az ahhoz kapcsolódó oktatók, PhD-hallgatók és kutatók között.

A 2017-es év után, a jelen kötet alapjául szolgáló 2018-as évben szintén a fogyasztóvédelem témakörében, annak a legújabb dimenzióit vizsgáltuk, amely kutatás a korábbi eredmények alapul vételével és egyes aktuális kérdések megvizsgálásával folytatódott. A 2018. április 1. és 2019. február 28. között zajló kutatás keretében három workshopot és egy zárókonferenciát is szerveztünk, nemzetközi részvétellel. A konferencián a kar több oktatója és kutatója mellett a Cseh Tudományos Akadémia képviselője is előadott, ezzel is megnyitva az utat egy esetleges későbbi nemzetközi összehasonlítás előtt.

A kutatások során olyan, a fogyasztóvédelem aktuális kérdéseit érintő témakörök megvizsgálására nyílt lehetőség, mint *„A fogyasztói jogok védelme a legújabb technológiai vívmányokat hasznosító fogyasztási cikkek használata során”* (alprogram vezetője: Fézer Tamás), *„A hatékony fogyasztói jogérvényesítés új kihívásai a megváltozott társadalmi és piaci környezetben”* (alprogram vezetője: Hajnal Zsolt), *„A belátási képességgel nem vagy részben rendelkező személyek fogyasztói pozícióban”* (alprogram vezetője: Szikora Veronika), *„A jogalkotás eszközei a fogyasztók védelmére”* (alprogram vezetője: Pribula László), *„Pénzügyi fogyasztóvédelem és pénzügyi felügyelet viszonya”* (alprogram vezetője: Horváth M. Tamás), *„Környezetvédelmi közszolgáltatások fogyasztóvédelmi problémái, különös tekintettel a hulladékgazdálkodásra”* (alprogram vezetője: Fodor László), *„Az új közigazgatási eljárás hatása a fogyasztóvédelmi hatósági jogalkalmazásra”* (alprogram vezetője: Árva Zsuzsanna), *„Kellékszavatossági elvek a modern kort megelőző magyar jogban (16-19. század)”* (alprogram vezetője: Szabó Béla), *„A fogyasztói státusz megjelenése az aktuális munkajogi folyamatok között”* (alprogram vezetője: Nádas György). A könyv a fenti kutatócsoportok eredményeit, témacsoportokba rendezve mutatja be.

Az alprogramok egymásra épülve tematikus és koherens rendszerben járták körül többirányú megközelítést alkalmazva a fogyasztóvédelem aktuális polgári jogi, kereskedelmi jogi, peres jogérvényesítést érintő, valamint közigazgatási és munkajogi kérdéseit, amely mellett egy új, eddig nem vizsgált jogtörténeti aspektus is feltárult.

A kutatás eredményeit az oktatásban is hasznosítottuk. 2018 őszén megindítottuk a Debreceni Egyetem által 2017-ben országosan elsőként létesített fogyasztóvédelmi szakjogász képzés első évfolyamát. Az első évében pilot jelleggel indult meg az oktatás nagy szakmai tapasztalattal rendelkező hallgatók részvételével. Ez lehetőséget nyújtott arra, hogy a szakjogász képzésben érdemi visszajelzéseket kapjunk az oktatás továbbfejlesztésére, és a tapasztalatok képzésbe integrálása után tervezzük annak megnyitását más gyakorló szakemberek előtt, ezáltal is a képzés szolgálatába állítva a különböző jogágakban tevékenykedő szakemberek gyakorlati és oktatásfejlesztési tapasztalatait. A képzés iránt eddig is jelentős érdeklődés volt, amely miatt reményeink szerint 2019/2020-as tanévben nagyobb számú résztvevőt vonhatunk be hallgatóként, ezzel is lehetőséget kapva arra, hogy a kutatási eredmények nagyobb arányban eljussanak a jogalkalmazókhoz és beépüljenek a joggyakorlatba. Figyelemmel arra, hogy a fogyasztóvédelmi szakjogász képzést a Debreceni Egyetem létesítette, így a jelenlegi szabályok esetén, amennyiben más hazai jogi kar is indítani kívánja a képzést, a Debreceni Egyetem által kidolgozott képzési és kimeneti követelményeket kell követnie, így ezen felelősség tudatában különösen fontosnak érezzük azt, hogy egy olyan stabil szakmai és tudományos alapokkal bíró képzést honosítsunk meg, amely valóban hozzájárulhat a jogászképzés szakmai színvonalának az emeléséhez.

A kutatás eddig elért eredményeit emellett más oktatási területeken is hasznosítjuk, különös tekintettel a fogyasztóvédelmi témájú tantárgyakra, ahol a tananyagba és tematikába integrálva is megjelennek a program által feltárt új területek.

A kutatás eredményeiretől összegző tanulmányok két tematikus könyvben jelennek meg:

Újratervezés – fogyasztói szabályozási modellek, digitalizáció, adatvédelem
A fogyasztóvédelmi jogról másképpen – előképek, közjogi és munkajogi vetületek

A kötetek a fogyasztóvédelmi zárókonferencián is bemutatott egyes kutatási eredményeket tartalmazzák, amelyek hangsúlyozottan csak az adott témakörökben folytatott vizsgálatokat tükrözik, azonban korántsem jelentik

a fogyasztóvédelmi komplex kutatás lezárását. Meggyőződésünk szerint a fogyasztóvédelem fiatal és jogágakon átívelő, folyamatosan formálódó, egyre szerteágazóbb terület. Önálló jogággá válását segíthetik elő az olyan kutatások, amelyek minél több szegmensét, annak történeti gyökereit és más jogágakhoz való kapcsolódási pontjait tárják fel, és amelyet a jövőben kiegészíthet egyes problémakörök nemzetközi összehasonlító vizsgálata is.

SZIKORA VERONIKA

dékan

ÁRVA ZSUZSANNA

dékanhelyettes, IM-kapcsolattartó

NÁDAS GYÖRGY

egyetemi docens

Debreceni Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar

Agrárjogi, Környezetjogi és Munkajogi Tanszék

ÁLTALÁNOS SZERZŐDÉSI FELTÉTEL-E A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS?*

BEVEZETŐ GONDOLATOK

Eörsi Gyula megjegyzi, hogy a modern gazdaságos termelés – a tömeges sorozatgyártás, a félig és teljesen automatizált munkafolyamatok – messze menő műszaki szabványosítást igényelnek, és ez a szerződési feltételek szabványosítása irányába hat. Rámutat, hogy a gazdaságosság azt kívánja, hogy a feleknek ne kelljen minden esetben tövéről-hegyére megvitatni az ilyen tárgyú szerződések minden feltételét, hanem álljanak a rendelkezésükre kész szerződés sémák, amelyek a szerződések túlnyomó részénél a leginkább alkalmazkodnak a gazdasági-műszaki adottságokhoz, és amelyek segítségével a szerződéskötés egyszerűbb, gyorsabb, tehát olcsóbb.¹

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

1 Eörsi Gyula: Kötelmi jog. Általános rész, Tankönyvkiadó, Budapest (1988) 41.

Az ma már természetes a magánjog világában, hogy tömegesen jönnek létre szerződések általános szerződési feltételek alkalmazásával. Az azonban, hogy mindez a munkajog szabályozási körében is megjelenik vagy megjelenhet, a mai napig kérdéses. A munkajog által szabályozott kötelmi viszonyok igen sokrétűek és sok irányban ágaznak el, hiszen az individuális és a kollektív munkajog területén is ismertek olyan szerződések, olyan jogviszonyok, amelyek egyértelműen a megállapodás jegyeit mutatják.²

1. ÁLTALÁNOS SZERZŐDÉSI FELTÉTELEK AZ INDIVIDUÁLIS MUNKAJOGBAN

Az általános szerződési feltételekkel kapcsolatosan a Polgári Törvénykönyv, illetve a polgári jog egyik fontos követelménye, hogy az általános szerződési feltételek semmiképpen sem lehetnek tisztességtelenek.³ Azonban az teljesen egyértelmű, hogy az általános szerződési feltételekhez is szükséges az a minimális konszenzus, hogy az általános szerződési feltételt a másik fél mindenképpen elfogadja.⁴ Ehhez képest kell, illetve lehet vizsgálni a kollektív szerződések jellegét, illetve azt, hogy milyen mértékben tekinthetők legitimnek azok a kollektív megállapodások, amelyek a jelenleg hatályos munkajogi szabályok szerint köttenek. Már olyan értelemben mindenképpen, hogy a hatályos szabályozás a szerződéskötési képességet újradefiniálta, hiszen az a szakszervezet jogosult kollektív szerződést kötni, amely az adott hatályossági körben igazolja, hogy munkaviszonyban álló tagjainak száma eléri a munkáltatóval munkaviszonyban álló – munkáltatói érdekképviselői szervezet által kötött szerződés esetében a kollektív szerződés hatálya alá tartozó – munkavállalók létszámának tíz százalékát.⁵

Az individuális munkaviszonyok világában a munkáltatói szabályzat egyértelműen az általános szerződési feltétel irányába ható jogintézményként

² Egyértelműen ilyennek tekinthető a kollektív szerződés (Mt. 276-277. §) és az üzemi megállapodás (Mt. 267-268. §).

³ Ez következik a Ptk. 6:103. § (3) bekezdéséből, amely szerint a vállalkozás és a fogyasztó közötti szerződés részévé váló tisztességtelen szerződési feltétel semmis.

⁴ Leszkoven László: Az általános szerződési feltételek útján létrejövő szerződések, Gazdaság és Jog, 2014/10, 6.

⁵ Mt. 276. § (2) bekezdés.

értékelhető, illetve értelmezhető.⁶ A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) az általános szerződési feltételt nem definiálja, ebből következően a Ptk. vonatkozó rendelkezéseiből indulhatunk ki.⁷ A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (Ptk.) 6:77. § (1) bekezdés szerint 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. Ehhez képest az Mt. 17. § (1) bekezdése szerint a munkáltató a 15-16. §-ban meghatározott jognyilatkozatait általa egyoldalúan megállapított belső szabályzatban, vagy egyoldalúan kialakított gyakorlat érvényesítésével (a továbbiakban együtt: munkáltatói szabályzat) is megteheti.

A fenti rendelkezések egybevetéséből álláspontom szerint okszerűen juthatunk el addig a következtetésig, hogy a munkáltató szabályzata általános szerződési feltételként is értelmezhető.⁸ A bírói gyakorlat is megerősíti, hogy annak megítélésénél, miszerint általános szerződési feltételnek minősül-e egy kikötés, kizárólag annak a körülménynek van relevanciája, hogy annak tartalmát az alperes alkufolyamat eredményeként, a fogyasztóval közösen vagy maga az alperes, előre, több szerződés megkötése céljából a fogyasztó kizárásával határozza meg,⁹ ami álláspontom szerint megfelelően irányadó az individuális munkajog nyilatkozataira és megállapodásaira. A munkafeltételek kialakítása, az esetleges díjazási formák meghatározása, a munkaidő beosztása mind olyan alakító jog, hatalmasság¹⁰ a munkáltató oldalán, amelyek gyakorlását a fent említett szabályzat kiadása útján is megteheti. E körben az a kérdés is felvethető, hogy az egyedi munkaszerződés minek minősül.¹¹ Az esetek döntő többségében a munkáltató által előkészített okirat aláírásával

6 Gyulavári Tamás – Kun Attila: Munkáltatói jogalkotás? A munkáltatói szabályzatok szerepe a munkajogi szabályozásban, Magyar Jog, 2012/3, 157-170.

7 Az Mt. 31. §-a alkalmazni is rendeli a munkaviszonyban a Ptk. általános szerződési feltételeket szabályozó rendelkezései közül a 6:77-78. §, 6:80. § és 6:81. §-át.

8 Gyulavári Tamás – Kun Attila: A munkáltatói szabályzat az új munka törvénykönyvében, Magyar Jog, 2013/9, 556-567.

9 Fővárosi Ítéltábla 4.Pf.21.272/2011/10.

10 Bíró György (szerk.): Általános tanok és személyek joga. Második kiadás, Novotni, Miskolc (2014) 136-137.

11 Gyulavári Tamás és Kun Attila szerint a munkaszerződés is lehet blankettaszerződés. Gyulavári – Kun (2013): i. m. 556-567.

jön létre ténylegesen a munkaviszony, így a munkavállaló érdemi tárgyalási pozíciót nem is foglal el, hiszen már előre gyártott, elkészített szerződés kerül a részéről is aláírásra. Joggal merül fel a kérdés, hogy ilyen konstrukcióban a szerződési szabadság, az alkupozíció, a munkavállaló érdekeinek érvényesítési lehetősége milyen mértékben biztosított. A szerződési feltételek részletes megtárgyalása, az ajánlat, az ellenajánlat érdemben történő megvitatása tehát az esetek túlnyomó többségében szóba sem kerül.

2. A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS ÁLTALÁNOS SZERZŐDÉSI FELTÉTEL JELLEGE

A munkajogi környezetből adódó másik sajátosság, amely a magánjogi jogviszonyok és a magánjogi szabályozás között létrejövő szerződésekhez képest jelentős különbség, hogy míg a magánjogi jogviszonyokban a szerződő felek igyekeznek minél pontosabb és szélesebb körű szabályozási keretet biztosítani a szerződéses viszonyokban azáltal, hogy a szerződés részletes feltételrendszert határoz meg a szolgáltatás és ellenszolgáltatás teljesítése vonatkozásában, a munkajogi jogviszonyokban a munkáltató, amely a jogviszonyban betöltött pozíciójából eredően alapvetően diktálja a szerződési feltételeket, igyekszik minél szűkebb tartalmi keretek között létrehozni a munkaviszonyt, ezzel biztosítva azt a mozgásteret, amelyet egyébként éppen a fent idézett és a munkáltatói szabályzat kiadását lehetővé tévő szabály is megenged.

Az érdemi tárgyalásokra vonatkozó munkáltatói igényt, vagy az ilyen irányú szándékot tovább gyengíti a kötelező legkisebb munkabérre vonatkozó jogszabályi környezet, hiszen ezek a rendelkezések a munka díjazása vonatkozásában is jelentős mértékben megszabják a felek szerződéses pozícióinak határát, leszűkítve azokat a lehetőségeket, amelyek mentén a felek a szerződés feltételeiről érdemben tárgyalhatnának. A munkaviszony sajátosságából következik, hogy alapvetően a munkavégzés feltételeit, a munkaszerződés teljesítésének körülményeit a munkáltató határozza meg, a munkaidő beosztásával, a pihenőidők meghatározásával, a szabadság kiadásával, a munkavégzés egyéb feltételeinek biztosításával olyan helyzetbe hozza a jogalkotó munkáltatót, amely messze túlmutat a magánjogi szerződéses viszonyokat létrehozó jogalanyok jogosultságain.

Ezen az egyoldalúságon enyhíthet valamelyest a kollektív munkajog intézményrendszere.¹² A kollektív munkajog két intézmény köré is szerződéses kapcsolatrendszerrel telepít, jelesen a szakszervezet kollektív szerződést, az üzemi tanács normatív tartalmú üzemi megállapodást köthet. A tanulmány címében feltett kérdésre nyilvánvalóan nem adható egyértelmű válasz, tekintettel arra, hogy a kollektív szerződés mint jogintézmény kötelmi jogviszonyt feltételez a felek között, így az általános szerződési feltétel törvényi definíciója nem feltétlenül igaz a kollektív szerződésre,¹³ azonban, miután a szerződést kötő felek a kollektív szerződés normatív tartalmában is megállapodnak, az már anélkül válik az adott hatályossági körben valamennyi munkavállalóra nézve kötelező szabállyá, hogy velük a munkáltató ezeket a feltételeket egyenként megtárgyalta volna.

A kollektív megállapodásnak markánsan elkülönülő két része van, amelyek közül az egyik, mely a szerződéskötő felek belső viszonyainak szabályait igyekszik rendezni, nem tekinthető sem általános szerződési feltételnek, sem szabályzatnak, hiszen a kollektív szerződést kötő felek egymás közötti kapcsolatrendszerét igyekeznek ebben a részben a felek megállapodásukkal szabályozni.¹⁴ Ezzel szemben a munkaviszonyra vonatkozó szabályok megalkotása körében már jól kimutathatók azok a jegyek, amelyekből azt a következtetést vonhatjuk le, hogy a munkavállalók vonatkozásában a kollektív szerződés igenis olyan szerződési feltételrendszer, melyet velük sem a munkáltató, sem a szerződés kötésére jogosult szakszervezet egyedileg nem tárgyal meg, az a feltételrendszer azonban mégis a munkaszerződésük, illetve a munkaszerződés alapján létrejövő munkaviszonyuk meghatározó részévé válik.¹⁵

Lényeges kérdés annak vizsgálata, hogy kinek áll érdekében ilyen típusú szerződéses megállapodást létrehozni. A munkáltató oldaláról közelítve a kérdést, azt mindenképpen leszögezhetjük, hogy a jó kollektív szerződés munkáltatói érdek, hiszen szabályozott keretek között folyamatos

12 Gyulavári – Kun (2012): i. m. 157-170.

13 Lőrincz György: A munkaviszonyból keletkező kötelmek szabályozásáról, *Gazdaság és Jog*, 2014/12, 6.

14 Mt. 277. § (1) bekezdés a) pont.

15 Kiss György: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre, *Polgári Jogi Közlemények*, 2000/1, 3-17.

együttműködés alakítható ki a szerződést kötő szakszervezettel vagy szakszervezetekkel, másrészt a normatív tartalmi egységben olyan lehetőségeket és felhatalmazásokat kap a munkáltató, amelyek az egyedileg megtárgyalt szerződések kapcsán nem, vagy csak nagy nehézségek árán lennének elérhetők.¹⁶

A kollektív szerződés alkalmazása, alkalmazhatósága, illetőleg a szerződéskötési érdek a munkavállalók oldaláról már közel sem ilyen egyértelmű álláspontom szerint. A munkavállalói igényérvényesítés a kollektív megállapodások körében a szakszervezeteken keresztül artikulálható, tekintettel arra, hogy a kollektív szerződés kötésére a szerződéskötési képességgel rendelkező szakszervezet jogosult.¹⁷ A hatályos szabályozás ezt a képességet a munkavállalói létszám 10%-át megjelenítő taglétszámhoz köti. Önmagában már ez a viszonylag alacsonyan meghatározott legitimációs küszöb is kérdéseket vet föl a munkavállalói érdek egyértelmű és kifejezhető megjelenítése kapcsán.

A munkavállalók oldaláról komoly jelentőséggel bírhat a kollektív szerződés léte vagy éppen annak hiánya. Hiszen a kollektív szerződés létéről vagy annak hiányáról már a munkaviszony létesítésekor a munkáltató írásban tájékoztatni köteles az új munkavállalót.¹⁸ Az Mt. 46. §-ából természetesen az is következik, illetve következnie, hogy amennyiben a kollektív szerződéssel kapcsolatosan bármilyen változás következik be a munkáltatónál, úgy arról is az Mt. 46. §-ában meghatározott módon tájékoztassa a munkáltató a munkavállalókat. A kollektív szerződésben szabályozott és az egyedi munkaszerződéseket is érdemben meghatározó rendelkezések változása olyan, a munkavállalótól függetlenül bekövetkező módosítás lesz, amellyel összefüggésben a munkavállaló jogi védelmet egyedi jogvitában, vagy a munkáltatóval történő konzultáció kapcsán nem kap, illetve nem is kaphat. A kollektív szerződéssel összefüggésben felmerülhet annak a vizsgálata, hogy megfelelő-e valamennyi rendelkezés a jogszabályoknak vagy a munkaviszonyra vonatkozó

¹⁶ Szalma József: A munkaszerződés, a szolgálati szerződés és a kollektív szerződés, Magyar Jog, 2014/1, 55.

¹⁷ Mt. 276. § (1) bekezdés b) pont.

¹⁸ Mt. 46. § (1) bekezdés g) pont.

szabálynak. Amennyiben a válasz nemleges, úgy természetesen merül föl az érvénytelenség kérdése, azonban a munkavállaló a kollektív szerződéssel kapcsolatos jogvitát csak rendkívül korlátozott körben indíthat megítélésünk szerint, tekintettel arra a tételes jogi szabályra, amely a semmisségre történő hivatkozást az érdekelt fél vonatkozásában biztosítja. Az érvénytelenség szabályainak ilyen viszonylag szűkebb körű alkalmazása azt is jelenti egyben, hogy a kollektív szerződés érvénytelenségével kapcsolatban a fenti Mt. 27. § hívható fel, amely szerint semmis az a megállapodás, amely munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály megkerülésével jött létre, vagy nyilvánvalóan a jó erkölcsbe ütközik. A (2) bekezdés a színlelt megállapodás semmiségét mondja ki, illetőleg azt, hogy ha pedig a megállapodás más megállapodást leplez, azt a leplezett megállapodás alapján kell megítélni. A semmis megállapodás a 27. § (3) bekezdése alapján érvénytelen, kivéve, ha ahhoz a rendelkezést megállapító munkaviszonyra vonatkozó szabály más jogkövetkezményt fűz. Semmisségre az érdekelt határidő nélkül hivatkozhat. A megállapodás semmiségét a bíróság hivatalból észleli. A semmiség megállapítása tehát egy kollektív szerződés esetében is csak akkor szóba jöhető lehetőség, ha az Mt.-ben meghatározott semmiségi ok mutatható ki a kollektív szerződés oldalán. Ezzel együtt azonban rögzíthető az is, hogy az érvénytelenség jogkövetkezményei vonatkozásában az Mt. 31. §-a révén a Ptk. szabályai is alkalmazhatók, alkalmazandók, ami adott esetben a helyzet tisztázása helyett további kérdéseket vethet fel¹⁹ a két törvénykönyv eltérő szabályozási elvei folytán, amely kérdések megválaszolásában nem ad eligazodást az esetjog sem.²⁰ Az Mt. 31. §-a a Ptk. alkalmazási körét, illetve alkalmazási lehetőségeit egyébiránt tételesen meghatározza, ebből következően a Ptk. egyéb szabályai nem alkalmazhatók a munkajogviszonyokban.

A polgári jog az általános szerződési feltételek alkalmazhatóságát bizonyos korlátokhoz, illetőleg szabályok alkalmazásához köti. Lényeges megítélésünk szerint az, hogy az általános szerződési feltétel akkor válik a szerződés részévé, ha alkalmazója lehetővé tette, hogy a másik fél annak tartalmát

19 Petrovics Zoltán: A kollektív szerződés érvénytelensége. In: Pál Lajos – Petrovics Zoltán (szerk.): Visegrád 15.0 – A XV. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai, Wolters Kluwer, Budapest (2018) 437.

20 Balogh Áron Péter: A kollektív szerződések nem létezése és érvénytelensége, Miskolci Jogi Szemle, 2017/2, 151.

a szerződéskötést megelőzően megismerje, és ha azt a másik fél elfogadta.²¹ A kollektív szerződések vonatkozásában az előírás nem ennyire rigorózus, ahogyan arra már utaltunk, a munkáltató arról tájékoztatja a munkavállalót, hogy kollektív szerződés hatálya alatt áll-e vagy sem. Az persze más kérdés, hogy ez a tájékoztatás megfeleltethető-e annak a követelménynek, amelyet a Polgári Törvénykönyv az általános szerződési feltételekkel összefüggésben megkövetel.²² Amennyiben általános szerződési feltételként értelmezzük a kollektív szerződést, akkor igaz-e a fentebb kifejtett tétel, amely szerint a munkavállaló nem szerződő fél a kollektív szerződés vonatkozásában, és mint ilyen a megtámadás jogával sem élhet? A feltett kérdésre azt válaszolhatjuk, hogy amennyiben az általános szerződési feltételként definiált kollektív szerződésnek részesévé válik az egyedi munkavállaló, akkor a szerződést megtámadhatja, feltéve, hogy az Mt.-ben meghatározott megtámadási jogcímeiket megfelelően igazolni képes.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, mint a kollektív szerződés kötésére jogosult másik féllel, a feltételek megtárgyalásra kerültek. Azonban az egyes munkavállalókkal a kollektív megállapodás rendelkezései nem kerültek megvitatására, így ebben az értelemben mindenképpen azt az álláspontot képviselhetjük, hogy bizonyos mértékig a kollektív szerződés

21 Ptk. 6:78. § (1) bekezdés.

22 Az Mt. által is alkalmazni rendelt Ptk. 6:77-78. §-ának kizárólag az az értelmezés felel meg, miszerint fenn kell állnia a megtárgyalás reális lehetőségének, ami amellett, hogy a szerződési feltételt a szerződő fél megismerhette, illetve erről nyilatkozik, azt is magában foglalja, hogy valóban legyen esélye a módosításra, és az általános szerződési feltételt ily módon fogadja el. Leszkoven: i. m. 4. Vékás Lajos is utalt a jelenlegivel azonos módon fogalmazó 1959. évi Ptk. kapcsán arra, hogy helyesebb lenne a „nem volt módja a klauzula tartalmát alakítani (befolyásolni)” fordulat használata, így ebből is következik, hogy nem pusztán a megismerésnek, hanem a feltétel tényleges tartalmának alakítására való reális lehetőségnek van jelentősége. Vékás Lajos: Javaslat az általános szerződési feltételek Ptk.-beli szabályozásának kijavítására, Jogtudományi Közlöny, 2000/12, 485-492.

23 Mt. 28. §.

tekinthető általános szerződési feltételnek.²⁴ A kollektív szerződés ebből következően tehát anélkül válik a munkaszerződés részévé, és határozza meg a munkaviszony tartalmát, hogy a munkavállaló azt előzetesen megismerte volna, a kollektív szerződésben foglalt feltételeket elfogadta volna.

A Ptk. szerint a másik felet arról az általános szerződési feltételről, amely lényegesen eltér a jogszabályoktól, vagy a szokásos szerződési gyakorlattól, külön tájékoztatni kell.²⁵ Ennek a rendelkezésnek a munkajogban történő megjelenítése igen lényeges lenne, tekintettel arra, hogy a Munka Törvénykönyve a kollektív szerződés esetében az egyes címek végén külön felhatalmazó rendelkezésekkel segíti elő a kollektív alkuk minél szélesebb körben történő megkötését. Ez azt is jelenti, hogy a kollektív szerződésben a szerződő felek a jogszabályi rendelkezésekhez képest eltérő megállapodást is köthetnek.

A kollektív szerződések jogi megítélését továbbá árnyalja az a rendelkezés, amely szerint a kollektív szerződésben foglalt feltételek nem csak az azt kötő felekre, illetőleg nem csak annak a szakszervezetnek a tagjaira irányadók, akik, illetve amelyek a szerződést kötötték. Azon munkavállalók esetében, akik tagjai annak a szakszervezetnek, amely a kollektív szerződés megkötésére jogosult, és ezzel a jogával él, nyilván sokkal átláthatóbb, és a szerződés tényleges tartamára sokkal nagyobb befolyással bíró lehetőségük van. A szakszervezeten belüli munkavállalók esetében azonban erre reális lehetőség nem kínálkozik. A szakszervezeteknek természetesen elemi érdekük, hogy minél több munkavállalót tudjanak tagjaik között, ezért általában elvárható az, hogy a szakszervezet a szerződési feltételeket, a szerződési pozíciókat azokkal a munkavállalókkal is igyekszik megismertetni már előzetesen, illetve igyekszik kikérni a véleményüket, akik nem tagjai a szakszervezetnek.

A fenti szabályozás több problémát is felvet, nevezetesen, mi a helyzet abban az esetben, ha a szerződéskötés időpontjában a szerződéskötésre jogosult szakszervezet utóbb a szerződéskötési képességét elveszíti, mert már nem tudja tagjai között az adott hatályossági körben a munkavállalók legalább

²⁴ Vékás: i. m. 485-492.

²⁵ Ptk. 6:78. § (2) bekezdés.

10 %-át.²⁶ Ebben az esetben az Mt. világos rendelkezése alapján meg kell állapítani, hogy ettől az időponttól kezdődően a kollektív szerződést már alkalmazni nem lehet, annak hatálya megszűnik. A fentiekből jól láthatóan azon munkavállalók vonatkozásában, akik a szerződést kötő szakszervezetnek, szakszervezeteknek nem tagjai, a kollektív szerződésben meghatározott és a munkaviszonyra vonatkozó rendelkezéseket tartalmazó megállapodással szemben tényleges jogi védelmet az Mt. nem biztosít.

Érdemes vizsgálat tárgyává tenni azt a kérdést is, hogy a kollektív szerződés, amennyiben elfogadjuk annak általános szerződési feltétel jellegét, milyen szerepet játszik a szerződés létrejöttében. A munkaerőpiacra lépő, illetve a munkaerőpiacon mozgó munkavállalók manapság igyekeznek minél szélesebb körben tájékozódni az esetleges leendő munkahelyeiket érintően, ebből következően feltérképezhetők azok a kollektív szerződési rendelkezések is, amelyek egy-egy munkáltató esetében a munkaviszonyt alapvetően befolyásolják. Ebből következően a munkavállaló, amennyiben ezeket a rendelkezéseket megismeri, illetve megismerheti, úgy a kollektív szerződés tartalma is jelentős mértékben befolyásolhatja a munkaviszony létesítése körében. Természetesen annak a lehetőségét sem zárhatjuk ki, hogy a munkaviszonyt létesíteni kívánó személy nem ilyen körülmények között, így nem ismeri előre a kollektív szerződésben foglalt rendelkezéseket. Ebben az esetben a munkáltató a munkaszerződés aláírásakor, esetlegesen azt követően kötelező jelleggel tájékoztatja a munkavállalót. A probléma nyilván abban foglалható e körben össze, hogy a szerződési akaratot alapvetően befolyásolhatja a kollektív szerződésben foglalt rendelkezés-összesség, hiszen ezek a szabályok lényeges hatással vannak az individuális munkaviszonyba lépő munkavállalók által nyújtott szolgáltatás teljesítésével kapcsolatosan.

A Ptk. fentebb már idézett szabálya szerint az általános szerződési feltétel akkor válik az egyedi szerződés részévé, ha azt az alkalmazó lehetővé tette, hogy a másik fél a szerződéskötést megelőzően megismerje. A kollektív szerződés vonatkozásában ilyen előírást nem találtunk, így arra a megállapításra kell jussunk, hogy a kollektív szerződés a munkaszerződés aláírásával

²⁶ Balogh: i. m. 160-162.

a munkaviszonyt lényegesen meghatározó szerződési elemmé válik, akkor is, ha a munkáltató erről előzetesen nem adott részletes tájékoztatást.²⁷

A polgári jog által kimunkált elvek között az is megjelenik, hogy nem annak van jelentősége, hogy hány szerződés esetében alkalmazza az általános szerződési feltételt annak kidolgozója, hanem annak, hogy a feltételek több szerződés megkötése céljából kerültek kialakításra.²⁸ Sajátos kérdéseket vet fel a munkajog kapcsán ez a megközelítés, továbbra is vitás, illetve vitatható az a kérdés, hogy a munkaszerződés és a munkaviszony elválik-e egymástól, vagy szinonimaként használhatjuk a fogalmakat. Megítélésünk szerint a munkaszerződés a munkajogviszony létesítő okirata, azonban a munkajogviszony mindazon jogok és kötelezettségek együttese, amelyek a feleket jogosítják, illetve kötelezik, éppen a munkaszerződés alapján. Azt azonban nem lehet figyelmen kívül hagyni, hogy olyan esetekben, amikor kollektív szerződés is hatályos a munkaviszonyt érintő körben, a munkavállaló jogait és kötelezettségeit alapvetően meghatározza és befolyásolja a kollektív szerződés.²⁹ Amennyiben a kollektív szerződés megléte mellett még az is megállapíthatóvá válik a konkrét munkaviszony létesítése körében, hogy a munkaszerződést meghatározó feltételeket sem tárgyalták meg részleteiben a felek, hanem azt a munkáltató készítette elő, és a konszenzus létrejött, illetve létrehozatala rendkívül szűk körben mutatható ki, akkor gyakorlatilag egy blankettaszerződéssel és egy általános szerződési feltételrendszerrel találja szembe magát a munkavállaló, amelynek részletes megtárgyalására nem volt lehetőség. Az így megkötött munkaszerződést, illetve annak aláírását követően a munkáltató tájékoztatja a munkavállalót arról, hogy kollektív szerződés hatálya alatt áll-e. Az Mt. 46. §-ából azonban az nem feltétlenül következik, hogy a kollektív szerződés részletes tartalmát is megismerheti, vagy megismerteti a munkáltató a munkavállalóval, hiszen az Mt. 46. § (1) bekezdés g) pontja annyit ír elő, hogy a munkáltató arról köteles tájékoztatni a munkavállalót, hogy kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e. Amennyiben a munkáltató a munkavállalót csak a munkaszerződés megkötését követően, és kizárólag a kollektív

²⁷ Ez következik az Mt. már hivatkozott 46. §-ából is.

²⁸ Petrik Ferenc (szerk.): Polgári jog – Kommentár a gyakorlat számára, I-IV. Ötödik kiadás, HVG-ORAC, Budapest (2018) 6:103. §.

²⁹ Ez következik abból, hogy az Mt. 277. § (1) bekezdés a) pontja szerint a kollektív szerződés szabályozhatja a munkaviszonyból származó vagy az ezzel kapcsolatos jogot vagy kötelezettséget.

szerződés létezéséről tájékoztatja, annak tartalmáról nem, azt a munkavállaló nem ismerheti meg a munkaszerződés aláírását megelőzően, úgy a kollektív szerződés általános szerződési feltétellel válása legalábbis vitatható. Ugyanis az általános szerződési feltétel alkalmazásával létrehozott jogviszonyok esetében a szerződést teremtő konszenzus egyfajta „megkettőződéséről” van szó.³⁰ Ebből következően az általános szerződési feltételek és az egyedi rendelkezések vonatkozásában külön-külön is konszenzusra kellene jutnia a feleknek, ehhez pedig e rendelkezések megismerése nélkülözhetetlen. A szerződéses tartalom megismerése hiányában nem lehet szó konszenzusról, és ebből következően megkérdőjelezhetővé válik annak a munkajogi szabálynak az alkalmazhatósága, amely szerint a munkavállalóra ennek ellenére kiterjed a kollektív szerződés hatálya,³¹ ekként törvényileg pótolva a munkavállaló beleegyezését olyan munkafeltételek vonatkozásában, amelyek alapvetően kihatnak a megélhetése alapjául szolgáló munka körülményeire. Abban ugyan megegyezik a magyar és a nyugat-európai szabályozás, hogy a munkáltatói és a szakszervezeti szövetségek által megkötésre kerülő kollektív szerződés a szövetség tagjaira is kiterjed,³² azonban jelentősége lehet annak, hogy a kollektív szerződés hatályba lépését követően létesítendő munkaviszony esetében a leendő munkavállaló a munkakörülmények vonatkozásában kellő tájékoztatást kapott-e, ennek elmaradása esetén, a munkafeltételek nem teljes körű megismerése akár a munkaszerződés érvénytelenségét, illetőleg akár nemlétező szerződéssé nyilvánítását³³ is maga után vonhatja.

Ebben a helyzetben a munkavállaló szerződésszerű teljesítése is jelentős mértékben függhet attól, hogy milyen információk birtokába került. Ugyancsak befolyásolja a munkáltató szerződésszerű teljesítését is a kollektív szerződés léte, tekintettel arra, hogy a kollektív megállapodások a munkabér egyes elemeire, a béren kívüli juttatásokra, egyéb szociális juttatásokra nézve is tartalmazhatnak rendelkezéseket. Az általános szerződési feltételek ugyanis jellemzően túllépnek a jogszabályi rendelkezések pusztá megismétlésén és

30 Leszkoven: i. m. 3-9.

31 Gyulavári – Kun: i. m. 556-567.

32 Prugberger Tamás: A munkajogi koalíciós jog, különösen a kollektív szerződés néhány, a jogalkotásra és a jogalkalmazásra kiható elvi problémájához, *Magyar Jog*, 2008/4, 216-225.

33 Kiss Gábor – Sándor István: A szerződések érvénytelensége. Második, hatályosított kiadás. Új magánjog sorozat 3. HVG-ORAC, Budapest (2014) 2.1. pont.; Balogh: i. m. 152.

a szerződési szabadsággal élve, az általános szerződési feltétel alkalmazója számára előnyös jogi feltételeket rögzítenek.³⁴

Az általános szerződési feltétel jelleget tovább erősíti, illetve erősítheti az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény (ÁPB tv.). Az ágazati párbeszéd bizottságok egyik legfontosabb feladata, hogy kollektív szerződést, illetve egyéb megállapodást kössenek.³⁵ Az ágazati párbeszéd bizottságot a jogszabályi rendelkezések alapján a munkáltatói érdekképviseltek és az ágazati szakszervezetek hozhatnak létre.³⁶ Ez azt is jelenti, hogy a munkavállalótól, mint az individuális munkaviszony alányától az esetleges kollektív megállapodást kötő felek még távolabb kerülnek, hiszen az ágazatban a törvény rendelkezései alapján reprezentatívnak minősülő munkáltatói érdekképviselői szervek, illetve szakszervezetek jogosultak kollektív megállapodást kötni.

Szükséges azonban kiemelnünk azt is, hogy az ágazati párbeszéd bizottságok vonatkozásában a kollektív szerződéskötési képesség szigorúbb szabályok szerint alakul, mint a Munka Törvénykönyve rendelkezései alapján szerződést kötő felek esetében. Tudniillik, a kollektív szerződés megkötéséhez az szükséges, hogy a szerződést kötő fél alapszabálya, illetve legfőbb döntéshozó szerve erre felhatalmazza.³⁷ Amennyiben a felhatalmazás, illetve a szerződés kötéséhez szükséges jogosultság a szerződést kötő felek oldalán rendelkezésre állt, és ennek alapján létrejön a felek között a kollektív megállapodás, úgy az ilyen módon létrejött kollektív szerződés hatálya kiterjed a kollektív szerződést kötő munkáltatói érdekképviselő tagjára és a vele munkaviszonyban álló munkavállalókra.³⁸ Ebből a rendelkezésből is jól látszik, hogy a munkavállalók vonatkozásában a kollektív szerződéses megállapodások anélkül lesznek irányadók, hogy a véleményük verifikált formában megjelenjen. Nyilván abból a feltételezésből kell kiindulnunk, hogy a szerződést kötő

³⁴ Leszkoven: i. m. 3-9.

³⁵ ÁPB tv. 4. § (2) bekezdés; Szabó Imre Szilárd: A kollektív szerződések szerepe a megújult munkajogi szabályozásban, Magyar Munkajog, 2015/1, 30.

³⁶ ÁPB tv. 5. §.

³⁷ ÁPB tv. 14. § (4) bekezdés.

³⁸ Mt. 279. § (3) bekezdés.

szakszervezet megfelelő legitimációval rendelkezik a szerződés aláírását érintően, ez pedig csak azt jelentheti, hogy a munkavállalók közössége a szerződés tervezetét megtárgyalta, és a szerződés tartalmának ismeretében hatalmazta fel az szakszervezetet a kollektív szerződés aláírására.

További lehetőségként merül föl az ÁPB tv. 17. §-a alapján az, hogy a szerződést kötő felek együttes kérelmére a miniszter a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsról szóló 2011. évi XCIII. törvény szerinti országos munkáltatói és munkavállalói érdekképviselők, illetve érdekképviseleti szövetség képviselői, valamint az illetékes ágazati miniszter véleményének kikérése után, az ágazatba főtevékenység alapján besorolt munkálatókra kiterjesztheti. Ezzel a rendelkezéssel, azon túlmenően, hogy az általános feltételek jellege erősödik, egy nagyon lényeges elvi irányváltás is bekövetkezik az ilyen típusú kollektív megállapodások kapcsán, nevezetesen, hogy közjogi aktus szükséges a kollektív szerződés hatálybalépéséhez.

Joggal merül fel a kérdés, hogy mi módon válik az ilyen típusú kollektív szerződés a munkaszerződés alapján létrejövő munkajogviszony meghatározó elemévé. A Munka Törvénykönyve a kollektív szerződést munkaviszonyra vonatkozó szabályként definiálja, és mint ilyen, akként tekint a kollektív szerződésre is, mint egy sajátos keretek között megalkotott jogszabályra.³⁹ A kollektív szerződés közjogi megközelítése ezzel is tovább erősödik, hiszen mint általános szabály, jelentősen meghaladja egy szerződés kereteit.

Az általános szerződési feltételek egyik sajátossága, hogy azt a szerződést megfogalmazó fél szabadon módosíthatja, feltéve, hogy a módosításról is megfelelő módon tájékoztatja a másik felet. A munkajogi szabályozás ebben a tekintetben közel sem ilyen egyértelmű, hiszen a kollektív szerződések módosítása nem feltétlenül jelenti azt, hogy a módosítás lényeges tartalmáról a munkavállalót külön tájékoztatnák. Jól látható tehát, hogy a munkaviszonyt dinamikus befolyásolja, befolyásolhatja a kollektív szerződés léte, annak esetleges megváltozása. A kollektív szerződés ismerete a munkavállaló oldaláról is igen lényeges lenne, annál is inkább, mert – ahogyan arra már utaltunk – a kollektív szerződés munkaviszonyra vonatkozó szabályként

³⁹ Szabó: i. m. 16.

történő definiálása azt is jelenti, hogy elvben a munkaszerződés és a kollektív szerződés összeütközés esetén vizsgálni kell, hogy mely rendelkezések lesznek az irányadók. A Polgári Törvénykönyv a kérdést egyértelműen rendezi, hiszen amennyiben az általános szerződési feltétel és a szerződés más feltétele egymástól eltér, az utóbbi válik a szerződés részévé.⁴⁰ A Munka Törvénykönyve a munkaszerződésekkel összefüggésben a 43. §-ban rögzíti, hogy a munkaszerződés a munkaviszonyra vonatkozó szabálytól a munkavállaló javára eltérhet, jogszabály eltérő rendelkezése hiányában.

A kollektív szerződés jogi jellegét is vizsgálni szükséges, mert azt kijelenthetjük, hogy a kollektív szerződés is szerződés, de vajon egyértelműen megállapítható-e a kollektív szerződés valamennyi rendelkezése vonatkozásában az, hogy a szerződést kötő felek olyan kötelmi helyzetben vannak a szerződés aláírását követően, amely alapján kölcsönösen szolgáltatások nyújtására vállalnak kötelezettséget. A kollektív szerződés ún. kötelmi részében ez a fajta megközelítés jól tetten érhető, hiszen ebben a részben a felek az egymáshoz fűződő viszonyukat, azt a kapcsolatrendszert határozzák meg, amely mentén együttműködnek. Kölcsönös szolgáltatásnyújtásról azonban itt sem feltétlenül beszélhetünk, tekintettel arra, hogy a Munka Törvénykönyve bizonyos feltételeket határoz meg, kötelezettségeket ír elő a munkáltatónak a szakszervezetekkel kapcsolatban. A szakszervezetet azonban szolgáltatásnyújtási kötelezettség a szó magánjogi értelmében nem terheli. A kollektív szerződésnek leginkább általános szerződési feltételként értelmezhető része szolgáltatás nyújtására vonatkozó kötelezettségeket nem a szerződést kötő felek vonatkozásában határoz meg, hanem a munkavállaló és a munkáltató viszonyában értelmezi a kölcsönös szolgáltatásnyújtás kötelezettségét. A kölcsönös szolgáltatásnyújtással összefüggő jelentős kérdés, amely az általános szerződési feltételek kapcsán is felmerül, hogy a vállalt kötelezettség nem teljesítése esetén milyen kényszerítő eszköz áll a másik fél rendelkezésére annak érdekében, hogy a szerződésszerű teljesítést kikényszerítse.

⁴⁰ Ptk. 6:80. §.

KONKLÚZIÓ

A fentiekből jól levezethető módon megállapíthatjuk, hogy a kollektív szerződés többarcú jogintézmény, az eddigiekhez képest bővíthetjük a megállapítást azzal is, hogy több tekintetben az általános szerződési feltétel képét mutatja. Nyilvánvalóan nem lehet a polgári jogszabályai szerint megítélni a kollektív szerződést ebben a tekintetben, azonban az mindenképpen helytálló megállapítás lehet, hogy a kollektív szerződések az individuális munkaviszonyban a munkavállaló vonatkozásában általános szerződési feltételként működnek. A munkavállaló a munkaviszony létesítésekor rövid tájékoztatást kap a törvény alapján a kollektív szerződés létéről, vagy annak hiányáról, azonban a lényeges tartalmi elemeket a munkaviszony létesítésekor a munkáltató nem köteles megismertetni a munkavállalóval. Nyilvánvaló érdek természetesen a munkáltató oldalán is a kollektív szerződéses rendelkezések megismertetése, hiszen a Munka Törvénykönyvéből következően munkaviszonyra vonatkozó szabályként kell a kollektív megállapodásokra tekintenünk.

Megállapítható az is, hogy a kollektív szerződéssel, annak rendelkezéseivel szemben a Polgári Törvénykönyvben megfogalmazottakhoz képest a munkavállaló védelme jóval csekélyebb körben jelenik meg, hiszen nem minősül a kollektív szerződés viszonylatában a munkavállaló fogyasztónak, illetve érvénytelenségi per esetében igazolnia kell az érdekeltségét, ellenkező esetben a kollektív szerződés teljes vagy részleges semmissége iránt sem indítható peres eljárás. Álláspontom szerint a kollektív szerződésre vonatkozó jogszabályi rendelkezések mindenképpen módosításra szorulnak, tisztázni kellene a jogalkotás szintjén azt a viszonyt, amely a kollektív szerződéses rendelkezéssel létrejön a munkavállaló oldalán, hiszen a kollektív szerződésnek ez a normatív jellege mindenképpen a munkaviszonyok közjogias oldalát erősíti, azzal, hogy a polgári jogban biztosított védelmi szintet nem bocsátja a munkavállaló rendelkezésére.