

Károli Gáspár Református Egyetem

Állam-és Jogtudományi Doktori Iskola

Doktori Iskola vezetője: Prof. Dr. Jakab Éva

A szerződési szabadság érvényesülése a munkaviszonyban

Doktori értekezés tézisei

Készítette: dr. Tóth Kristóf

Témavezető: Prof. Dr. Kun Attila

Budapest

2025

Tartalomjegyzék

1. Az értekezés tárgya.....	2
2. Az értekezés szerkezete, a kutatás módszerei és céljai.....	4
3. Az értekezés főbb megállapításai	7
3.1. A szerződési szabadság munkaviszonyban történő korlátozásának dogmatikai, elvi indokai.....	7
3.2. A kedvezőbbség elvének történeti fejlődése és annak érvényesülése a hatályos magyar munkajogban	8
3.3. Az individuális autonómia bővítésével összefüggő dilemmák	11
3.4. A kedvezőbbség elve Németország és a visegrádi országok munkajogában.....	13
3.5. A szerződési szabadság szélsőértékei	15
3.6. A munkaszerződés ÁSZF-ként történő értelmezése és a munkaszerződés értékelése a „psychological contract”, a „relational contract”, és a „personal employment contract” elméletek fényében.....	17
4. A szerző publikációs jegyzéke	20
4.1. Az értekezés témakörében írt publikációk	20
4.2. Egyéb publikációk.....	21

1. Az értekezés tárgya

A szerződési szabadság fogalma alapvetően kettős, polgári jogi és alkotmányjogi értelemben határozható meg.¹ A polgári jogi értelemben vett szerződési szabadság elve a magánautonómia elismerését jelenti a szerződések világában, amely arra utal, hogy a mellérendelt pozícióban lévő felek akarata jogi értelemben nincs megkötve.² Ezen elv alapján a konszenzust kialakító felek a jogviszonyukat „személyre szabottan” alakíthatják, az e köré keretet építő kontraktus szabályait nagyfokú szabadsággal formálhatják.³ Ennek megfelelően, a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) a dispozitivitás főszabályáról rendelkezik, mely szerint a szerződő felek a jogaikat és kötelezettségeiket megállapító szerződési szabályoktól egyező akarattal eltérhetnek.⁴

Eltérően a polgári joghoz képest, az alkotmányjogi nézőpontból meghatározott szerződési szabadság olyan intézmény, amelynek konkrét megjelenési formája az állami beavatkozás terjedelmétől és intenzitásától függ.⁵ Az Alkotmánybíróság gyakorlata szerint a szerződési szabadság a piacgazdaság lényegi eleme, így az önálló alkotmányos jog, azonban nem minősül alapjognak.⁶ Ebből következően, a szerződési szabadság alkotmányosan még lényegi tartalmát illetően is korlátozható, amennyiben a korlátozás végső eszközének fennállnak az alkotmányos indokai. Ezen feltétel akkor következik be, ha a korlátozásnak „ésszerű” oka van.⁷ Ezen elv ésszerű okból történő korlátozása tipikusan a „szociálisan egyenlőtlen pozíciójú felek között létrejövő szerződések esetén” jelenik meg a legmarkánsabban, így például a munkaviszonyban. Ugyanis az ilyen, a munkaviszonyra is jellemző aszimmetrikus jogviszonyok esetében indokolt a jogalkotó általi beavatkozás a felek szerződéses viszonyába.⁸

A polgári jogi értelemben vett szerződési szabadság elve – mint a magánautonómia elismerése – tehát a felek mellérendelt helyzetén és az önkéntes, befolyástól mentes

¹ Drinóczi Tímea: A szerződési szabadság – alkotmányjogi nézőpontból. *Cég és jog*, 4. évf., 2002/9. 18. [a továbbiakban: Drinóczi (2002)].

² Török Éva: *A szerződés létrehozásának alapkérdései*. HVG-ORAC, Budapest, 2013. 14.

³ Béky, Ágnes Enikő: Interpreting freedom of contract in modern civil law. *Debreceni Jogi Műhely*, 4. évf., 2007/4. Elérhető: <https://ojs.lib.unideb.hu/DJM/article/view/6391/5991> (Letöltve: 2025. május 10.).

⁴ Ptk. 6:59. §.

⁵ Drinóczi (2002), 18.

⁶ Lásd pl.: 7/2006. (II. 22.) AB határozat IV. 1.2.; 3298/2014. (XI. 11.) AB határozat III. 29.

⁷ Drinóczi (2002), 18.

⁸ Lenkovics Barnabás: Szerződési szabadság – alkotmányos nézőpontból. In: Király Miklós – Gyertyánfy Péter (szerk.): *Liber Amicorum: studia Gy. Boytha dedicata: ünnepi dolgozatok Boytha György tiszteletére*. ELTE ÁJK Polgári Jogi Tanszék, Budapest, 2004. 252.

szerződéses akaraton alapul. Ugyanakkor, ezen elv érvényesülését a szerződő felek közötti (gazdasági és strukturális) egyenlőtlenség jelentősen befolyásolja, mely tényező alapot ad az állam általi beavatkozásra ezen típusú szerződéses viszonyokba. Minderre tekintettel, ellentétben a polgári jog által szabályozott szerződéses jogviszonyokkal, a munkaviszonyban – a kétoldalú diszpozitivitás főszabálya helyett – a relatív diszpozitivitás azon rendező elv, amely alapvetően „kijelöli a szerződéses szabadság általános kereteit.”⁹ Ennek (elsődleges) indoka, hogy a munkaviszonyt nem a felek mellérendelt kapcsolata, hanem a munkáltató fölérendelt helyzete jellemzi. A felborult egyensúlyi helyzetből következően pedig a munkajog egyik fő célja, hogy a gyengébb fél – illetve bizonyos osztályadalmi célok, érdekek – védelme érdekében beavatkozzon a felek szerződéses viszonyába.¹⁰ A munkajog védelmi funkciójára figyelemmel, a nyugat-európai országok munkajogi kultúrájában hosszú múltra visszatekintő jogalkotási és jogalkalmazási hagyományokkal rendelkezik a „kedvezőbbség elve” („Günstigkeitsprinzip”, „favourability principle” stb.)¹¹, amely a rendszerváltást követően a hazai, valamint a kelet-közép-európai államok (így például a visegrádi országok) munkajogában is a munkajogi jogforrási hierarchia rendező elvévé vált.¹²

A magyar munkajog kontextusában a kedvezőbbség elvét a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 43. § (1) bekezdése rögzíti, mely szerint „[a] munkaszerződés – jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – a Második Részben foglaltaktól, valamint munkaviszonyra vonatkozó szabálytól a munkavállaló javára eltérhet.” Bár a kedvezőbbség elvének főszabálya érvényesül a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok relációjában, az Mt. egyik fő célja a munkaszerződés szabályozó szerepének növelése, kifejezve ezzel azt a jogpolitikai szándékot, hogy a jogalkotó a munkajogot – annak „rugalmasítása” jegyében – a polgári joghoz kívánja közelíteni.¹³ Ezen jogpolitikai célkitűzés megvalósítása érdekében, a hatályos munkajogi

⁹ Berke Gyula: Gondolatok a magánautonómia és a kollektív autonómia munkajogi problémájához. In: Ábrahám Márta – Berke Gyula – Tálné Molnár Erika (szerk.): *Exemplis discimus: Emlékkötet Radnay József születésének 95. évfordulójára*. Kúria – Pázmány Press, Budapest, 2022. 50. [a továbbiakban: Berke (2022)].

¹⁰ Davidov, Guy: Articulating Labour Law's Goals: Why and How. *European Labour Law Journal*, Vol. 3., 2012/2. 150.

¹¹ Kiss György: A munkajog szabályozásának dilemmái. *Miskolci Jogi Szemle*, 12. évf., 2017/2. különszám. 268. [a továbbiakban: Kiss (2017)].

¹² Gyulavári, Tamás – Menegatti, Emanuele: Who Regulates Employment? Trends in the Hierarchy of Labour Law Sources. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 38., 2022/1. 46. [a továbbiakban: Gyulavári – Menegatti (2022)].

¹³ Gyulavári Tamás: Munkajogi jogforrások. In: Gyulavári Tamás (szerk.): *Munkajog. Ötödik, átdolgozott kiadás*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2020. 51.

kódexben – a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvényhez (a továbbiakban: 1992. évi Mt.) képest – bővült azon rendelkezések köre, amelyektől a felek megállapodása akár a munkavállaló hátrányára is eltérhet. A diszpozitivitás „térnyerése” a Covid19-világjárvány okozta „atipikus helyzetben” volt különösen megfigyelhető, mely időszakban a jogalkotó gyakorlatilag lehetővé tette a felek megállapodása számára az eltérést az Mt. bármely szabályától.¹⁴

Megállapítható tehát, hogy a szerződési szabadság a munkajogban korlátozottabb formában érvényesül a polgári joghoz képest, mivel annak általános határait a kedvezőbbség elve határozza meg. Megfigyelhető ugyanakkor egyes atipikus munkavégzési formák speciális, a relatív diszpozitivitás főszabályától eltérő szabályozása¹⁵, illetve az individuális autonómia bővítésére irányuló jogalkotói szándék a „tipikus” munkaviszony tekintetében. Mindazonáltal, a munkajog polgári joghoz való közelítésével¹⁶ és a munkaszerződés szabályozó szerepének növelésével összefüggésben számos dilemma felmerül. Ezen dilemmák vizsgálhatók egyrészt – a tételes (munka)jogi szabályozásra fókuszálva – jogdogmatikai szempontból, másrészt egyes szerződéses elméletek fényében. A munkaszerződés ugyanis olyan jogviszonyt alapít, amelynek tartalmát nem csupán a jogi normák, hanem számos „jogon kívüli” tényező is alakítja, befolyásolja, így a munkaviszony – tekintettel annak perszonális, bizalmi és „long-term” jellegére – „túllépi” a hagyományos magánjogi kötelek kereteit.

2. Az értekezés szerkezete, a kutatás módszerei és céljai

Az értekezés célja a szerződési szabadság munkaviszonyban történő érvényesülésének vizsgálata, elsősorban az individuális szintű megállapodások szabályozási „mozgásterére” fókuszálva. A kollektív megállapodásokkal kapcsolatos kérdések, dilemmák csak annyiban

¹⁴ Kun Attila: Munkajogi elvi kérdések: a felek (munkáltató és munkavállaló) egyéni megállapodásainak mozgásteréről. *Glossa Iuridica*, 7. évf., 2020/különszám. 145-146. [a továbbiakban: Kun (2020)].

¹⁵ Az Mt. két atipikus munkaviszony kapcsán a kedvezőbbség elvének főszabályától karakteresen eltérő „szélsőérték”, „lex specialis” jellegű szabályrendszert rendel alkalmazni. E körben az egyik végletet a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony jelenti, melyben a jogalkotó csak korlátozottan engedi érvényesülni a felek szerződési szabadságát (Mt. 205. §). A másik végletet a vezető állású munkavállaló munkaviszonya jelenti, melynek tekintetében szinte teljes diszpozitivitás érvényesül [Mt. 209. § (1) bekezdés].

¹⁶ A munkajog polgári joghoz való közelítését tükrözi továbbá azon jogtechnikai megoldás is, mely szerint az Mt. 31. §-a alkalmazni rendeli a munkajogi jognyilatkozatokra a Ptk. általános szerződési feltételekre vonatkozó (általános) rendelkezéseit.

kerülnek elemzésre, amennyiben azok – az adott résztéma tekintetében – közvetlen relevanciával bírnak az individuális szerződéses autonómiával összefüggésben.

Az értekezés első fejezetének célja a szerződési szabadság különböző aspektusainak bemutatása. Ennek keretében elemzésre kerül a szerződési szabadság polgári jogi és alkotmányjogi nézőpontból történő megítélése, a piacgazdaságban betöltött jelentősége, valamint ezen elv alkotmányos korlátozhatóságának kérdése. A fejezet célja továbbá – a vonatkozó (alkotmány)bíróági döntések, valamint a meghatározó külföldi és hazai jogirodalmi álláspontok mentén – azon dogmatikai, elvi indokok feltárása, amelyek szükségessé teszik azt, hogy a szerződési szabadság elve bizonyos mértékben korlátozásra kerüljön a munkaviszonyban.

A második fejezetben a magyar munkajog történeti modelljei kerülnek vizsgálatra a felek szerződési szabadságának érvényesülése szempontjából. E körben elemzésre kerül a 19. század közepére jellemző „laissez faire, laisser passer” korszak, az azt követő kezdeti állami beavatkozás időszaka, valamint a szocialista munkajog periódusa, mely utóbbi a munkajog mint önálló jogág megszületésének időszaka Magyarországon. A fejezet tárgyát képező résztéma kutatása során a jogtörténeti módszer került alkalmazásra, amelynek keretében feldolgozásra kerültek az adott korszakban hatályos és releváns jogszabályok, a „szocialista” munkajogi kódexekhez tartozó törvényi indokolások, valamint a korabeli magyar jogtudomány meghatározó munkái, álláspontjai.

A harmadik fejezetben a rendszerváltást követő magyar munkajog jogforrási rendszere kerül elemzése a kedvezőbbség elvének érvényesülése szempontjából, elsősorban a munkaszerződés szabályozó szerepére fókuszálva. E témakör két fő szerkezeti egységre bontható. Az első egység áttekintést nyújt ezen elv első, „contra legem” jellegű megjelenéséről a hazai bírói gyakorlatban, illetve az 1992. évi Mt. szabályozási módszeréről. A második egység a hatályos munkajogi szabályozási környezetben vizsgálja a „jóléti elv” érvényesülését, kitérve a kedvezőbbség megítélésének (Mt.-ben rögzített) értelmezési módszerére, illetve a jóerkölcsebe ütközés tilalmára mint a kedvezőbbség elvének korlátjára. A negyedik fejezet célja az individuális autonómia bővítésével összefüggő elméleti és gyakorlati szempontú dilemmák vizsgálata. A fejezet – nemzetközi empirikus kutatások eredményeire is támaszkodva – áttekintést nyújt azon jogpolitikai indokokról, amelyek – a „flexicurity” koncepciójának jegyében – a szerződési szabadság bővítésére irányulnak a hazai munkajogban. A fejezet célja továbbá – a különböző jogértelmezési módszerek alkalmazásával, valamint a vonatkozó, releváns szakirodalom és bírói gyakorlat feldolgozásával – azon kivételes jellegű, az 1992. évi Mt.-hez képest lényeges változást

eredményező, és a jogirodalomban leginkább vitatott hatályos magyar munkajogi jogintézmények vizsgálata, amelyektől a felek megállapodása akár a munkavállaló hátrányára is eltérhet. E körben a kutatás célja annak feltárása, hogy – a „joglerontás” feltételeire vonatkozó jogirodalmi ajánlások fényében – milyen értelmezési bizonytalanságok és gyakorlati „rizikók” merülnek fel a vizsgált törvényi rendelkezésektől történő szerződéses eltérés kapcsán.

Az ötödik fejezetben – a komparatív módszer alkalmazásával – nemzetközi kitekintés történik. Ennek keretében sor kerül Németország (mint nyugat-európai ország) munkajogi jogforrási rendszerének vizsgálatára a kedvezőbbség elvének érvényesülése szempontjából, és annak összehasonlítására a hazai szabályozással. Ennek keretében elemzésre kerül a német munkajogi jogforrási hierarchia, annak fő rendező elvei, valamint a német jogirodalom és bírói gyakorlat által kimunkált, a kedvezőbbség megítélésének lehetséges módszerei és azok érvényesülése a német bírói gyakorlatban. Ezen fejezet célja továbbá a visegrádi országok munkajogi jogforrási rendszereinek elemzése a „jóléti elv” tekintetében. Ennek keretében vizsgálatra kerülnek ezen „posztoszocialista” államok munkajogi jogforrásainak típusai, azok egymáshoz való viszonya, valamint mindenekelőtt a munkaszerződés helye, szabályozó szerepe ezen rendszerekben. E tekintetben a fő kutatási kérdés, hogy ezen régió hasonló történelmi fejlődéssel és gazdasági környezettel rendelkező államaiban is megfigyelhető-e – Magyarországhoz hasonlóan – az individuális autonómia bővítésére irányuló jogpolitikai szándék.

A hatodik fejezet célja azon két atipikus munkaviszony vizsgálata, melyek tekintetében az Mt. – *lex specialis* jelleggel – a kedvezőbbség elvének főszabályától eltérő szabályrendszert rendel alkalmazni. E körben elemzésre kerülnek a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony sajátos szabályai, mely jogviszonyban a jogalkotó csak korlátozottan engedi érvényesülni a felek szerződési szabadságát az általános szabályokhoz képest. Vizsgálatra kerül továbbá a vezető állású munkavállaló munkaviszonya, mely esetben – az Mt. nyelvtani értelmezése alapján – a felek megállapodása tekintetében szinte teljes diszpozitivitás érvényesül. E körben a kutatás célja – a különböző jogértelmezési módszerek alkalmazásával – azon további főbb törvényi rendelkezések megállapítása, amelyeket az Mt. nem minősít kógens jellegűnek, azonban azoktól nem lehetséges az eltérés a vezető állású munkavállaló munkaszerződésével. Ezen fejezet célja továbbá a Covid19-világjárvány okozta „atipikus helyzetben” megengedett abszolút diszpozitivitással összefüggő elméleti és gyakorlati szempontú dilemmák, valamint jogdogmatikai ellentmondások feltárása.

A hetedik fejezet témakörei a munkaszerződés egy speciális formája, illetve a munkaszerződés és a munkaviszony sajátos értelmezésére irányuló egyes szerződéses elméletek. Ezen résztéma kapcsán a fejezet célja egyrészt az általános szerződési feltétel jogintézménye (a továbbiakban: ÁSZF) vizsgálata annak munkaviszonyban történő alkalmazhatósága szempontjából, különösen azon kérdésre fókuszálva, hogy az ÁSZF-ként megállapított munkaszerződéses rendelkezés hogyan befolyásolja a szerződési szabadság érvényesülését a munkaviszonyban. A fejezet célja továbbá a munkaviszony tartalmának, illetve a munkaszerződés szabályozó szerepének vizsgálata a pszichológiai szerződés, a „relational contract” és a „personal employment contract” teóriák fényében. E tekintetben a kutatás célja annak megállapítása, hogy ezen elméletek miként interpretálhatók és milyen jelentőséggel bírnak azok a szerződési szabadság munkaviszonyban történő érvényesülése szempontjából.

3. Az értekezés főbb megállapításai

3.1. A szerződési szabadság munkaviszonyban történő korlátozásának dogmatikai, elvi indokai

A polgári jog által szabályozott szerződéses viszonyokkal ellentétben, a munkaviszonyban az abszolút diszpozitivitás főszabálya helyett, a relatív diszpozitivitás azon rendező elv, amely alapvetően meghatározza a szerződési szabadság általános kereteit.¹⁷ A munkaviszonyban a szerződési (tartalomalakító) szabadság korlátozásának elsődleges indoka, hogy a munkaviszonyt a munkáltató fölérendelt helyzete jellemzi, így a felek eltérő alkupozícióval rendelkeznek a munkaviszony feltételeinek alakítása kapcsán. Ebből következően, a munkavállaló „szerződési szabadsága” jellemzően csupán a munkáltató által egyoldalúan kialakított szerződéses feltételek elfogadására terjed ki, annak tartalmát azonban érdemben befolyásolni nem tudja.¹⁸ Minderre tekintettel a munkajog (egyik) fő célja, hogy kiegyenlítse a felek alkupozíciójának egyenlőtlenségét azáltal, hogy a szerződési szabadságot jogszabályi keretek közé szorítja.¹⁹

¹⁷ Berke (2022), 50.

¹⁸ Davidov, Guy: *A Purposive Approach to Labour Law*. Oxford University Press, Oxford, 2016. 52-54.

¹⁹ Lehoczkyné Kollonay Csilla: Génmanipulált újszülött – Új munkatörvény az autoriter és neoliberális munkajogi rendszerek határán. In: Kun Attila (szerk.): *Az új Munka Törvénykönyve dilemmái című tudományos konferencia utókiadványa: KRE ÁJK 2011. december 13.* Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Budapest, 2013. 31. [a továbbiakban: Lehoczkyné (2013)].

A szerződési szabadság korlátozása tehát elsődlegesen a munkaviszonyra jellemző (többféle forrásból eredő) függőségi viszonnal és az ebből eredő eltérő alkupozícióval indokolható. Ugyanakkor – az aszimmetrikus viszony ellenére – adott esetben elképzelhető, hogy egy munkavállaló valóban őszintén, befolyástól mentesen hozzájárulna egy „joglerontó” megállapodás megkötéséhez, bizonyos rövid távú célok elérése érdekében. Ennek kapcsán azonban a jogirodalom, így például Guy Davidov kiemeli, hogy a legtöbb esetben még a munkavállaló őszinte, valódi akarata ellenére is garantálni szükséges a „non-waivability” elvét, vagyis a munkavállalói jogok alóli „kiszervezés” tilalmát. E tekintetben a szerződési szabadság korlátozásának indokai bizonyos paternalista érveken alapulnak, melynek célja, hogy a jogalkotó „megóvjá” a munkavállalót (illetve másokat) az irracionális, „joglerontó” döntésének (hosszú távú) negatív következményeitől.²⁰ A munkavállalók egyéni védelmi szükségletén túl tehát a szerződési szabadságnak gátat szabnak bizonyos közérdekvédelmi, összgazdasági megfontolások is, hiszen a munkaviszonynak az osztálytársadalmi gazdaságban betöltött relevanciája miatt is indokolt az állami jelenlét.²¹

3.2. A kedvezőbbség elvének történeti fejlődése és annak érvényesülése a hatályos magyar munkajogban

A munkajog egyik lényegi jellemzője abban ragadható meg, hogy a munkaviszony felei között meglévő (hatalmi és gazdasági) egyenlőtlenséget kísérli meg kiegyenlíteni azáltal, hogy a szerződési szabadságot jogszabályi keretek közé szorítja.²² Minderre tekintettel, „az európai munkajogi kultúrában általánosan elismert”²³, és a rendszerváltást követő hazai munkajogban is hagyományosan érvényesül a kedvezőbbség elve, mely szerint a munkaszerződés a munkaviszonyra vonatkozó szabályoktól – főszabályként – csak a munkavállaló javára térhet el.²⁴ Ugyanakkor, a kedvezőbbség elve csak hosszú jogfejlődés útján alakult ki a magyar munkajog rendszerében és vált fő rendező elvvé a felek megállapodása és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok relációjában.

²⁰ Davidov, Guy: Non-waivability in Labour Law. *Oxford Journal of Legal Studies*, Vol. 40., 2020/3. 482. [a továbbiakban: Davidov (2020)].

²¹ Jarjabka Tünde: Az állam regulatív funkcióinak változása az új Mt.-ben. *Magyar Munkajog E-Folyóirat*, 2015/1. 96. [a továbbiakban: Jarjabka (2015)].

²² Kenderes György: *A munkaszerződés hazai szabályozásának alapkérdései*. Novotni Alapítvány, Miskolc, 2007. 123.

²³ Kiss (2017), 268.

²⁴ Kun (2020), 148.

A második világháborút megelőzően a munkaviszony szabályozása – széttagolt jelleggel – a magánjog keretei között történt, így a munkavégzésre irányuló (csekély számú) jogszabályok alapvetően diszpozitív jellegűek voltak.²⁵ A korszak szerződéstípusai közül a szolgálati (munkabéri) szerződés állt a legközelebb a mai értelemben vett munkaszerződéshez, melyet azonban a korabeli jogirodalom és joggyakorlat „magától értetődően” magánjogi intézménynek tekintett.²⁶ Ezen időszakban a kollektív szerződésre vonatkozóan sem voltak részletes, speciális jogszabályok, hanem azt az általános magánjogi jogelvek fényében ítélték meg egy sui generis kötelmi szerződéstípusként.²⁷

A második világháború végét követően megindult a munkajog „közjogiasítása és kiemelése a magánjogi keretektől.”²⁸ 1945-től egészen 1951-ig a munkajogi szabályozás fő tényezője egy átfogó kollektív szerződéses rendszer volt, melynek keretében a munkajogi rendelkezések túlnyomó részét – a jogszabályok mellett – a kollektív szerződések rögzítették, melyek már „átalakító erővel” rendelkeztek.²⁹ Mivel „állami ügy lett a munkaügy”³⁰, átalakult a korábbi korszakra jellemző (diszpozitív jellegű) jogszabályok kötőereje is, vagyis emelkedett a kógens, illetve kaudikálóan kógens jogi normák száma.³¹ A polgári demokratikus fejlődési irány a „fordulat évétől”, vagyis 1948-tól véget ért, és egyre inkább a szocialista ideológia centralizmusának és a tervgazdálkodásnak jobban megfelelő kógensia erősödött meg.³² A kógens szabályozási technika jellemezte a két „szocialista” munkajogi kódexet, vagyis a Munka Törvénykönyvéről szóló 1951. évi 7. törvényerejű rendeletet, és a Munka Törvénykönyvéről szóló 1967. évi II. törvényt (a továbbiakban: 1967. évi Mt.) is. Ezen időszakban a munkaviszonyra vonatkozó szabályok – kevés kivételtől eltekintve – kötelezően megszabták a munkaviszony tartalmát. A munkaszerződésnek így a munkaviszonyt keletkeztető hatásán kívül gyakorlatilag további

²⁵ Kun Attila: A magyar munkajog kezdetei és helyzete 1945 és 1949 között. *Acta Universitatis Szegediensis Acta Juridica et Politica, Publicationes Doctorandorum Juridicorum, Tomus IV., Fasciculus 11.* Szeged, 2004. 350, 355-356. [a továbbiakban: Kun (2004)].

²⁶ Berke (2022), 33.

²⁷ Kun (2004), 368.

²⁸ Uo. 359.

²⁹ Hágelmayer Istvánné: *A kollektív szerződés alapkérdései.* Akadémiai Kiadó, Budapest, 1979. 134.

³⁰ Farkas József: *Munkajogunk fejlődése a felszabadulástól a Munka Törvénykönyvéig.* Jogi és Államigazgatási Könyv-és Folyóiratkiadó, Budapest, 1952. 6.

³¹ Nagy László: Munkajog. *Jogtudományi Közlöny*, 3. évf., 1948/19-20. 348.

³² Kun (2004), 350.

jelentősége nem volt, mivel az a munkaviszonyra vonatkozó szabályoktól – főszabályként – nem térhetett el, még a munkavállaló javára sem.³³

A rendszerváltást követő politikai és gazdasági változások nyomán fokozatosan megindult a munkajog „magánjogiasítása”, vagyis a megváltozott körülményekhez igazodó, elsősorban a (kollektív) felek szerződéses autonómiájára épülő munkajogi jogforrási rendszer kialakítása. Ezen folyamat során – kezdetben a bírói gyakorlatban, később a jogalkotás szintjén is – fokozatosan elismerésre került a kedvezőbbség elve. A rendszerváltást követő magyar munkajogban a kedvezőbbség elvének első említésére 1991-ben, a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 147. számú állásfoglalásában került sor a jogszabály és a kollektív szerződés relációjában. Annak ellenére, hogy az 1967. évi Mt. a végkielégítés kapcsán nem biztosított eltérési lehetőséget, a Munkaügyi Kollégium – a piacgazdasági környezethez igazodva – „contra legem” jelleggel kimondta e jogintézmény tekintetében a kollektív szerződés szabályozási lehetőségét, amennyiben az a munkavállalóra kedvezőbb szabályokat állapított meg. Ezen állásfoglalás továbbá – jóval túlmutatva a korabeli joggyakorlaton – leszögezte, hogy a törvényhez képest kedvezőbb eltérést nem egyes részletszabályok, hanem a végkielégítésre vonatkozó szabályozások egybevetésével kell megállapítani.³⁴

Az 1992. évi Mt. alapvető változásokat eszközölt a munkajog jogforrási rendszerében, melynek célja a piacgazdaság viszonyainak megfelelő szabályozás kialakítása volt. Ezen rendszerben a jogalkotó csupán a munkaviszony bizonyos garanciális elemeinek rögzítésére törekedett, és elsődlegesen a kollektív szerződésnek szánta azt a szerepet, hogy a törvényben deklarált „minimálstandardokhoz” képest a munkavállaló számára kedvezőbb szabályokat megalkossa.³⁵ Ezen koncepciónak megfelelően, a kódex mind a kollektív szerződés, mind a felek megállapodása tekintetében a relatív diszpozitivitás főszabályát rögzítette a törvény Harmadik Részéhez képest, valamint arról rendelkezett, hogy a felek megállapodása kollektív szerződéstől – mint munkaviszonyra vonatkozó szabálytól – kizárólag a munkavállaló javára térhet el.³⁶

³³ Gyulavári, Tamás: The Hungarian Experiment to Promote Collective Bargaining: Farewell to ‘Principle of Favour’. In: Gyulavári, Tamás – Menegatti, Emanuele (eds.): *The Sources of Labour Law*. Kluwer Law International B.V., The Netherlands, 2020. 246-247. [a továbbiakban: Gyulavári (2020)].

³⁴ Berke Gyula: Adalékok a munkavállaló javára való eltérés kérdéséhez. In: Pál Lajos – Petrovics Zoltán (szerk.): *Visegrád 16.0. A XVI. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Wolters Kluwer, Budapest, 2019. 111-112. [a továbbiakban: Berke (2019)].

³⁵ Balogh Áron Péter: *A kollektív szerződés, mint magánjogi jogintézmény. Doktori értekezés*. Debreceni Egyetem Marton Géza Állam- és Jogtudományok Doktori iskola, Debrecen, 2021. 32.

³⁶ 1992. évi Mt. 13. § (3) bekezdés, 76. § (4) bekezdés.

Az 1992. évi Mt.-ben a normatív szintre emelt jogalkotói szándék, vagyis a „magánjogias” szemléletű szabályozás kialakítása azonban csak részben teljesült, ugyanis a kollektív szerződések általi lefedettségi ráta alacsony maradt. Az Mt. indokolása ennek fő okaként azt jelölte meg, hogy a relatív diszpozitivitás főszabálya nem tette prioritássá a kollektív szerződések megkötését a munkáltatók számára.³⁷ A korábbiaknál szélesebb körű kollektív autonómia biztosítása céljából a jogalkotó az Mt. szabályainak általános természetét (annak Második és Harmadik Részét) diszpozitívként határozta meg a kollektív szerződéssel szemben.³⁸ A munkaszerződés szabályozó szerepét illetően az Mt. megtartotta az „elődje” szabályozási módszerét, vagyis azon főszabályt, mely szerint a munkaszerződés az Mt. Második Részétől, illetve egyéb munkaviszonyra vonatkozó szabálytól a munkavállaló javára térhet el, mely főszabály alól csak jogszabály teremthet kivételt. Az Mt. továbbá a munkavállaló javára való eltérés értékelését segítő szabályként rögzíti, hogy eltérést „[...] az egymással összefüggő rendelkezések összehasonlításával kell elbírálni.”³⁹

Az 1992. évi Mt. hatálybalépése óta tehát a munkaszerződés szabályozó szerepét illetően a fő rendező elv a kedvezőbbség elve. Ugyanakkor, a bírói gyakorlat alapján⁴⁰ megállapítható, hogy ezen elvnek gátat szab a jóerkölcsebe ütközés tilalma.⁴¹ Ezen tilalomból következően, ha a munkaszerződés ugyan a munkavállaló javára tér el a munkaviszonyra vonatkozó szabálytól, de az abban foglalt tartalom – annak „túl előnyös” volta miatt – nyilvánvalóan átlépi a jóerkölcse által állított morális határokat, vagyis azt az általános társadalmi megítélés egyértelműen tisztességtelennek, elfogadhatatlannak minősíti, úgy a szerződés érvénytelennek minősül.⁴²

3.3. Az individuális autonómia bővítésével összefüggő dilemmák

Az Mt. a 21. század munkajogának modernizálását célul kitűző „flexicurity” koncepcióját tükrözi, vagyis a gazdasági környezet megváltozott szerkezetéhez és jellemzőihez való igazodást, és a hagyományos, védelmező jellegű munkajogi szabályozás részleges lebontását.⁴³ A kódex célja mögött az a jogalkotói szándék áll, hogy a törvénynek a

³⁷ T/4786. számú törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvéről. Budapest, 2011. október. Általános indokolás, 2. pont. (a továbbiakban: Mt. indokolás).

³⁸ Mt. 277. § (2) bekezdés.

³⁹ Mt. 43. § (1)-(2) bekezdések, 277. § (5) bekezdés.

⁴⁰ Lásd pl.: EH 2017.03.M3.; Mfv.10014/2022/9.

⁴¹ Mt. 27. § (1) bekezdés.

⁴² Kártyás Gábor: Lehet-e túl előnyös egy munkaszerződés? *Magyar Munkajog E-Folyóirat*, 2019/1. 1-2, 12.

⁴³ Jarjabka (2015), 106.

munkaerő-piac keresleti és kínálati oldalára kell hatást gyakorolnia, elősegítve ezáltal a foglalkoztatás bővülését.⁴⁴ Mindezen célokat a jogalkotó – többek között – a munkajog jogforrási rendszerének átalakításával kívánta megvalósítani.⁴⁵ E változások jogpolitikai hátterét illetően az Mt. indokolása kiemeli, hogy az új munkajogi kódex „[...] jelentősen bővíteni kívánja az ún. kontraktuális alapú szabályozás szerepét [...]”.⁴⁶ Bár ezen jogpolitikai célkitűzés főként a kollektív autonómia bővítését ambicionálta, azon kivételes rendelkezések köre is gyarapodott a törvényben, amelyektől a felek megállapodása – a relatív diszpozitivitás főszabályától eltérően – akár a munkavállaló hátrányára is eltérhet.⁴⁷

Bár az Mt. indokolása nem ad konkrét magyarázatot arra vonatkozóan, hogy mi az elméleti, dogmatikai alapja munkaszerződés szabályozó szerepének növelésének, a jogirodalom szerint a jogalkotót azon feltevés vezérelte, hogy a szerződési szabadság növelése – vagyis a munkajog polgári joghoz történő közelítése – (is) hozzájárulhat a munkajog „rugalmasításával” elérni kívánt célokhoz, vagyis a foglalkoztatottság és a gazdasági hatékonyság növeléséhez. Ugyanis a rugalmas (e kontextusban: diszpozitív) szabályok lehetővé teszik a munkaerő-költségek csökkentését, így a munkáltatók számára vonzóvá teszik az új munkaerő alkalmazását, ezáltal pedig új munkahelyek fognak létrejönni.⁴⁸ Ugyanakkor, azon jogalkotói feltevés, mely szerint a szerződési szabadság bővítése is elősegítheti a munkajog rugalmasítása által elérni kívánt gazdaságpolitikai célokat, nem igazolható vagy cáfolható egyértelműen. Ugyanis az értekezésben vizsgált, a munkajog rugalmasításának gazdasági hatásait vizsgáló kutatások eltérő megállapításokra, eredményekre jutottak, illetve azok tágabb összefüggésben, a „flexicurity” keretrendszerében elemzik ezen dilemmát (jellemzően a munkaviszony létesítésére és megszüntetésére, valamint a munkaidő szabályozásra fókuszálva), nem pedig a szerződési szabadság érvényesülésének aspektusából.

Továbbá, a szerződési szabadság kereteinek individuális szinten történő tágítása – tekintettel a munkaviszonyra jellemző alá-fölérendeltségi viszonyra – több aggályt is felvet. Ugyanis, a munkajog egyik fő célja éppen az, hogy a szerződéses autonómiát jogszabályi keretek közé szorítsa a munkavállaló védelme érdekében. Minderre tekintettel Guy Davidov (is) amellett

⁴⁴ Laki Mihály – Nacsa Beáta – Neumann László: *Az új Munka Törvénykönyvének hatása a munkavállalók és a munkáltatók közötti kapcsolatokra. Kutatási zárójelentés.* Magyar Tudományos Akadémia Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet, Budapest, 2013. 3.

⁴⁵ Gyulavári (2020), 249.

⁴⁶ Mt. indokolás, Általános indokolás, 10. pont.

⁴⁷ Kun (2020), 146.

⁴⁸ Gyulavári, Tamás – Kártyás, Gábor: *The Hungarian Flexicurity Pathway? New Labour Code after Twenty Years in the Market Economy.* Pázmány Press, Budapest, 2015. 20-22.; Lehoczkyné (2013), 31.

érvel, hogy a jogszabályokban rögzített munkavállalói jogoknak – kevés kivételtől eltekintve – „nem-lerontható” („non-waivable”) természetűnek kell lenniük. Megjegyzi ugyanakkor, hogy bizonyos esetekben helye lehet ún. „középutas megoldásoknak” („intermediate solutions”) a teljes jogok alóli „kiszervezés” („opt-out”), illetve a szigorú „non-waivability” között. Mindazonáltal, a szerződési szabadság gyakorlása körében bármiféle munkavállalói jogról lemondó, jogot lerontó tartalmú megállapodás csak bizonyos szigorú feltételekkel engedhető meg („conditional waivability”). Ezen feltételek annak biztosítására hivatottak, hogy – adott kontextustól függően – a munkavállalói döntés valóban szabad, teljes körű tájékozottságon alapuló és ésszerű (racionális) legyen, valamint minimális legyen – tovagyrúzó hatásként – a másoknak okozott kár.⁴⁹

Az individuális autonómia bővítésének témaköre tekintetében megállapítható, hogy az Mt. sok esetben nem határozza meg egyértelműen a „kinyitott” megállapodási mozgástér határait (és indokait) az értekezésben vizsgált törvényi rendelkezésektől⁵⁰ való szerződéses eltérésre vonatkozóan, így ennek kapcsán számos értelmezési bizonytalanság, gyakorlati rizikó megfigyelhető. Megállapítható továbbá, hogy az elemzett jogintézményektől való eltérésre vonatkozó, Mt.-ben rögzített garanciális szabályok több tekintetben sem felelnek meg Guy Davidov „joglerontásra” vonatkozó elvi ajánlásainak.

3.4. A kedvezőbbség elve Németország és a visegrádi országok munkajogában

A nyugat-európai országok, így például Németország munkajogi kultúrájában kiemelt jelentőséggel és hosszú múltra visszatekintő jogalkotási és jogalkalmazási hagyományokkal rendelkezik a kedvezőbbség elve („Günstigkeitsprinzip”). Ezen elv szerint a felek megállapodása eltérhet a német munkajogi jogforrások hierarchiájában magasabb szinten elhelyezkedő szabálytól (ezzel „felülírva” a hierarchia elvét), amennyiben az a munkavállaló számára kedvezőbb rendelkezést tartalmaz.⁵¹ Németország és Magyarország szabályozása tekintetében az egyik leglényegesebb különbség, hogy a német munkajog szerint a kollektív szerződéstől a munkaszerződés – főszabály szerint – csak a munkavállaló javára térhet el,

⁴⁹ Davidov (2020), 496-497.

⁵⁰ Az értekezésben az alábbi jogintézmények, rendelkezések kerülnek vizsgálatra: a munkavégzéshez szükséges feltételek munkavállaló általi biztosítása; a munkavállalói vétke kötelezettségszegéshez kapcsolódó hátrányos jogkövetkezmények; a felek megállapodásának szabályozási mozgástere a törvényi bérpótlékok tekintetében; valamint az önként vállalt túlmunka.

⁵¹ Belling, Detlev: *Das Günstigkeitsprinzip im Arbeitsrecht. Band 1*. Duncker und Humblot, Berlin, 1984. 15-16.

azonban a kollektív szerződés „megnyithatja” a munkaszerződés számára az attól való hátrányos eltérés lehetőségét („Öffnungsklauseln”).⁵² Ezen megoldással ellentétben, a hazai munkajog szabályai szerint a kollektív szerződéstől való hátrányos eltérésre csak jogszabály adhat felhatalmazást a felek megállapodása részére.⁵³

Bár a német tételes munkajogban – a magyar szabályozással ellentétben – a munkavállaló javára való eltérés értékelését segítő szabály („Günstigkeitsvergleich”) nem került deklarálásra, a német jogirodalom és bírói gyakorlat szerint (is) csak a „Sachgruppenvergleich”, vagyis az egymással összefüggő rendelkezések összehasonlítása tekinthető mérvadónak.⁵⁴ Továbbá, a német jogirodalom, illetve joggyakorlat szerint – a magyarhoz hasonlóan – a kedvezőbbség megítélésénél – főszabályként – nem a munkavállaló szubjektív érdekeit kell figyelembe venni, hanem objektív mércét kell alkalmazni, illetve a kedvezőbbséget hosszabb távlatban, szisztematikusan kell vizsgálni, nem pedig a pillanatnyi nézőpontból.⁵⁵

Szemben a nyugat-európai államokkal, a visegrádi országokban a kedvezőbbség elv a második világháború végétől egészen a rendszerváltásig nem érvényesülhetett, mivel – a „szocialista” időszakban – ezen államokban a munkajog szinte teljes mértékben kógens jelleggel került szabályozásra.⁵⁶ 1989-et követően ezen országok létrehozták a munkajogi jogforrások új, a piaczgazdaság viszonyainak megfelelő rendszerét, melynek fő rendező elve – a kógencia helyett – nyugat-európai mintára a kedvezőbbség elve lett.⁵⁷ A hatályos lengyel⁵⁸, a szlovák⁵⁹, illetve a cseh⁶⁰ Munka Törvénykönyve a kedvezőbbség elvét jelölik meg a munkajogi jogforrási hierarchia főszabályaként mind kollektív, mind individuális szinten. Ezen országokban tehát a felek megállapodása és a kollektív szerződés is – eltérően a magyar szabályozástól – főszabályként csak a munkavállaló javára térhet el a munkajogi kódexektől.⁶¹

⁵² Berke (2019), 129.

⁵³ Mt. 43. § (1) bekezdés.

⁵⁴ Berke (2019), 130.

⁵⁵ Kun Attila: A valódi munkaidő-szuverenitás nyomában. In: Bankó Zoltán – Berke Gyula – Pál Lajos – Petrovics Zoltán (szerk.): *Ünnepi tanulmányok Lőrincz György 70. születésnapja tiszteletére*. HVG-ORAC, Budapest, 2019. 243-244.

⁵⁶ Trócsányi László: *A munkajogviszony alapkérdései az európai szocialista országok jogában*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1978. 173.

⁵⁷ Gyulavári – Menegatti (2022), 46.

⁵⁸ Labour Code of 26 June 1974., a továbbiakban: lengyel Mt.

⁵⁹ Labour Code Slovak Republic No. 311/2001 Coll., a továbbiakban: szlovák Mt.

⁶⁰ Labour Code No. 262/2006 Coll., a továbbiakban: cseh Mt.

⁶¹ lengyel Mt. 18. cikk 1. §., 9. cikk. 2-3. §.; szlovák Mt. 1. § (6) bekezdés.; cseh Mt. 4a. §.

Bár ezen törvénykönyvek szűk körben rendelkeznek diszpozitív jellegű szabályokról is a felek megállapodása tekintetében, Lengyelország, Szlovákia, illetve Csehország munkajogi szabályozását – a magyar munkajogi tendenciától eltérően – nem jellemzi az individuális autonómia bővítésére irányuló jogpolitikai szándék.⁶² Bár ezen országokban is megfigyelhető a munkajog rugalmasítására irányuló törekvés a munkajog egyéb területein, a kontraktuális autonómia tekintetében megállapítható, hogy a visegrádi országok közül Magyarország munkajogi szabályozása biztosítja a legszélesebb körű szerződési szabadságot mind kollektív, mind individuális szinten. Közös jellemző ugyanakkor a visegrádi négyek tekintetében, hogy – eltérően a nyugat-európai országokhoz, így például Németországhoz képest – alacsonynak tekinthető a kollektív szerződések általi lefedettség aránya, illetve a kollektív szerződések elsősorban munkahelyi szinten kerülnek megkötésre. A munkaviszony tartalmát így elsődlegesen a jogszabályok határozzák meg ezen országokban.⁶³

3.5. A szerződési szabadság szélsőértékei

Az Mt. „A munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályok” című XV. fejezetében két atipikus munkaviszony kapcsán a kedvezőbbség elvének főszabályától karakteresen eltérő „szélsőérték”, „lex specialis” jellegű szabályrendszert rendel alkalmazni. E tekintetben az egyik végletet az Mt. köztulajdonban álló munkáltatók különös munkajogára vonatkozó rendelkezés-csoportja jelenti, mely szabályok általános jellemzője, hogy jóval szélesebb a kógens szabályok köre a munkaviszony megszüntetésére és a munkaidőre vonatkozó törvényi rendelkezések tekintetében egy „tipikus” munkaviszonyhoz képest. Ennek indoka, hogy a köztulajdonnal való hatékony gazdálkodás és a közfunkciók eredményes teljesítésének követelménye szükségessé teszi, hogy az Mt. által egyébként biztosított szerződési szabadság korlátozásra kerüljön ezen típusú munkaviszonyban.⁶⁴ Ezen kontextusban a másik végletet a vezető állású munkavállaló munkaviszonya jelenti, mely esetben – figyelemmel a vezető erősebb alkupozíciójára – a felek megállapodása

⁶² Ezen megállapításra jutott például Gyulavári Tamás és Emanuele Menegatti, akik a kelet-közép-európai országok munkajogi jogforrási rendszereit összehasonlító tanulmányukban a szerződési szabadság növelésére irányuló tendencia tekintetében csak Magyarországot emelik ki. [Gyulavári – Menegatti (2022), 31-52.].

⁶³ Uo. 45.

⁶⁴ Kozma Anna: A köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony. In: Kozma Anna – Lőrincz György – Pál Lajos (szerk.: Petrovics Zoltán): *A Munka Törvénykönyvének magyarázata. Második, aktualizált kiadás (Jogkódex, elektronikus kiadvány)*. HVG-ORAC, Budapest, 2024. [2306].

tekintetében szinte teljes diszpozitivitás érvényesül.⁶⁵ Az Mt. 209. § (1) bekezdésének nyelvtani értelmezése alapján a vezető állású munkavállaló szerződési szabadságának csak az Mt. 209. § (2) és (3) bekezdéseiben meghatározott kivételek szabnak határt, vagyis a törvény minden más szabályától a felek eltérhetnek, akár a munkavállaló hátrányára is. Ugyanakkor, az egyes jogértelmezési módszerek (rendszerintani értelmezés, jogelvek fényében történő értelmezés, valamint a bírói gyakorlat fényében történő értelmezés) alkalmazásával megállapíthatók olyan további törvényi rendelkezések is, amelyeket az Mt. ugyan nem minősít kógens jellegűvé, azonban azoktól nem lehetséges az eltérés a vezető állású munkavállaló munkaszerződésével (így például a munka-és pihenőidőre vonatkozó alapvető garanciális szabályoktól).⁶⁶ A Kúria két döntésében is értelmezte a vezetői munkaszerződés eltérési lehetőségét az Mt. Második Részétől, mindkét esetben kimondva a törvénytől eltérő szerződéses kikötés érvénytelenség.⁶⁷

A szerződési szabadság „szélsőértékének” kontextusában említhetők továbbá a Covid19-világjárvány során bevezetett rendkívüli intézkedések, amelyek alapvetően alakították át (átmenetileg) a munkajogi szabályozást Magyarországon. Ezen „atipikus helyzetben” a 2020. március 19. napja és 2020. június 17. napja között hatályban lévő, a koronavírus világjárvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges azonnali intézkedésekről szóló 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet (a továbbiakban: Rendelet) gyakorlatilag lehetővé tette a felek megállapodása számára az eltérést az Mt. bármely szabályától.⁶⁸ A Rendelet által bevezetett változtatások indoka a veszélyhelyzet időtartamára előírt tilalmak, korlátozások betartása volt, így az abszolút diszpozitivitás lehetőségét (is) csak e célok érdekében lehetett alkalmazni. Ugyanakkor, figyelemmel a jogszabály által megengedett korlátlan szerződési szabadsággal kapcsolatos elméleti és gyakorlati szempontú dilemmákra, Kun Attila megjegyzi, hogy a jogalkotónak pontosan meg kellett volna jelölnie az Mt. azon szabályait, amelyekről a munkavállaló hátrányára is el lehet térni, illetve amelyek alól biztosan nem megengedett a „kiszervezés”, így például az alkotmányjogi, nemzetközi jogi pilléreken nyugvó rendelkezésektől.⁶⁹

⁶⁵ Mt. 209. § (1) bekezdés.

⁶⁶ Lőrincz György: A vezetői munkaszerződés lehetséges tartalma. *Munkajog*, 2019/2. 16-22.

⁶⁷ Mfv.I.10.530/2017.; Mfv.I.10.574/2017.

⁶⁸ Rendelet 6. § (4) bekezdés.

⁶⁹ Kun (2020), 147.

3.6. A munkaszerződés ÁSZF-ként történő értelmezése és a munkaszerződés értékelése a „psychological contract”, a „relational contract”, és a „personal employment contract” elméletek fényében

A modern gazdasági életben létrejövő ügyletek jelentős részénél a szerződéskötés napjainkban már nem a klasszikus kétoldalú alkufolyamat eredményeként valósul meg. A tömeges méretű szerződéskötés jogi sztenderdizációra kényszeríti a feleket, így a szerződéskötéseknek különös jogi formái, „technikái” alakultak ki. Ezen formák közül a legelterjedtebbnek az ÁSZF alkalmazása mellett megvalósuló szerződéskötés tekinthető.⁷⁰ A „klasszikus” magánjogban már régóta jelen lévő jogintézmény az ÁSZF, amely egyre szélesebb körben elterjedő jogi megoldás a munka világában is.⁷¹ Az Mt. 31. §-a alkalmazni rendeli a munkajogi jognyilatkozatokra a Ptk. ÁSZF-re vonatkozó (általános) szabályait, így az azokban rögzített feltételek teljesülése esetén a munkaszerződés (vagy annak egyes részei) általános szerződési feltételnek minősül.⁷² Az ÁSZF-nek minősülő („blanketta” jellegű) szerződéses rendelkezés kapcsán a munkavállaló szerződési szabadsága csupán a munkáltató által egyoldalúan, előre meghatározott (ÁSZF-nek minősülő) szerződéses klauzula elfogadására vagy elutasítására szűkül, tartalomalakító lehetőséggel gyakorlatilag nem rendelkezik.⁷³ Továbbá, a polgári jog és a munkajog eltérő szabályozási módszeréből, szemléletéből adódóan, a munkaszerződés ÁSZF-ként történő értelmezése kapcsán számos kérdés, dogmatikai ellentmondás felmerül, főként a tisztességtelennek minősülő ÁSZF lehetséges jogkövetkezményei tekintetében. A többségi jogirodalmi álláspont, így például Nádas György és Orosz Ferenc szerint a munkaviszony sajátos jellegéből adódóan szükséges lenne ezen jogintézmény önálló, Mt.-ben történő szabályozása, melynek keretében a munkajogi kódex speciális szabályokkal rendezné – többek között – a tisztességtelen ÁSZF munkajogi „tartalmát” és annak jogkövetkezményét.⁷⁴

⁷⁰ Vékás Lajos: A szerződés megkötése és értelmezése. In: Wellmann György (szerk.): *Polgári Jog. Kommentár a gyakorlat számára, I. kötet (Jogkódex, elektronikus kiadvány)*. HVG-ORAC, Budapest, 2024. A Ptk. 6:77. §-ához fűzött kommentár.

⁷¹ Nádas György: Általános szerződési feltétel-e a kollektív szerződés? In: Hajnal Zsolt (szerk.): *A fogyasztóvédelmi jogról másképpen – előképek, közjogi és munkajogi vetületek*. Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Debrecen, 2019. 106.

⁷² Gyulavári Tamás – Kun Attila: A munkáltatói szabályzat az új Munka Törvénykönyvében. *Magyar Jog*, 60. évf., 2013/9. 562.

⁷³ Leszkoven László: Az általános szerződési feltételek útján létrejövő szerződések. *Gazdaság és Jog*, 22. évf., 2014/10. 6.

⁷⁴ Nádas György – Orosz Ferenc: A szerződési szabadság megjelenése az általános szerződési feltétel mint egyoldalú jognyilatkozat kapcsán. *Munkajog*, 2024/2. 10.

Szintén a modern gazdasági életben létrejövő jogügyletekkel összefüggésben, a 20-21. században – különböző tudományterületek képviselői által kidolgozott – újfajta szerződéses elméletek jelentek meg, melyek – többek között – a munkaszerződés, illetve a munkaviszony sajátos értelmezésére, megreformálására, valamint átalakítására irányulnak. Az értekezésben vizsgált elméletek a „psychological contract theory”, a „relational contract theory”, illetve a „personal employment contract theory”.

A pszichológiai szerződés elmélet szerint a munkaviszony felei között, a jogi kötőerővel rendelkező munkaszerződés mellett létrejön egy ún. pszichológiai szerződés is. Míg az előbbi egy írásos formában létező, jogi kötőerővel rendelkező szerződés, addig az utóbbi egy elméleti, absztrakt konstrukció, amely a felek kölcsönös és hallgatólagos elvárásait tartalmazza.⁷⁵ A pszichológiai szerződés elemei tehát nem részei az írásba foglalt munkaszerződésnek, mivel azok nem jogokat vagy kötelezettségeket határoznak meg. Ezen elvárások jogilag nem számonkérhetők, azaz sem teljesülésüknek, sem elmaradásuknak közvetlen jogkövetkezménye nincs. Ezen érdekek jogon kívülisége pedig azzal jár, hogy teljesítésük a bizalmon alapul. Amennyiben ez a bizalom megszűnik, a munkaszerződés teljesítése is minimális szintre csökken, így előbb-utóbb a munkaviszony is megszűnik.⁷⁶ A pszichológiai szerződés tehát „jogon túli” kategóriának minősül, ugyanakkor bizonyos esetekben, főként annak megsértése esetén, lehetnek jogi relevanciái. A pszichológiai szerződés így nagymértékben, tulajdonképpen közvetlenül befolyásolja a munkaviszony alakulását, így adott esetben a felek között létrejövő (jogi kötőerővel rendelkező) szerződések tartalmának meghatározását.

A „relational contract theory” szerint a gazdasági jogügyleti forgalomban létrejöhetnek olyan szerződések, jogviszonyok, melyek ún. „kényszerközösséget” eredményeznek. Ezen kötelmekben a felek közötti megállapodásnak szubsztanciális eleme a folyamatos együttműködés, kooperáció és a szerződés fenntartása, akár a megváltozott körülmények közepette is. A munkaszerződés és a relational contract kapcsolódása számos ponton kimutatható, mivel a munkaszerződés olyan jogviszonyt alapít, amely túlmutat a „short-term contract” egyszerű csere-kötelem jellegén.⁷⁷ Ugyanakkor, a jogirodalomban bizonyos eltérések mutatkoznak a munkaszerződés relational contract jellegének megítélése kapcsán.

⁷⁵ Robinson, Sandra L. – Rousseau, Denise M.: Violating the Psychological Contract: Not the Exception but the Norm. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 15., 1994/3. 246.

⁷⁶ Lőrincz György: A munkaszerződés teljesítésének egyes kérdései. *Munkajog*, 2020/3. 11-12.

⁷⁷ Kiss György: *A foglalkoztatás rugalmassága és a munkavállalói jogállás védelme. Egy lehetséges megközelítés a munkaviszony tartalmának vizsgálatához*. Wolters Kluwer, Budapest, 2020. 15-16, 229. [a továbbiakban: Kiss (2020)].

Több szerző, így például Kiss György a munkaviszonyra jellemző alá-fölérendeltségi viszony okán tartja kétségesnek a relational contract elemeinek alkalmazását a munkaszerződés vonatkozásában.⁷⁸ Álláspontja szerint a munkaviszony tartalmát meghatározó imparitás és az ebből eredő munkáltatói alakítási hatalom megkérdőjelezi a munkaszerződés feleinek „kényszerközösség” jellegét. A munkáltatónak ugyanis, amennyiben érdeke kívánja, minden lehetősége megvan a kötelemből való szabadulásra, így a munkaviszonyt nem jellemzi az a fajta érdekösszetartozás, amely a szerződés fenntartásának kölcsönös igényét eredményezné. Kiss György álláspontja szerint legalább három feltétel, követelmény szükséges ahhoz, hogy a munkaszerződés és a munkaviszony a jelenlegi állapotánál jobban érvényesítse a kontraktualitás elvét: az „implied terms” lényegi tartalmának kollektív megállapodásokból kell eredniük; a szerződések tartalmi kontrollja; illetve a munkaviszony tartósságának, a munkavállaló státuszbiztonságának garántálása.⁷⁹ A munkajog intézményrendszerén keresztül megvalósuló szerződési szabadság korlátozása tehát szükséges a „long-term”, tartamjellegű (tipikus) munkaviszony felei közötti erőegyensúly fenntartásának, és a jogviszony kölcsönös bizalmon és együttműködésen alapuló fejlődésének biztosítása érdekében. A munkaviszony tartóssága tehát „[...] mintegy ígéri, a munkavállaló alárendeltsége pedig igényli a munkavállaló védelmét.” A védelem egyik eszköze a kedvezőbbség elve, amely „[...] meghatározó a tartam jogviszonyok esetében a változtatható feltételek tekintetében.”⁸⁰

A „personal employment contract” teória célja – túllépve a munkavégzésre irányuló jogviszonyok kettős és hármas modelljén – a munkaviszony „reinstitutionalizációja” a munkát végzők egyfajta közös jogának megalkotásával és a különböző szintű jogok bizonyos széles kategóriákra való kiterjesztésével. Ezen elmélet – tekintettel a személyes munkavégzési viszonyok sokszínűségére – nem állít fel merev kategóriákat, korlátokat a munkavégzésre irányuló viszonyok között, hanem a személyes munkavégzési szerződések laza és heterogén csoportját határozza meg a biztos, önálló és bizonytalan munka tipológiája szerint.⁸¹ Bár ezen elmélet a munkavégzési viszonyok szélesebb dimenziójának leírásával

⁷⁸ Douglas Brodie szintén a munkaviszonyra jellemző alá-fölérendeltségi viszony okán tartja kétségesnek a (gazdasági jogügyletekre kidolgozott) relational contract munkaviszonyra vonatkozó alkalmazhatóságát. [Brodie, Douglas: How Relational is the Employment Contract? *Industrial Law Journal*, Vol. 40., 2011/3. 232-253.].

⁷⁹ Kiss (2020), 278-279.

⁸⁰ Kiss György: A munkaszerződés tartalmának összetettségéről. *Jogtudományi Közlöny*, 72. évf., 2017/3. 109-110.

⁸¹ Jakab Nóra: Munkavégzők a munkavégzési viszonyok rendszerében. *Jogtudományi Közlöny*, 70. évf., 2015/9. 422-424.

sokkal inkább alkalmasabb a valóság leképezésére, mint a kettős és hármas modell, annak gyakorlati megvalósítása számos nehézségbe ütközne. E tekintetben Kiss György kiemeli, hogy az európai jogrendszerek még nem értek meg ezen teória befogadására. Ugyanis, a personal employment contract számos, egymástól jelentősen eltérő tevékenységet foglalna magában, melynek gyakorlati megvalósítása érdekében a munkavégzéshez kapcsolódó valamennyi jogintézményt kisebb-nagyobb mértékben szükséges lenne átalakítani. E körben elsősorban a munkajog említhető, amennyiben új típusú védelmi rendszert kell kiépíteni, vagyis a munkajog egyes intézményeinek hatályát ki kell terjeszteni a szorosabb munkajogi értelemben, „de iure” munkavállalónak nem minősülő, személyesen munkát végzőkre is.⁸²

4. A szerző publikációs jegyzéke

4.1. Az értekezés témakörében írt publikációk

- Tóth Kristóf: A hátrányos jogkövetkezmények jogintézményével kapcsolatos egyes dilemmák a magyar munkajogban. In: Bartkó Róbert (szerk.): *Doktori Műhelytanulmányok 2023*. Universitas-Győr Nonprofit Kft., Győr, 2023.
- Tóth Kristóf: A kedvezőbbség elve a lengyel munkajogban. *Glossa Iuridica*, XI. évf., 2024/1-2.
- Tóth Kristóf: A munkajogi fegyelmi felelősség történeti előzményei. In: Jakab Éva – Miskolczi-Bodnár Péter (szerk.): *XXIV. Jogász Doktoranduszok Konferenciája*. Patrocinium, Budapest, 2023.
- Tóth Kristóf: A munkaszerződés szabályozó szerepe a szocialista munkajogban. *JURA*, 29. évf., 2023/4.
- Tóth Kristóf: A munkavállaló javára való eltérés megítélésének egyes szempontjai. *Munkajog*, 2022/1.
- Tóth Kristóf: A munkavállaló javára való eltérés szabályozásának alapvonalai a magyar és a német munkajogban. *Glossa Iuridica*, IX. évf., 2022/1-2.
- Tóth Kristóf: A munkavégzéshez szükséges feltételek munkavállaló általi biztosítása. In: Miskolczi-Bodnár Péter (szerk.): *XXII. Jogász Doktoranduszok Konferenciája*. Patrocinium, Budapest, 2022.

⁸² Kiss György: A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problematikája az Európai Unióban és e jogállás szabályozásának hiánya a Munka Törvénykönyvében. *Jogtudományi Közlöny*, 68. évf., 2013/1. 13.

- Tóth Kristóf: A pszichológiai szerződés elméletének egyes munkajogi kapcsolódási pontjai. *Pro Futuro*, 12. évf., 2022/1.
- Tóth Kristóf: A pszichológiai szerződés. In.: Miskolczi-Bodnár Péter (szerk.): *XIX. Jogász Doktoranduszok Országos Konferenciája*. Patrocinium, Budapest, 2021.
- Tóth Kristóf: A szerződési szabadság alakulása a vírushelyzet alatt a munkaviszonyban. In.: Miskolczi-Bodnár Péter (szerk.): *XVIII. Jogász Doktoranduszok Szakmai Találkozója*. Patrocinium, Budapest, 2021.
- Tóth Kristóf: A szerződési szabadság érvényesülése a vezetői munkaszerződés tekintetében. *Studia Iuris*, I. évf., 2024/2.
- Tóth Kristóf: A szerződési szabadság korlátozottságának egyes aspektusai az individuális munkajog területén. In.: Miskolczi-Bodnár Péter (szerk.): *XXI. Jogász Doktoranduszok Konferenciája*. Patrocinium, Budapest, 2022.
- Tóth Kristóf: Általános szerződési feltételek a munkajogban. In.: Miskolczi-Bodnár Péter (szerk.): *XX. Jogász Doktoranduszok Konferenciája*. Patrocinium, Budapest, 2021.
- Tóth Kristóf: Az egyenlő bánásmód követelménye a munkajogban a szerződési szabadság tükrében. In: Csanádi Viktor – Farkas György Tamás – Jakab-Köves Gyopárka – Jeki Gabriella – Segesdi Gergő – Tóth-Gyóllai Dániel (szerk.): *Studia iuris, historiae et theologiae, A KRE I. Multidiszciplináris Doktori Konferenciájának Tanulmánykötete*. KRE-DOK, Budapest, 2021.
- Tóth, Kristóf: Changes in the freedom of contract in employment contract law during a pandemic. *European Employment Law Cases (EELC)*, 2021/2.
- Tóth, Kristóf: Regulatory role of the employment contract in some Eastern European countries. In: Neslihan, Karatas Durmus – Osztovits, András (szerk.): *Challenges and Opportunities for the Private Law in the 21st Century International Symposium 15-16 June 2023 (online) Papers and Abstracts, Volume I*. Filiz Kitabevi, Istanbul, 2025.
- Tóth, Kristóf: Some labour law aspects of psychological contract theory. *Studia Iuris*, I. évf., 2024/1.

4.2. Egyéb publikációk

- Fodor T. Gábor – Tóth Kristóf: A magyar munkaidős szabályozás uniós megfeleléséről. In: Berki Erzsébet – Fodor T. Gábor – Meszmann T. Tibor (szerk.):

Jog és érdek a munka világában. Szakszervezetek Együttműködési Fóruma, h. n., 2021.

- Fodor T. Gábor – Tóth Kristóf: A négy hét, az négy hét – Gondolatok a szabadság munkaidőkeretben történő számításáról. *Munkajog*, 2021/3.
- Fodor T. Gábor – Tóth Kristóf: Occam borotvája, avagy a „home office” mint a munkajog unikornisa. *Munkajog*, 2021/4.
- Székely Botond – Takács, Dóra – Tóth Kristóf: Beszámoló a "Pontignano XXXVII" Seminar of Comparative Labour Law című nemzetközi tudományos konferenciáról. *Külügyi Műhely* 2021/2.
- Tóth Kristóf: Beszámoló a HÉTKÖZNAPI MUNKAJOG – Aktuális munkajogi kérdések és megoldások című konferenciáról. *Munkajog*, 2021/2.
- Tóth Kristóf: Beszámoló a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat (MTVSZ) online képzéséről. *Munkajog*, 2021/3.
- Tóth Kristóf: Beszámoló az Emlékünnepe Prof. Dr. Radnay József tiszteletére című konferenciáról. *Munkajog*, 2022/3.
- Tóth Kristóf: Beszámoló az Ipar 4.0 - Magyar és nemzetközi perspektívák című konferenciáról. *Munkajog*, 2022/1.
- Tóth Kristóf: Recenzió a „Jog és Vírus” című Glossa Iuridica különszám munka- és szociális jogi tárgyú cikksorozatáról. *Munkajog*, 2020/4.