

A FOGYASZTÓVÉDELMI JOGRÓL
MÁSKÉPPEN –
ELŐKÉPEK, KÖZJOGI ÉS MUNKAJOGI
VETÜLETEK

Szerkesztette:
HAJNAL ZSOLT

A Debreceni Egyetem
Állam- és Jogtudományi Karának kiadványa

Felelős kiadó:

SZIKORA VERONIKA

dékan

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
JOGÁSKÉPZÉS SZÍNVONALÁNAK EMELÉSÉT
CÉLZÓ PROGRAMJAI KERETÉBEN VALÓSULT MEG.

© 2019, A SZERZŐK

TARTALOMJEGYZÉK

SZIKORA VERONIKA – ÁRVA ZSUSZANNA 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 ZSUSZANNA ÚJ KÖZIGAZGATÁSI ELJÁRÁS – HATÉKONYABB FOGYASZTÓVÉDELEM	85
NÁDAS GYÖRGY ÁLTALÁNOS SZERZŐDÉSI FELTÉTEL-E A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS?	105
RAB HENRIETT A MUNKAVÁLLALÓI STÁTUSZ EGYES KÉRDÉSEI	121
SIPKA 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 valósítsa 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 jogágra 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: Nádás 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

ZACCARIA MÁRTON LEÓ

adjunktus

Debreceni Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar

Agrárjogi, Környezetjogi és Munkajogi Tanszék

SZERZŐDÉSI FELTÉTELEK, SZERZŐDÉSI AUTONÓMIA ÉS EGYENLŐ DÍJAZÁS A MUNKAVISZONYBAN*

PROBLÉMAFELVETÉS

A munkaviszony szabályozása, illetve az az alapján keletkező jogok és kötelezettségek létrejötte döntően a munkaszerződésből, illetőleg egyfajta háttérként a munka törvénykönyve garanciális szabályaiból tevődik össze. Ehhez a regulatív struktúrához kapcsolódik továbbá a kollektív szerződés,¹ amely sajátos módon hidat képez a munkavállaló és a munkáltató egyéni szinten rendezett jogviszonya és a törvényi szabályozás generális jellege között. A kollektív akaratképzés mint szabályozási forma végeredményben ugyanúgy a szerződési szabadság elvén és a magánautonómia tiszteletben tartásán nyugszik, mint maga a munkaszerződés,² azonban nagy különbség a két szerződéses szint között egyik oldalról az azt kötő alanyok differenciájából adódó specialitások – azaz, hogy mire terjedhet ki –, másik oldalról pedig a kollektív szerződés normatív jogi természete. Ez ugyanis azt jelenti, hogy

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

1 Kiss György: Munkajog, Osiris, Budapest (2005) 375-376.

2 Kiss (2005): i. m. 90-91. és 313-314.

a kollektív szerződés lényegében szabályozási szinten, nem pedig az egyéni akaratképzés szintjén határozhatja meg a munkajogviszony szubsztanciális tartalmát,³ ugyanakkor természetesen szerződéses formában, ami pedig erősíti a felek privátautonómiájának jelentőségét a munkaviszonyban.⁴

E mellett az említett közös kulcsmozzanat, azaz a felek szerződési szabadságának paradigmája – másként a kodifikált munkajogi normák fokozatos deregulációja – olyan kötőerőt jelent napjaink munkajogi szabályozásában, amely sok szempontból új arculatot adhat a munkajogi normaanyagnak,⁵ legalábbis mindenképpen szerepet játszik a munkaerőpiaci és gazdasági igényekhez egyre inkább akklimatizálódó jogviszonystruktúra kiépítésében. A munkaszerződés mint jogi tény azonban egyidejűleg *ex lege* korlátozása is a felek szerződési akaratának, ugyanis mivel munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket kizárólag e szerződéstípus létesíthet legitim módon, e jogviszonybeli prerogatívák alakilag és tartalmilag is ipso iure kötöttek. Bár jelen tanulmány témájához csak érintőlegesen tartoznak a napjaink munkajogi tudományos diskurzusát és szabályozási folyamatait meghatározó dilemmák és trendek,⁶ érdemes megemlíteni, hogy a munkaviszony és a munkaszerződés szabad alakításának, illetve lényegében a felek által élvezett nagyfokú diszpozitivitásnak éppen a jelen tanulmány keretei között részletezendő kérdések jelentik – *inter alia* – az ellenpólusát. Habár az ellenpólus olykor látványosan jelentkezik, mégis úgy vélem, hogy a jogvédelmi kérdések felvetése, és azon belül az egyenlő bánásmód elve olyan *de minimis* garanciák, amelyek nem ignorálhatók semmilyen hasonló tárgyú munkajogi vizsgálatban.⁷

3 Kiss György: A munkajog szabályozásának dilemmái, Miskolci Jogi Szemle, 2017/2. különszám, 267-268.

4 T/4786. számú törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvéről 181-182. [Elérhető: <http://www.parlament.hu/irom39/04786/04786.pdf> (letöltés dátuma: 2018. szeptember 27.).]

5 Jakab Nóra – Rab Henriett: A munkajogi szabályozás foglalkoztatási viszonyokra gyakorolt hatása a szociális jogok és a munkaerőpiac kapcsolatának függvényében, *Pro Futuro*, 2017/2, 27. és 35-36.

6 Valerio De Stefano – Antonio Aloisi: Fundamental Labour Rights, Platform Work and Human-Rights Protection of Non-Standard Workers 2-6. [Elérhető: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3125866&download=yes (letöltés dátuma: 2018. szeptember 27.).]

7 A munkavállalók alapvető jogainak szerepe uniós szinten is a figyelem fókuszába került az utóbbi időben, lásd a Szociális Jogok Európai Pillérét és annak kulcsterületeit.

A következő néhány oldalon a fentebb felvázolt kérdést fogom vizsgálni arra a kettősségre tekintettel, amely a munkaszerződés szabadságával, illetőleg a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) által biztosított alapvető munkavállalói jogokkal írható le. Elsőként általában tekintem át a munkaszerződés megkötésének szerződési szabadságot érintő főbb kérdéseit, ezt követően pedig az abból származó jogok és kötelezettségek mentén mutatok rá a megkötés módjának és törvényi szabályainak jelentőségére. A feldolgozás harmadik nagy gondolati egységében a munkavállalókat megillető alapvető jogok közül az egyenlő bánásmód elvét tárgyalom részletesen, azon belül is az egyenlő díjazás alapelvét, ugyanis álláspontom szerint ez az egyik olyan terület a munkajogi szabályozásban, amelyen a jogalkotó nyíltan beavatkozik a felek magánautonómiájába olyan alapjogi értékeket garantálva a munkavállalók számára, amelyek könnyen kerülhetnek ellentétbe a szabad szerződéses akarat primátusával. A következtetések körében pedig egyaránt figyelemmel leszek a felmerülő szabályozási, elméleti és gyakorlati kérdésekre, amelyek kiindulópontja tehát a munkaviszonyban irányadó szerződési feltételek, ezek szabadságának, illetve az egyenlő bánásmód elvének mint alapjogi természetű szabályozónak a kollíziója.

1. A MUNKAVISZONY KONCEPCIONÁLIS SAJÁTÓSÁGAINAK KIVETÜLÉSE A FELEK GAZDASÁGI ÉS JOGI EGYENSÚLYTALANSÁGÁRA

A munkaviszony olyan sajátos magánjogi jogviszony,⁸ amelyben a munkáltató és a munkavállaló érdekközössége nem vagy csak nehezen mutatható ki, ebből adódóan azon szabályok, amelyek a felek szerződési szabadságának körébe tartozó kérdéseket rendezik, sok esetben egyensúlytalanságot mutatnak. A munkajogviszony szabályozásában a szerződéses szabadság klasszikus polgári jogi eszméje kulcsszerepet játszik,⁹ ami egyik oldalról a felek jogviszonyának

8 Prugberger Tamás – Nadas György: Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog, Wolters Kluwer, Budapest (2015) 27-28.

9 Kiss György: Foglalkoztatás gazdasági válságidején. A munkajogban rejlő lehetőségek a munkajogviszony tartalmának alakítására (jogdogmatikai alapok és jogpolitikai indokok), Állam- és Jogtudomány, 2014/1, 45-47. és 64.

alakítási módjaiban nyilvánul meg, másik oldalról azonban e jogelvnek a napjainkban egyre színesebbé váló munkavégzési formák legitimálásában is központi szerepe van.¹⁰ Nagyvonalúság lenne ugyanakkor a munkajogi szabályokat önmagában a szerződési elvre tekintettel azonosítani a polgári jogi szabályozással,¹¹ ugyanis annak olyan sajátos, gazdasági és szociális motivációi is vannak,¹² amelyek a mellérendeltségen nyugvó, hagyományos magánjogi jogviszonyokban nem mutathatók ki.¹³ A korábban említett érdekközösség lényegét tekintve éppen e gazdasági és szociális feltételeket realizálja, felismerve azt, hogy a felek mellérendeltségének hiányából adódóan nem egyensúlyi helyzetet mutató, de alapjaiban szinallagmatikus kötelemként jellemzett¹⁴ munkaviszonyban a felek jogai és kötelezettségei olyan szükségszerű erőltetődést mutatnak, amely kompenzálása komplex, a magánjogi elveken nyugvó, de a szociális elemeket dominánsan garantáló gondolkodásmódot igényel. E kettősség pedig természetesen felerősíti az egyensúlyeltolódást.

Kérdés lehet azonban, hogy ezt a fajta egyensúlyeltolódást a munkaszerződésből mint jogi tényből vagy a munkajogi szabályozás sajátos belső mechanizmusaitól tudjuk-e levezetni. Nézetem szerint előbbi inkább okozatként, mintsem okként jellemezhető, ugyanis a munkaszerződés megkötése mint jogi aktus, amely tehát a munkaviszony létrehozásának egyetlen legitim módozata,¹⁵ eredendően, in se magában foglalja a fentebb taglalt „kockázati” tényezőket akkor is, ha a feleknek ezekről külön nem kell rendelkezniük. Rendelkezniük kell azonban a munkavégzés tényéről vagy éppen a munkafeladatokról, amiből az következik, hogy a felek szerződési akarata behatárolt lesz még akkor is,

10 Martin Risak: Fair Working Conditions for Platform Workers. Possible Regulatory Approaches at the EU Level, Friedrich Ebert Stiftung, Berlin 2-4. [Elérhető: <http://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/14055.pdf> (letöltés dátuma: 2018. szeptember 27.).]

11 Kiss György: Új foglalkoztatási módszerek a munkajog határán: az atipikus foglalkoztatásról a szerződési típusválasztási kényszer versus típusválasztási szabadság problematikájáig, Magyar Jog, 2007/1, 3-4. és 6-7.

12 Kiss (2017): i. m. 109-111.

13 Kiss György: Alapjogok kollíziója a munkajogban, JUSTIS Tanácsadó Betéti Társaság, Pécs (2010) 228-231.

14 Gyulavári Tamás: A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása. Kényszer vagy lehetőség? Magyar Munkajog, 2014/1, 4.

15 Kardkovács Kolos (szerk.) – Kozma Anna – Lőrincz György – Pál Lajos – Pethő Róbert: A Munka Törvénykönyvének magyarázata (Harmadik, hatályosított kiadás), HVG-ORAC, Budapest (2016) 115.

ha nagyfokú szabadságot élveznek a szerződés tartalmának konkretizálása kapcsán.¹⁶ Ebből a behatároltságból következően bizonyos jogosultságok és további szerződéses elemek per definitionem nem sorolhatók a felek konszenzusának hatókörébe, ugyanis a munkajogi szabályozás logikájából nem következik a felek minden lényeges elemre kiterjedő megállapodási kötelezettsége.¹⁷ Habár ez a gyakorlatban sokszor vitás esetekhez vezethet – például a munkabér vagy a munkaidő kapcsán¹⁸ –, mégsem indulhatunk ki önmagában abból, hogy a munkáltatónak és a munkavállalónak minden szubsztanciális elemre nézve szerződéses kikötést kellene formulálnia. E helyett, nagyrészt az idézett sajátos gazdasági és szociális érdekkettség miatt,¹⁹ a törvényi szabályok – illetve a kollektív megállapodások²⁰ – számos olyan nagy jelentőségű jogra nézve biztosítanak előírásokat, amelyek a munkavállalói jogvédelem és a munkáltató munkavállaló feletti de facto és de iure gazdasági hatalmát artikulálják, azaz olyan részleteket tisztáznak, amelyek bár hallgatólagosan immanens részét képezhetik valamennyi, munkaviszony létrehozására irányuló megállapodásnak, de a felek azokról külön nem kötelesek rendelkezni.²¹

Mindebbőlkövetkezően,ajelenelemzéstárgyátisképezőalapvető munkavállalói jogok garantálása egyfajta dualitással terhelt. Egyik oldalról ugyanis azok jelentős részét nem befolyásolhatja, korlátozhatja a munkaszerződés – lásd a semmisség²² és a nem létező munkaszerződés eseteit²³ –, vagyis azon jogok, amelyek a legalapvetőbb munkavállalói érdekeket jelenítik meg, kvázi

16 Berke Gyula – Kiss György (szerk.): Kommentár a munka törvénykönyvéhez: kommentár a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez, Wolters Kluwer, Budapest (2014) 191-192. és 198-199.

17 Bizonyítja ezt az Mt. 42. § (1) és 45. § (1) bekezdése is, ugyanis a felek konszenzusa alapján létrehozott munkajogviszony tekintetében azon fogalmi elemeket maga az Mt. jelöli ki, amelyek nélkül munkaviszony nem jöhet létre. Vagyis a felek akaratának ezeket kell átfognia, de ennél többet nem.

18 Lásd például: EH 2017.06. M16. (foglalkoztatási és állásidő-fizetési kötelezettség), BH 2016.8. 214. (bizonyos juttatások megfizetésének elmaradása), Mfv. 10592/2015/7. (részmunkaidőre szóló megállapodás vitatottsága).

19 Kiss (2010): i. m. 230-231.

20 Prugberger Tamás – Nádas György: Európai és magyar összehasonlító kollektív munkajog, Wolters Kluwer, Budapest (2015) 93-96. és 118-120.

21 Kiss György: A munkaszerződés tartalmának összetettségéről, Jogtudományi Közlöny, 2017/3, 109-110.

22 Kardkóvács – Kozma – Lőrincz – Pál – Pethő: i. m. 94-95.

23 Berke – Kiss: i. m. 198.

szabadságon kiteljesedhetnek a törvényi vagy kollektív szerződéses szabályozással abban az esetben is, ha ezeknek esetlegesen ellent mondana maga a szerződés vagy a felek akarata. Ez által olyan garanciális szabályok kerülhetnek be a felek jogviszonyába, amelyekről egyfelől szükségtelen megállapodniuk, egyúttal a jogalkotó ennek nem is enged feltétlenül teret, ugyanis legitim módon nem lehetséges valamennyi lényeges kérdést csupán eltérő szerződési akarral rendezni.²⁴

Másik oldalról azonban a szerződési elv primátusa lényegében háttérbe szoríthatja a munkavállalók bizonyos, tipikusan törvényi szinten garantált érdekeit, amelyek szociális és gazdasági természetük miatt nem feltétlenül kerülnek be abba a körbe, amelyet a felek szerződéskötés kori akarata átfog. Másként megfogalmazva, azzal szembesülhetünk a kontraktuális és törvényi normák párhuzamossága kapcsán, hogy bár az Mt. éppen e szempontokra tekintettel határoz meg bizonyos minimumelvárásokat, mégis úgy tűnik, hogy a konszenzus körén kívül maradó körülmények csak másodlagosak lesznek például a felek konfliktusa esetén, habár az alapvető jogok garantálása kétségkívül független a szerződés tartalmától. E jogok persze nem nélkülözik a racionális és arányos korlátozást, sőt számos jog rugalmasan alakíthatónak tűnik, ami persze nem zárja ki azt, hogy ezek a szerződési akarat körében is megjelenjenek.

Jelen tanulmány további részei éppen a fent kifejtettekből származó azon további kérdéssel foglalkoznak, miszerint a munkaviszonyban nagy szerepet játszó szerződéses szabadság mellett érvényesülő alapvető munkavállalói jogok hogyan felelhetnek meg a munkavállalók gazdasági és szociális elvárásainak, illetőleg, hogy ezek milyen mértéken bírnak olyan hatással, amely a szerződéskötéskor korlátozza a felek akaratát.

²⁴ Még a munkaszerződés erőteljes diszpozitivitása mellett sem. Lásd: Kardkovács – Kozma – Lőrincz – Pál – Pethő: i. m. 120-121.

2. A MUNKASZERZŐDÉS TARTALMI SZABADSÁGÁRÓL A MUNKAVÁLLALÓI JOGVÉDELEM REFLEXIÓJÁBAN

A munkaviszonyban a szerződési szabadság eszméje sajátosan, több oldalról is korlátozottan, de végeredményben egyre inkább dominánsan jelenik meg. E szabadság elsődlegesen nem a munkaviszony gazdasági tartalma kapcsán érhető tetten – hiszen azt nem lehet szabályozni –, hanem a jogi keretek tágításával, rugalmasabbá tételével. A szerződéses szabadság magánjogi premisszája tehát abból a szempontból is vizsgálható, hogy az mekkora mozgásteret enged a munkaviszony alanyainak, másként fogalmazva milyen mértékű foglalkoztatási szabadságot, hatalmat ad a munkáltató kezébe, és milyen mértékű kontrollt biztosít ez utóbbi fölött a munkavállalónak.

Az Mt. logikájából és a munkaerőpiaci realitásból arra következtethetünk,²⁵ hogy az Mt. mintegy implicite feltételezi a munkavállaló beleegyezését az „általános szerződési feltételekbe”, ugyanis az Mt. több olyan, lényeges rendelkezést is tartalmaz, amelyek szerződéses kikötés hiányában az Mt-t rendelik alkalmazni, de ezek között jellemzően a munkáltató érdekkörében felmerülő aspektusok szerepelnek. Így például a munkavégzés helyének kijelölése nyilvánvalóan a munkáltató érdekkörébe esik, mint ahogyan feltehető az a kérdés is, hogy biztos, hogy minden esetben a napi nyolc órás, azaz teljes munkaidős foglalkoztatás áll-e a felek, így elsősorban a munkavállaló érdekében? Az Mt. nem deklarálja ugyan, hogy a szerződéses szabadság elvén áll a munkaviszony szabályozása, noha ez egyértelműen következik a szabályokból, még akkor is, ha a fejezetvégi korlátozások nem teszik teljesen szabaddá az Mt. szerződési jogát. Az Mt. evidensnek, immanensnek veszi azt, hogy a munkavállalói jogok, azaz a munkáltató gazdasági hatalmának korlátai, együtt szerepelnek előbbi érdekekkel a szerződésben, de összességében a törvény nagyfokú diszpozitivitása aggályossá teszi ezek megfelelő szintű garantálását. Másként megfogalmazva a munkavállalói jogok közvetlenül nem befolyásolják a szerződéskötés kori

25 Nádas György – Rab Henriett: Az Alkotmánybíróság munkajogi jogvédelmet alakító szerepe az aktuális joggyakorlat alapján. In: Auer Ádám – Berke Gyula – György István – Hazafi Zoltán (szerk.): Ünnepi kötet a 65 éves Kiss György tiszteletére. Liber amicorum in honorem Georgii Kiss acetatis suae LXV., Dialóg Campus, Budapest (2018) 695.

akaratot, de implicite, látens módon mégis; a kérdés így az, hogy milyen mértékben.²⁶

A fent említett gazdasági erőfölényt és személyes alárendeltséget – amelyek tehát részben a munkaszerződési feltételek sajátos struktúrájából táplálkoznak – kompenzálhatják a munkavállalói alapjogok, amelyek garantálása jellemzően a törvényi szintről indul ki, de sok esetben a megállapodás szintjére kerülhet (például a munkavégzés eszköze vagy a pótlékok tekintetében).²⁷ Vagyis kérdés lehet, hogy ebbe a rendszerbe hogyan illeszthetők be ezek, és hogyan transzformálhatók valódi szerződéses szabályozássá, hiszen ezek sok szempontból megkötik a munkáltató kezét, ami viszont ellentétes a fent jelzett szabadsággal. Ilyen szabályozási elem a munkavégzés helye is, az ugyanis nagyon fontos elem, maga az Mt. mondja ki, mégsem kötelező abban megegyezni, azaz egyoldalúan is meghatározható. Az obligát megegyezés elmaradása nem vezet káros jogkövetkezményekhez, miközben ebben az esetben a munkavállalónak erre a körülményre lényegében nincs sem személyes, sem gazdasági, sem pedig jogi ráhatása. Kérdés, hogy ez a szerződési szabadságot hogyan képezi le, azaz nem ér-e el éppen fordított hatást, deklarálva és rögzítve a munkáltató egyoldalú teljesítés-meghatározási jogát, ami önmagában nem aggályos – lásd az Mt. 6. § (3) bekezdését²⁸ –, de egy olyan lényeges, a szerződéskötés körébe eső aspektus, mint a munkavégzés helye, tekintetében már kérdéseket vet fel.

Tovább komplikálja a helyzetet a kollektív szerződések területe, ezek ugyanis a szerződéses szabadság olyan unikális kivetülései, amelyek a magánautonómia és szerződéses keretek közötti cselekvési autonómia, illetve a kollektív akaratképzés határán helyezkednek el. Maga az Mt. preferálja

26 Szükséges utalni a munkavállalói jogvédelmet a munkaviszony fogalmából kiindulva tárgyoló 198. számú Nemzeti Munkaügyi Szervezeti ajánlásra, amelynek 9. pontja – nagymértékben tiszteletben tartva a szerződési szabadság fundamentumát – az ellenérték ellenében végzett, gazdasági függőséget mutató munkavégzés-típusokat sorolja ebbe a fogalmi körbe, ami természetesen a magyar jogrendszerben is megjelenik, éppen az Mt. idézett szabályain keresztül.

27 A munkaszerződés tartalmának egy-, illetve kétoldalú konkretizálásának lehetőségével kapcsolatban lásd: Kiss (2017): i. m. 105-116.

28 E szerint a munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni, a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat. Vagyis az egyoldalú teljesítés-meghatározás joga, bár objektíven nehezen körülhatárolható, egyértelmű törvényi korlátokba ütközik.

ezeket, így kérdés lehet, hogy nem szorúlnak-e háttérbe az individuális szerződések. A kollektív szerződések egyik oldalról korlátozzák a szerződési szabadságot, mert kihagyják a munkavállalókat a szerződéskötésből, másik oldalról pedig erősítik azt, ugyanis jogforrási oldalról szemlélve az Mt. helyetti alkalmazás összességében nagyfokú szabadságot jelent a felek szerződéses akaratképzése során. Kérdés ugyanakkor, hogy mivel a kollektív szerződés az egyéni munkaszerződés helyébe lép, az egyes szerződéses feltételek hogyan alakíthatók „általános” feltételekből „egyéni” feltételekké. A munkavállaló lényegében lemond saját szerződés-alakítási jogáról annak érdekében, hogy a kollektív autonómia keretei között számára kedvezőbb feltételek legyenek megállapíthatók. Általában igaz, hogy az 1992. évi Munka Törvénykönyve sajátos diszpozitivitását az általános diszpozitivitás váltotta fel, de éppen a munkavállalók érdekében a törvény még így is jelentős, eltérést nem engedő korlátokat tartalmaz, ami a szerződési feltételek rendszerezését nehézkessé teszi.

3. A MUNKASZERZŐDÉS LÉTREHOZÁSÁNAK ÉS NEM LÉTEZÉSÉNEK DILEMMÁI A SZERZŐDÉSI FELTÉTELEKRE TEKINTETTEL

A munkajogban bevett szerződési feltételek körében elsőként arról a jelenségről kell szólnunk, amely a szerződés létrehozása körében fontos, azonban a munkaviszony további létszakaira is jelentős hatással lehet. Bár jelen tanulmány csak kisebb részben foglalkozik magával a munkaszerződéssel, mégis el kell tudnunk különíteni egymástól a nem létező, azaz létre nem jövő és az érvénytelen (semmis) munkaszerződést abban a tekintetben, hogy a felek milyen módon és terjedelemben fejezik ki szerződési akaratukat a munkaviszony létrehozása során.²⁹ Említésre került a korábbiakban, hogy a munkáltató és a munkavállaló szerződéses szabadsága annyiban mindenképpen korlátozott, hogy a szabályozás explicite kimondja az érvényességi kellékeket, illetőleg rendelkezik olyan szerződéses elemekről is, amelyekről nem kell ugyan *expressis verbis* megállapodnia a feleknek a szerződésben, de azokat mégis a

²⁹ Ennek különös jelentősége van a munkaviszony munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyoktól történő dogmatikai differenciáltságában. Lásd: Kardkovács – Kozma – Lőrincz – Pál – Pethő: i. m. 117-119.

szerződés elemeinek kell tekinteni.³⁰ Mivel ez utóbbiak jogi minősége nem vet fel érvényességi kérdéseket, noha például a munkaidő szerződéses rendezése munkavállalói szempontból olyan jelentős eleme a munkaviszonynak, amely ezt akár szükségessé is tehetné, ezért csak megemlítem, hogy a munkaszerződés megkötése és tartalomszabadsága nagyrészt éppen ezen elemek által garantált. A felek ugyanis szabadok a tekintetben, hogy bár korlátozottan, de eltérhetnek az Mt-től, és abban a tekintetben sem szorítja indokolatlanul keretek közé őket a jogalkotó, hogy szerződésükről szabadságukban áll érvényesen rendelkezni bizonyos lényeges elemek megfontolása nélkül is. Vagyis azon szerződési feltételek, amelyek tehát lényegében a szerződéses szabadság körébe tartoznak, nagymértékben kihatnak a felek jogi státuszára, mint ahogyan a jelen elemzés tárgyát képező munkavállalói jogvédelemre is.

Hasonló metódus alkalmazásával érdemes néhány szót szólni az érvénytelenséghez, illetőleg nemlétezéshez vezető tartalmi elemekről is. A munkaszerződés érvényes megkötésének feltétele ugyanis az Mt. 45. § (1) bekezdése szerint az, hogy a felek konszenzust alakítsanak ki a munkakör és az alpbér tekintetében. Ezek hiányában érvényes munkaszerződés nem jöhet létre,³¹ ezek ugyanis oly esszenciális elemei a munkaviszonynak, amelyek hiányában mutatis mutandis a munkaviszony legalapvetőbb fogalmi építőkövei hiányoznak.³² Következésképpen a felek között nem jön létre akarategység a tekintetben, hogy munkaviszonyt hoznak létre,³³ ami persze nem jelenti azt, hogy szerződéses akaratuk ne irányulhatna más típusú, akár munkavégzésre irányuló, például megbízási jogviszony létrehozására.³⁴ Munkaviszony azonban ilyen szerződési feltételek mellett nem jön létre, ha viszont létrejönne, akkor semmisnek kellene minősíteni, az ugyanis a munkaviszonyra vonatkozó szabállyal ellentétes, és a jogkövetkezményeket is ennek megfelelően kellene alkalmazni. Ez a jogértelmezés a semmisség alkalmazása és a felek közötti „jogviszony” rendezésének igénye mentén nem helytelen, azonban éppen a fentebb említett szerződéses akarat szabadság eszméjének tiszteletben tartása

30 Berke – Kiss: i. m. 198-199. és 206.

31 Berke – Kiss: i. m. 198.

32 Gyulavári Tamás: IV. Fejezet – Munkaviszony létesítése. In: Gyulavári Tamás (szerk.): Munkajog, ELTE Eötvös, Budapest (2016) 137.

33 Kiss (2007): i. m. 108-109.

34 BH 2018.3. 93. és BH 2017. 412., BH 2015. 78., BH 2008. 167. és EBH 2002. 677.

okán indokolatlannak és aránytalanul terhesnek tűnik az álláspontom szerint, hogy a törvény mintegy a felekre oktrojálja azon jogkövetkezményeket, amelyek egy egyébként létrejött, de érvénytelen megállapodáshoz köthetők. Ez alatt azt értem, hogy nem feltétlenül az akarati hiba súlya lesz a döntő szempont ebben az esetben, noha a contrario ragaszkodnunk kell azon, az Mt. és a joggyakorlat által is igazolt nézőponthoz, miszerint a munkakörben és alaplétszámú törvénnyel szabott konszenzus önmagában elegendő a munkaviszony érvényesítéséhez.³⁵ Voltaképpen tehát nem a felek akarati disszonanciájának súlya vezet e sajátos jogi helyzethez, hanem az a körülmény, amely szerint megállapodásukba eredendően nem foglaltak bele olyan jelentős elemeket, amelyeket a törvény a létrehozás kógens kellékeinek tekint. Az Mt. e tekintetben tehát imperatív módon rendezi a munkaszerződés létrehozásának feltételrendszerét, és bár az érvénytelenség jogkövetkezményeinek alkalmazása valóban megfelelő kiútnak tűnik eme ellentmondásos jogi labirintusból, nézetem szerint a létre nem jött munkaszerződésre fogalmilag nem alkalmazhatók az Mt. által rögzített jogkövetkezmények. Ha ugyanis a megállapodás az Mt. szerint érvénytelen, úgy nem férhet kétség a 27. § alkalmazásának szükségességéhez, azonban ha a felek jelentős akarathibában szenvedő, de – vélhetően – munkavégzésre és ellenértékfizetésre irányuló megállapodása mégis beszorul a fent taglalt légüres térbe – azaz nem jön létre, de nem is semmis –, úgy a munkaviszonyt létrehozó eredeti causához és a már többször említett szerződéses feltételek dogmatikájához kell visszanyúlnunk.

Végeredményben az okozza a nehézséget egy ilyen ellentmondásos helyzet megítélésakor, hogy lényegében a felek közös akaratáról is csak nehezen beszélhetünk, ugyanis ha nem az Mt. szerint hozzák létre a szerződést – kivéve, ha már az érvénytelenség szakába léphet a szintén hibás, de szerződési causának megfelelő akaratnyilatkozat –, úgy az Mt. szövegéből arra következtethetünk, hogy a felek akarata nem munkaviszony létrehozására irányult, azaz az Mt. nem alkalmazható megállapodásukra. A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) alkalmazása tűnik racionálisnak e tekintetben,³⁶ bár ezt a megoldást is fenntartásokkal kell kezelnünk, ugyanis

³⁵ Vagyis a további tartalmi elemek a létrehozás érvényességének elbírálásakor figyelmen kívül maradnak.

³⁶ Ugyanis az ilyen tartalmú megállapodásra nem alkalmazható az Mt. a fentebb kifejtettek miatt, azonban általános magánjogi megállapodásként a Ptk. igen, noha erre utaló rendelkezést abban sem találunk.

még ilyenkor is elképzelhető, hogy bár formálisan nem munkajogi jogok és kötelezettségek keletkeznek, de a felek egymással szemben mégis ilyen jellegű jogokat és kötelezettségeket élveznek, illetve gyakorolnak. Mindenesetre ez a megközelítés az érvénytelen és nem létező szerződési feltételek tekintetében még távolabb sodorhatja az ilyen típusú akarathibában szenvedő megállapodást az Mt. szerinti semmisségi szabályok alkalmazásától.

Bár ez a kérdés nem kötődik szorosan jelen kutatás fő témájához, mégis szükségesnek tartottam feltárni ezen fogalmi és jogértelmezési ellentmondásokat, ugyanis a létre nem jövő vagy éppen az érvénytelen munkaszerződés kérdésköre alapjaiban határozza meg a munkavállalók alapvető jogainak szerződéses feltételkénti értelmezésének problematikáját. Ha ugyanis nem beszélhetünk munkaviszonyról – de ellenérték fejében történő munkavégzésről igen –, úgy a munkát végző személy jogainak terjedelme kisebb, mint ahogyan valamilyen munkavállalói érdeksérelem megnyilvánulhat érvénytelen szerződéses klauzula formájában is. Ez egyfajta teleologikus értelmezésnek feleltethető meg a tekintetben, hogy a létre nem jövő munkaszerződésből egyik fél érdekében sem származhatnak jogok és kötelezettségek, miközben az érvénytelenség orvosolható, és a jogalkotó önálló jogkövetkezmény-rendszert fűz hozzá.

4. AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD ELVE MINT AKARATHAJLÍTÓ TÉNYEZŐ A MUNKASZERZŐDÉS MEGKÖTÉSEKOR ÉS TELJESÍTÉSEKOR

A korábbiakban részletesen érintettük a munkaszerződés tartalmának és létrehozásának problematikáját, mint ahogyan arról is esett már szó, hogy számos, a munkaviszonyban a munkavállalók érdekeit védő előírás nem szerződéses rendelkezésből, hanem éppen a szerződéses akaratot kiegészítő vagy felülíró törvényi – kollektív szerződéses – normatételtől vezethető le. Ennek álláspontom szerint azért van jelentősége, mert e jogok garantálása lényegében egy ellentétes folyamatot fémjelez napjaink munkajogi tendenciáival,³⁷ ugyanis mind a magyar szabályanyagot, mind pedig a külföldi

³⁷ T/4786. számú törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvéről 83-87. [Elérhető: <http://www.parlament.hu/irom39/04786/04786.pdf> (letöltés dátuma: 2018.szeptember 27.).]

megoldásokat tipikusan a munkaerőpiaci, gazdasági szükségesség jellemez,³⁸ amit értelemszerűen a szabad szerződéses akarat biztosításának alapelve tud a legmegfelelőbbben kiszolgálni.

Habár ez a fajta szabadabb munkaviszony-felfogás ad absurdum a munkajog mint önálló szabályozási terület fölöslegessé válását is vizionáltatja,³⁹ nem szabad szem elől tévesztenünk azt a körülményt sem, hogy a flexibilitás,⁴⁰ „rugalmas biztonság”⁴¹ és általában a túlzottan szigorú és nagyszámú kógens szabályt elutasító megoldások után – mellett – a munkavállalók alapvető szociális érdekeinek védelme mint piaci aktivitásuk egyik záloga is visszatérően napirenden van,⁴² de összességében azt is mondhatjuk, hogy bár diverz szerepkörben, de folyamatosan jelen volt és van a munkaviszonyt szabályozó joganyagban. Vagyis álláspontom szerint a munkaszerződés feltételeit befolyásoló körülmények, illetőleg a szerződés nagyfokú szabadsága nem zárja ki e jogok meglétét, sőt talán éppen kontraproduktívan hatna az a munkaerőpiacra, ha a „törvényi szabadság” mellett háttérbe szorulnának, akár eltűnnének a tradicionálisan elvárt alapvető fontosságú jogok. A munkaszerződés tehát önmagában nem lehet kellő biztosítéka az alapvető munkavállalói jogok érvényesítésének, sőt azok leginkább a fent taglalt cselekvési autonómia korlátaiként jelentkeznek. Álláspontom szerint ez nem mond ellent annak a premisszának, miszerint a munkaviszony alanyai lényegében konszenzussal a munkaviszony szinte összes elemét szabadon alakíthatják, de a munkáltatói erőfölény okán szükséges ilyen jellegű garanciákkal is számolnunk, akár alapelvi szinten is. Alapelvi szinten pedig az egyenlő bánásmód elve lehet az egyik olyan korlátozás, amely nyilvánvaló akadályokat állít a szerződési szabadság eszméje elé.

38 Sipka Péter: The Regulation of The Working Conditions as a Limit of Flexible Working – The Effects of The Green Paper Through The Example of Hungary, *Procedia Economics and Finance*, 2015/23, 1517-1518.

39 Harry W Arthurs: Labour Law After Labour, *Osgood CLPE Research Paper*, 2011/15, 12-29. (fókuszban a munkajog funkciótlansága annak szociális tartalma nélkül).

40 Gyulavári Tamás – Kártyás Gábor: The Hungarian Flexicurity Pathway? *New Labour Code after Twenty Years in the Market Economy*, Pázámány, Budapest (2015) 91-92.

41 Bankó Zoltán: Az atipikus munkajogviszonyok, *Dialóg Campus*, Budapest–Pécs (2010) 33. és 42-43.

42 Frank Hendrickx: The European Social Pillar: A first evaluation, *European Labour Law Journal*, 2018/1, 4-5.

A fentebb leírtaknak megfelelően az a normativitási erő, amelyet az Mt., illetőleg a kollektív szerződés biztosítanak a munkavállalóknak jogaik érvényesítése során, még abban az esetben is megfelelő védelmi szintet eredményeznek, ha a szerződésben ezek az érdekek figyelmen kívül maradnak. A szerződéskötés körülményei, illetőleg tartalma ebben az értelemben nem befolyásolja a munkavállalói jogok bíróság előtti invokálhatóságát, ami természetesen abból is következik, hogy a legalapvetőbb garanciális normák egyrészt szűkítik a szerződési szabadság mértékét, másrészt pedig a szerződésnek lényegében immanens módon részét képezik, pontosabban a szerződésből származó jogok és kötelezettségek tekintetében nem ignorálhatók.

Vagyis a munkaszerződésbe foglalt konkrét, az azt megkötő felek akaratát tükröző jogi tényeken túl legalább ilyen fontos tényezőnek kell tekintenünk a kógens, vagy csak részben diszpozitív szabályozásokat az Mt-ben, amelyek között nagyrészt a munkavállalói érdekeket védő normatételeket találunk. Terjedelmi okokból jelen tanulmány keretei között nem lehetséges valamennyi, ilyen módon rendezett munkavállalói jogot részletesen tárgyalni, de az eddig ismertetett, általános áttekintés után az elemzés során az egyenlő bánásmód elvére koncentrálok, amely több aspektust is figyelembe véve bátran mondható a felek – talán elsődlegesen a munkáltató – szabad szerződéses akaratát hajlító (munka)jogi alakzatnak akkor is, ha maga az egyenlő bánásmód elve nem kifejezetten munkajogi szabályozásként értelmezendő,⁴³ hiszen hatása és jelentősége nem megkérdőjelezhető a munkajogviszonyban.⁴⁴ Az egyenlő bánásmód elve tipikusan olyan elvárás a munkáltatóval szemben, amely csorbíthatja a szerződéses szabadság elvét, illetőleg amely olyan kötelezettségekkel és jogokkal ruházza fel a feleket direkt állami beavatkozás révén, amely a szerződésből és annak elemeiből nem feltétlenül következne.

43 Christopher McCrudden: Equality in Law Between Men and Women in the European Community – United Kingdom, Belgium, European Communities (1994) 13.

44 John J. Donohue: Advocacy Versus Analysis in Assessing Employment Discrimination Law. In: Christopher McCrudden (ed.): Anti-Discrimination Law (2nd series), The Cromwell, Trowbridge (2004) 132-135.

Általánosságban igaz, hogy ha a munkaviszony bármely, döntően a munkáltató által befolyásolt elemére – például díjazás, megszüntetés – gondolunk, akkor a döntési és szerződési szabadság mindenképpen korlátozott bizonyos mértékben az egyenlő bánásmód elve által. Természetszerűleg a már többször említett munkavállalói szociális és gazdasági garanciák jelentős része ilyen, de az egyenlő bánásmód elve mögött oly erős alapjogi és emberi jogi fundamentumok állnak,⁴⁵ hogy erre a kritériumra ez fokozottan igaz. Nézetem szerint az elv értelmezését és alkalmazását bizonyos nehézségek jellemezhetik, ugyanis az alapvető, a felek megállapodására épülő premissza és az állam által szigorúan és kiterjedt jogi keretek között biztosított egyenlőség elve egymással merőben ellentétes,⁴⁶ noha éppen a fentebbi elemzés mutatott rá arra, hogy a munkaszerződés sajátos jogi természetéből fakadóan az egyenlő bánásmód elve és más alapvető jogosultságok is lényegében a megállapodás részét képezik, *expressis verbis* kifejezett szerződési akarat nélkül is (utóbbi tulajdonképpen szükségtelen is lenne).

A legnyilvánvalóbb pont, amelyen az egyenlő bánásmód elve áttöri a szerződéses szabadság elvét, az a munka díjazása,⁴⁷ mivel nézetem szerint az Mt. 12. § (1) és (3) bekezdése ezen a területen lényegében megtiltja a felek – elsősorban persze a munkáltató – számára, hogy a munka díjazásában szabadon, jogszabályi korlátok nélkül állapodhassanak meg. Fentebb már érintettem ezt a kérdést, megemlítve azt, hogy az ellenérték meghatározása alapbér formájában gyakorlatilag fogalmi eleme a munkaviszonynak – és a munkaszerződésnek –, így ennek fontosságát nem kell külön bemutatni. Ennek megfelelően az Mt. több ponton is rendelkezik olyan szabályokról, amelyek direkt módon a munkabérrel, illetve annak védelmén keresztül védik a munkavállalók érdekeit.⁴⁸ Mindemelllett az egyenlő munkáért egyenlő bér elv olyan nominát, konkrét előírása az Mt-nek – illetve az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvénynek

45 Ádám Antal: Az Alkotmánybíróság szerepe az emberi jogok védelmében, *Acta Humana*, 1994/15-16, 62-64.

46 Menyhárd Artilla: Diszkrimináció-tilalom és polgári jog, *Polgári Jogi Kodifikáció*, 2006/3, 8-9.

47 Sandra Fredman: *Marginalising Equal Pay Laws*, *Industrial Law Journal*, 2004/3, 281-282.

48 Ilyenek tipikusan a kötelező legkisebb munkabér, a garantált bérminimum vagy a munkabér védelmének normatív, Mt-ben rögzített előírásai.

(a továbbiakban: Ebktv.)⁴⁹ –, amely az egyenlő bánásmód általános elvén belül ugyan,⁵⁰ de egyfajta önállósággal, alapelvi, egyben konkrét munkáltatói kötelezettségen keresztül biztosítja a díjazás egyenlőségét.

A munkaszerződés alanyai nagyfokú szabadságot élveznek a munkadíjazás meghatározása tekintetében,⁵¹ habár a felszín alatt valójában az Mt. a díjazás minimumára, módjára, összehasonlítható jellegére nézve egyaránt tartalmaz kötelező érvényű előírásokat. Álláspontom szerint nem önmagában e keretek jogszabályi szintű előírásai – és nem is önmagában az egyenlő bánásmód elve – korlátozzák a felek szerződési autonómiáját, hanem az ezekből adódó következmények azaz, hogy a jogalkotó eredendően nem engedi átlépni e korlátokat, így alakítva indirekt módon a munkáltatók bérpolitikáját. Vagyis az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elv egy olyan szempontja a munkajogi szabályozásnak, amellyel a munkáltatónak eleve számolnia kell bérpolitikája kialakításakor, és bár vannak alóla kivételek,⁵² mégis abszolút jogellenes jogi helyzethez vezet az elv be nem tartása.⁵³

Az egyenlő bérezés elve tehát a munkáltatói oldal akaratszabadságát korlátozza a szerződés-kötés során, noha előállhatnak olyan hipotetikus helyzetek is, amelyben a munkavállaló – gazdasági és szociális körülményei okán – adott esetben a kisebb összegű, egyben egyenlőtlen díjazást is elfogadná azzal a lehetőséggel szemben, hogy adott esetben magasabb munkabérért – ami tehát *ex lege* járna neki – nem alkalmazza a munkáltató. Ez a dilemma persze önmagában a díjazás kialakításának sajátosságaiból, elsősorban a kötelező legkisebb munkabér és garantált bérminimum által is felmerülnek, de az egyenlő díjazás elve is rigorózus jogszabályi korlátnak tekintendő. Mindez

⁴⁹ Ebktv. 21. § f) pont.

⁵⁰ Az EBH 2018. M.24. sorszámú elvi döntés 43. pontja szerint „Az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvét az egyenlő bánásmód követelményrendszerén belül kell és lehet értelmezni.” Ezzel egyező kúria álláspont jelenik meg a Kúria EBH 2014. M.19. számú ítéletében is.

⁵¹ Kardkóvács – Kozma – Lőrincz – Pál – Pethő: i. m. 274-276.

⁵² Értve ez alatt az Ebktv. 19. § (2) bekezdése szerinti kimentési bizonyítást, a 7. § (2) bekezdés szerinti általános kimentési és a 22. § a) pont szerinti speciális kimentési szabályt.

⁵³ Azaz a munkáltatói aktus még látszólag sem jogszerű, ellentétben az Mt. 6. § (2) bekezdése szerinti joggal való visszaélés esetével, amely elv megsértése szintén felmerülhet ilyen esetekben. Lásd: Tercsák Tamás: A joggal való visszaélés a munkajogban, Pécsi Munkajogi Közlemények Tanulmányok, Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Pécs (2015) 7-16.

persze csak másodlagos fontossággal bír a munkavállaló oldalán, hiszen még akkor is, ha adott esetben az egyenlőtlen díjazást nem érzi sérelmesnek, a munkáltató felelőssége e szabályok betartása, vagyis a munkavállaló szerződésalkötés kori akarata e vonatkozásban irreleváns.⁵⁴

Kérdés persze, hogy az egyenlő bánásmód elve mennyiben limitálja ténylegesen a felek szerződési szabadságát a díjazás vonatkozásában, avagy nem csupán hipotetikus előfeltevés-e az itt tárgyalt jogi dilemma. Álláspontom szerint azért nem, mert az egyenlő bánásmód körében leginkább szem előtt lévő esetről beszélünk,⁵⁵ ami persze csak egyrészt köszönhető az itt felvázoltak szűken vett munkajogi természetének, másrészt ugyanis az egyenlő bánásmód követelményének alapjogi természetű, imperatív normaanyaga önmagában is megalapozza e distinkciót. Mindenesetre ezen indokok mentén közvetlen, többszintű jogalkotói beavatkozást figyelhetünk meg ezen a területen.⁵⁶ Ugyanakkor muszáj tovább lépni a diszkrimináció-tilalom mint a korlátozás alapjának tényétől, így néhány szóban megemlítem, hogy a korlátozás mértéke valójában fontosabb szerepet játszik a gyakorlatban, mint a kiindulási pontként szolgáló abszolút tilalom. Az egyenlő bánásmód így az egyenlő díjazás – körében sem az a tipikus ugyanis, hogy az egyes, szigorú szabályok alól ne lennének kivételek, de még az ex lege kivételek hiányában is minden esetben lehetősége van a munkáltatónak kimentenie magát, azaz igazolnia, hogy az egyenlő bánásmód elvét megtartotta a bérezés tekintetében.⁵⁷ Bár a kimentési szabályok szorosan nem tartoznak jelen tanulmány tárgyához, mégis érdemes megemlíteni az Ebktv. 22. § (1) bekezdés a) pontját, amely szűk körben bár, de feloldja az Mt. 12. § (1) és Ebktv. 21. § f) bekezdésének szigorát, amikor az elvégzett munka természetéhez, jellegéhez, sajátosságaihoz

54 A KGD 5/2013. számú döntésben a munkáltató – többek között – arra hivatkozott kimentésként, hogy mivel a munkabérben történő megállapodás szabad megegyezés tárgya a felek között, ezért, még ha a munkavállaló számára valamilyen sérelmes is a megállapított összeg, nem beszélhetünk diszkriminációról. A Kúria álláspontja szerint erre aaptalanul hivatkozik a munkáltató, ugyanis az egyenlő bánásmód elvét alapjogi és imperatív jellegénél fogva a munkaviszonyban minden körülmények között meg kell tartani, és csak ezt figyelembe véve egyezhetnek meg a munkabérben a felek.

55 T/4786. számú törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvéről 101. [Elérhető: <http://www.parlament.hu/irom39/04786/04786.pdf> (letöltés dátuma: 2018. szeptember 27.).]

56 Mt. 12. § (1) bekezdés és Ebktv. 21. § f) pont.

57 Az Ebktv. 19. § (2) bekezdés alapján.

igazodóan megengedi a munkáltatói kimentést.⁵⁸ Az ilyen esetekben ugyanis a munkáltatónak lényegében szabad mérlegelésre van lehetősége munkavállalóival szemben, de csak abban az esetben, ha az egyenlő bánásmód elvét generálisan megtartja.⁵⁹

Szintén árnyalja a szerződési szabadság korlátozásának fokát az a körülmény, hogy az egyenlő díjazás elvét csak egymással összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalók között kell megtartani,⁶⁰ mint ahogyan az a körülmény is, hogy az elv megsértése – azaz a szerződési szabadság korlátozásának átlépéséből eredeztethető jogsértés manifesztálódása – voltaképpen csak azon munkavállalók viszonylatában lehetséges, akik a díjazásbeli hátrányt valamely védett tulajdonságukra tekintettel szenvedték el.⁶¹ Habár ez egy olyan, konjunktív elemekből felépülő kritériumrendszer, amely – ebben az értelemben – inkább eljárási kérdés, mégis fontosnak tartom ezt tisztázni. Ugyanakkor ez mit sem változtat azon, hogy az elvi lehetőség valóban minden munkavállaló előtt nyitva áll arra, hogy amennyiben a munkáltató átlépi ezt a korlátot, úgy akár bíróság, akár az Egyenlő Bánásmód Hatóság előtt érvényesíthesse e jogát. Az összehasonlítható helyzet pedig lényegében az Mt. 12. § (3) bekezdése szerinti egyenértékűségi ismérvek alapján értelmezhető, de az összehasonlíthatóság Ebktv-beli kritériumát mindenképpen kiterjesztően kell értelmezni.⁶²

Összességében megállapítható, hogy az egyenlő bérezés elve axiomatikusan korlátozza a felek szerződési szabadságát, elsődlegesen a munkáltató munkaviszonyalakítási jogát, hiszen a bérpolitika kialakítása szükségképpen az ő érdekkörébe esik. Bár maga az egyenlő díjazás elve koncepcionálisan behatárolt, de az összehasonlítható helyzet és a munka egyenértékűségének

58 EBH 2014. M.19.

59 Azaz azonos helyzeteket azonos, eltérő helyzeteket pedig eltérő módon kezel. Lásd: Kardos Gábor: A nemi diszkrimináció egyes kérdései az EU Bíróság esetjogában. In: Gyulavári Tamás (szerk.): Egyenlő esélyek és jogharmonizáció. A nemek közötti megkülönböztetés tilalma a nemzetközi kötelezettségek tükrében, Munkaügyi Minisztérium Egyenlő Esélyek Titkársága – Integrációs Stratégiai Munkacsoport, Budapest (1997) 45.

60 Gyulavári Tamás – Könczei György: Európai szociális jog, Osiris, Budapest (2000) 72-76.

61 Gyulavári Tamás: Egyenlők és egyenlőbbek (8. rész), Humán Szaldó, 2009/10, 263-265., EBH 2015. M.24. és az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 384/4/2008. (III. 28.) TT. sz. állásfoglalása, 1-2.

62 A 2003. évi CXXV. törvény kommentárja, CompLex Jogtár, 8. §-hoz fűzött magyarázat.

szempontrendszere mégis olyan, alapvető garanciális alapjoggá teszük e vonatkozásban az egyenlő bánásmód elvét, amely ex lege védi a munkavállaló érdekeit.

KÖVETKEZTETÉSEK – (JOG)EGYENLŐTLEN EGYENLŐSÉG

Bár nem vizsgáltam valamennyi, alapjogi természetű munkavállalói garanciát, hiszen azok egy része eredendően a munkaszerződésbe kódolt, tekintve, hogy a munkaszerződés fogalmi sajátossága a díjazás ellenében történő függő munkavégzés (szubordináció), amiből következik a munkáltatói hatalom, amiből pedig a munkavállalók jogvédelmi kényszere vezethető le. Nem lehetséges persze a szerződéses feltételek mindegyikét ilyen szemmel (is) nézni, de álláspontom szerint mégis szükséges ez a fajta szemlélet, ugyanis a törvényi szabályozás nem feltétlenül kell, hogy betöltse ezt a kvázi szociális védelmi szerepet, sőt lehet, hogy hamarosan nem is fogja tudni. Fontos mindenesetre, hogy a munkavállalók által elfogadott feltételeknek legalább a minimum sztenderdekét magukban kell foglalniuk, és ebben jelenleg természetesen segítségükre van az Mt. Azonban, ha vizionáljuk a talán nem is oly távoli munkaerőpiaci jövőt, ahol nem feltétlenül a szociális természetű garanciák fognak dominálni, akkor hamar felismerhetjük a szerződéses akarat kifejeződésének fontosságát a tekintetben, hogy egyfajta szükségességet eredményez mindez a jogvédelmi mechanizmusok szerződéses artikulálására. Márpedig ebben a tekintetben a kollektív megállapodások „általános szerződési feltételei”,⁶³ illetve az egyéni munkaszerződések olyan szabályozása és felek általi formulázása játszhat kulcsszerepet, amely immanens módon figyelemmel van a munkavállalók alapvető érdekeire, jogaira, köztük kiemelt helyen az egyenlő bánásmód követelményével.

Össességében a szerződési feltételek és szerződési szabadság eszméje több oldalról terhelt a munkajogban, mégis megállapítható, hogy a jogalkotó gyakorlatilag ezen jogelv rendeltetésszerű alkalmazása köré építette fel az Mt-t. A felek látszólagos szerződéses egyenlősége és az Mt. sokszor nem

63 Nadas György: Általános szerződési feltételek a munkajogban, fogyasztó-e a munkavállaló? In: Árva Zsuzsanna – Szikora Veronika (szerk.): A fogyasztók védelmének új irányai és kihívásai a XXI. században, Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Debrecen (2018) 316-320.

is leplezett eltolódása az egyoldalú szabályozás felé veszélybe sodorhatják a munkavállalói jogok szerződésbe történő inkorporálását abban a nem feltétlenül hipotetikus esetben, amikor ezek kizárhatók a törvény szerint. A törvényi minimumok viszont kétségkívül egyfajta generikus szerződési feltételként jelentkezhetnek, ugyanis ezekkel a feleknek számolniuk kell, és szerződéses akaratuknak ezeket nem feltétlenül kell átfogni. Habár a felek egyenlőségét speciális szerződési feltételekkel és törvényi normákkal sem lehet megalapozni álláspontom szerint, az „egyenlőtlen egyenlőség” másik oldalán a munkavállalók egyenlősége, azaz az egyenlő bánásmód elve e tekintetben is egy határozott, végső korlátot állít a munkáltató joggyakorlása és a felek szerződéses szabadsága elé.