

A határozott idejű munkaviszony és a próbaidő kapcsolata

Bevezetés

A határozott idejű munkaviszony és a próbaidő kikötése közötti összefüggés régóta elemzés tárgya, mind a bírói gyakorlatban, mind a szakirodalomban. Aktualitását most különösen az adja, hogy a T/1845. törvényjavaslat az egyes foglalkoztatási tárgyú törvények módosításáról a témában releváns rendelkezései ismét középpontba hozták a kérdést. Az Európai Parlament és Tanács (EU) 2019/1152. Irányelve (2019. június 20.) az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről (a továbbiakban: 2019/1152 Irányelv) való megfelelés miatt fontos jogszabályváltozások következtek be és ezáltal beépült a bírói gyakorlat a tételes jogi szabályozásba is. Napjainkban is rendkívül fontos, hogy mind a munkáltató jogos érdeke, mind a munkavállaló egzisztenciális és egyéb jogos érdeke, a bizonytalanság, kiszolgáltatottság minimálisra szorítása a jogszabályoknak megfelelően érvényesüljön. Különös jelentőséggel bír ez a határozott idejű munkaszerződések és a próbaidő kapcsolatában is. A határozott idejű munkaviszony létesítése vonatkozásában tisztázni szükséges, hogy a munkaviszony az atipikus foglalkozási formákhoz tartozik. Ezt követően tanulmányomban kitérek – kritikus szemlélettel - a határozott időtartamú jogviszony jelenleg hatályos magyar és uniós szabályozására, azonban nem érintem a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos rendelkezéseket. Tisztázom a hatósági engedély, illetve a helyettesítés szerepét a határozott idejű munkajogviszony megkötése keretében. A Tanács 1999/70/EK Irányelvben foglalt alapelvek mentén, azaz a megkülönböztetés tilalmának elvén, ahol elemzem az esélyegyenlőség elvével kapcsolatos magyar szabályozást, és a visszaélés megakadályozása mentén folytatom tanulmányomat. Fontos kiemelni az adatvédelmet is a határozott idejű munkaviszony vonatkozásában. A dolgozatom további részében foglalkozom a próbaidő magyar és uniós szabályozásával, majd a próbaidő és a határozott idejű munkaviszony összefüggéseivel. Végezetül a T/1845. számú törvényjavaslat releváns szabályait elemzem a 2019/1152. Irányelv rendelkezéseinek tükrében, összehasonlítva a jelenlegi és az elfogadott törvényjavaslat határozott idejű munkaszerződés próbaidőre vonatkozó szabályai tekintetében.

1. A határozott idejű munkaviszony elhelyezése az atipikus foglalkozási formák között

Az atipikus munkaviszony fogalma egymástól nagyon eltérő jogviszonyokat foglal egy kategóriába, amelyek más-más mértékben térnek el a „típusától” és jellegük is különbözik. A határozott időre szóló munkaviszony elsősorban a munkáltató rugalmas foglalkoztatási igényét elégíti ki.¹

¹ Hovánszki Arnold: A tipikus és atipikus foglalkoztatási Magyarországon, Munkaügyi Szemle, 2005/7-8.

A tipikus és atipikus munkaviszonyok elhatárolása mindig relatív értékű, így atipikus munkaviszonyról akkor beszélhetünk, amikor a munkaviszony lényegi isméréiben tér el a tipikus formától.²

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 45. § (2) bekezdése szerint a munkaviszony tartamát a munkaszerződésben kell meghatározni. Ennek hiányában a munkaviszony határozatlan időre jön létre. Fentiek alapján a lényegi ismerv, ami eltér a tipikus szabályozástól a határozott idejű munkaviszony esetén maga a munkaviszony tartama, határozott volta. Önmagában ez az eltérés is indokolja, hogy megkülönböztessük a tipikus munkaviszonytól.

2. Határozott idejű munkaidő hatályos szabályozása

Határozott idejű munkaviszony alatt olyan jogviszonyt értünk, amelynek létrehozásakor a függő munkát végző személy a munkáltatójával a szerződés megkötésekor megállapodik a szerződés megszűnésének időpontjában. A szerződés megszűnésének időpontja objektív alapú, mint például meghatározott időpont elérése, meghatározott munka elvégzése, meghatározott esemény elérése.³

Az egzisztenciális biztonság a munkavállaló „nyilvánvaló érdeke” a határozatlan idejű munkaviszonyhoz elsősorban nem a munkaviszony teljesítése alatt jelentkezik, hanem sokkal inkább annak megszűnésekor mutatkozik meg.⁴

Fentiek alapján az egzisztenciális biztonságáról mond le a munkavállaló átmenetileg, mely lehet szubjektív okból, illetve objektív okból.

A felek jogosultak a munkaviszonyt határozott időre létesíteni, de ilyen tartamú munkaviszonyról csak akkor lehet szó, ha a felek erről kifejezetten megállapodtak, egyébként a munkaviszony határozatlan idejűnek minősül. A munkaviszony a fentebb említettek szerint a felek ilyen megállapodása alapján tekinthető határozott idejűnek.⁵

Az Mt. 192. § (1) bekezdése szerint a határozott idejű munkaviszony tartamát naptárilag vagy más alkalmas módon kell meghatározni. A munkaviszony megszűnésének időpontja nem függhet kizárólag a fél akaratától, ha a felek a munkaviszony tartamát nem naptárilag határozták meg. Ez utóbbi esetben a munkáltató tájékoztatja a munkavállalót a munkaviszony várható tartamáról.

Időhatározás az, ha a felek a szerződés megszűnését jövőbeli, a felek akaratától független, de bizonyosan bekövetkező időponthoz kötik. Bontó feltétel az, ha a felek a szerződés hatályának megszűnését bizonytalan, előre nem látható jövőbeli eseménytől teszik függővé. A határozott idejű munkaviszony létesítésekor a felek a munkaszerződésben az időhatározásról és nem a bontó feltétel kikötéséről rendelkezhetnek.⁶

² Gyulavári Tamás (szerk.): Munkajog, Ötödik, átdolgozott kiadás, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2019., 399.o.

³ Bankó/Berke/Kiss: Kommentár a munka törvénykönyvéhez, Wolters Kluwer Kft., Budapest, 2017., 582.o.

⁴ Bankó Zoltán-Ferencz Jácint: Atipikus munkaviszonyok, Wolters Kluwer Kft., Budapest, 2015., 40. o.

⁵ Kozma Anna-Lőrincz György-Pál Lajos-Petrovics Zoltán (szerk.): A Munka Törvénykönyvének magyarázata, in. Kozma Anna, HVG-ORAC Lap-és Könyvkiadó Kft., Budapest, 2020. 601.o.

⁶ Dr. Cséffán József: A Munka Törvénykönyve és magyarázata, Szegedi Rendezvényszervező Kft., Szeged, 2021., 571.o.

Amennyiben az Mt. 192. § (1) bekezdésének előírása szerint a határozott idő kikötésére „más alkalmas módon kerül” sor, a munkáltatót egyoldalú tájékoztatási kötelezettség terheli a munkavállaló felé, amelyben a munkaviszony várható időtartamáról kell informálnia. A tájékoztatás jellegéből az is következik, hogy amennyiben az objektív körülmény az előre közölt időpontban mégsem következik be, a munkaviszony ennek alapján nem alakul át határozatlan idejűvé.⁷

Véleményem szerint felülírja a szabályozás a felek más irányú akaratát, mivel meghatározza, hogy a felek akaratától függő, szubjektív határidőt nem állapíthatnak meg, amennyiben más alkalmas módon határozzák meg a határozott idő tartamát. Munkáltatói korlátozásként a rendeltetésszerű joggyakorlás tételesjogi szabályozása jelenik meg véleményem szerint az (1) bekezdésben.

A (2) bekezdés szerint a határozott idejű munkaviszony tartama az öt évet nem haladhatja meg, ideértve a meghosszabbított és az előző határozott időre kötött munkaszerződés megszűnésétől számított hat hónapon belül létesített újabb határozott tartamú munkaviszony tartamát is.

A jogszabály kizárólag a határozott idejű munkaviszony időtartamának maximumát rögzíti és mellőzi a minimum időtartam meghatározását. Véleményem szerint indokolt lenne minimum időtartam meghatározása, mivel a joggal való visszaélés tilalmába ütközhet a munkavállaló szempontjából az esetlegesen túl rövid időre kötött határozott idejű jogviszony. Ebben az esetben a joggal való visszaélés tilalma nem nyújt kellő védelmet a munkavállaló számára. Ha kikötnénk, akár adott esetben objektív alapon nyugvó, ágazatonként, munkaformánként bontott garanciális rendszert, ez kellő biztosítékot jelentene a visszaélések megakadályozására. Amennyiben a munkáltató nagyon rövid időre (pl. napokra, vagy pár hétre) kívánja a munkavállalót alkalmazni, abban az esetben lehetősége van egyszerűsített foglalkoztatás keretében, vagy polgári jogviszony keretében (pl. megbízási szerződés) alkalmazni.

Fentiekre vonatkozóan az Irányelv még csak említést sem tesz.

A jogszabály nem határozza meg a minimum tartamot, így akár 1 napra is köthető határozott idejű munkaszerződés.

A (4) bekezdés alapján a határozott idejű munkaviszony meghosszabbítása vagy a határozott idejű munkaviszony megszűnését követő hat hónapon belüli ismételt létesítése csak munkáltatói jogos érdek fennállása esetén lehetséges. A megállapodás nem irányulhat a munkavállaló jogos érdekének csorbítására.

A munkáltatói jogos érdek fogalmát a törvény nem határozza meg és kimerítően meg sem határozható, azonban nyilvánvaló, hogy a munkáltató gazdasági tevékenysége során időlegesen (szezonálisan, kampányszerűen, stb.) jelentkező megrendelői igény kielégítésére a munkáltató materiális vagy immateriális javainak mozgósítása, fenntartása, karbantartása miatt időszakosan szükséges feladatok elvégzése, a távollévő munkavállaló helyettesítése a munkáltató jogos érdekkörébe tartozik.⁸

Nincs tehát konkrét mérték arra, hogy hányszor lehet meghosszabbítani a jogviszonyt, vagy ismételten határozott időt kikötni. Ennek jogszerűsége mindig az eset

⁷Az atipikus foglalkoztatási formák bírói gyakorlata- Kúria, 2021. november, 11.o.

⁸Dr. Cséffán József: i.m. 573.o.

összes körülményeinek ismeretében ítélt meg.⁹ Itt álláspontom szerint a joggyakorlatból is kiindulva a joggal való visszaélés tilalmába nem ütközhet az ismételt határozott idő kikötése, sőt azt a határozott idejű munkaszerződés megkötésakor is figyelembe kell venni. Jelenleg csak a joggal való visszaélés tilalmába ütköző magatartás esetén nem lehet határozott idejű szerződést kötni első alkalommal, garanciális szempontból indokolt lenne meghatározott feltételekhez kötni már ezt az aktust is.

Természetesen az egyenlő bánásmódra vonatkozó előírásokat is szükséges megtartani az ismételt megkötések során.

A 192. §-hoz fűzött indokolás szerint a felek a munkaviszony megszűnésének időpontját bizonytalan jövőbeni esemény bekövetkezésétől nem tehetik függővé. A törvény abból indul ki, hogy a jognyilatkozatot ráutaló magatartással is létre lehet hozni (törvény 14. §), ugyanakkor a munkaszerződést írásba kell foglalni és annak elmulasztása miatt a munkaszerződés érvényességére csak a munkavállaló - a munkába lépést követő harminc napon belül - hivatkozhat. Ha a munkavállaló a határozott időre létesített munkaviszony megszűnését követően továbbra is munkát végez, a felek között érvénytelen munkaszerződés áll fenn. Ilyen esetre a törvény az általános szabályt rendeli alkalmazni. Ennek megfelelően a törvény 29. §-a értelmében az érvénytelen megállapodás alapján létrejött jogviszonyt - ha e törvény eltérően nem rendelkezik - a munkáltató köteles azonnali hatállyal megszüntetni, feltéve, hogy az érvénytelenség okát a felek nem hárítják el. Továbbá, ha a munkaszerződés a munkáltató oldalán felmerült okból érvénytelen és azt az (1) bekezdés alapján meg kell szüntetni, a munkáltató köteles annyi időre járó távolléti díjat a munkavállalónak megfizetni, amennyi a munkáltató rendes felmondása esetén járna, és megfelelően alkalmazni kell a végkielégítés szabályait is.

Fentiekből megállapítható, hogy az érvénytelenségre kizárólag a munkavállaló hivatkozhat meghatározott határideig (30 nap) és csak a hivatkozás alapján szüntetheti meg a munkáltató azonnali hatállyal a munkaviszonyt, az nem lehet automatikus.

2.1. Hatósági engedély szerepe a jogviszony létesítésénél

Az Mt. 192. § (3) bekezdése szerint a munkaviszony létesítéséhez hatósági engedély szükséges, a munkaviszony legfeljebb az engedélyben meghatározott tartamra létesíthető. Az engedély meghosszabbítása esetén az újabb határozott idejű munkaviszony tartama - a korábban létesített munkaviszony tartamával együtt - az öt évet meghaladhatja.

Fentiekben említett szabályt tipikusan a munkavállalási engedély alapján foglalkoztatható munkavállalók esetében kell alkalmazni. A munkaviszony létesítéséhez szükséges hatósági engedélyektől meg kell különböztetni az olyan hatósági engedélyeket, amelyek a munkavégzéshez szükségesek. Ez utóbbiak körébe kell sorolni a gépjárművezetői engedélyt, a pilóták szakszolgálati engedélyét vagy hajózási képesítést.¹⁰ A határozott idő leghosszabb tartama alóli kivétel a hatósági engedélyhez kötött munkaviszony, ami legfeljebb az engedélyben meghatározott időtartamra köthető. Ilyen munkaviszonyra vonatkozó engedély meghosszabbításakor az újabb határozott idő és a

⁹ Jogtár Kommentár a határozott idejű munkaviszonyhoz 193. §-hoz fűzött magyarázat

¹⁰ Kozma Anna-Lőrincz György-Pál Lajos-Petrovics Zoltán (szerk.): in. Kozma Anna, i.m. 602-603.o.

korábbi együttes idő tartama az 5 évet meghaladhatja. A hatósági engedélyhez kötött foglalkoztatás szabályait külön törvény, az 1991. évi IV. törvény (Flt.) –az engedélyre vonatkozó szabályokat rögzíti -, valamint ennek végrehajtási szabályai, pl. 445/2013 (XI.28.) Korm. rendelet, melynek tárgya a harmadik országbeli állampolgárok az ország területén történő engedélymentes foglalkoztatása.¹¹

A kialakult bírói gyakorlat szerint a határozatlan idejű letelepedési engedély birtokában nem állnak fenn az Mt 192. § (3) bekezdésében támasztott hatósági engedély szükségességére vonatkozó feltételek.¹²

Véleményem szerint kiterjeszthető fenti álláspont az összes határozatlan idejű hatósági engedéllyel rendelkező munkavállaló alkalmazására, nem korlátozódik le a letelepedési engedéllyel rendelkező munkavállalókra.

Az Mt. 192. § (3) bekezdésében foglalt követelmény – ellentétben a (4) bekezdés rendelkezésével – már a jogviszony létesítésekor megköveteli a munkáltatótól, hogy kizárólag a szükséges esetben köthet határozott idejű jogviszonyt. Álláspontom szerint ez a rendelkezés munkáltatói érdekként értelmezhető, mivel hatósági engedély nélkül jogszerűen nem foglalkoztathat munkavállalót.

Véleményem szerint a határozott idejű munkaviszony első létesítése során is indokolt lenne a tételes jogi szabályozásban rögzíteni a munkáltatói érdek versus munkavállalói érdek ütköztetését, mivel a rendeltetésszerű joggyakorlás feltételeinek (joggal való visszaélés tilalmának) már a munkaviszony létesítésekor meg kell felelnie a munkáltatónak.

Álláspontom szerint lehetőséget kellene biztosítani arra, hogy kényszerítthesse a határozott időtartamot a munkavállaló is – indokolt esetben – (pl. nyugdíjkorhatár előtti alkalmazásnál), mint ahogyan a részmunkaidőnél erre lehetősége van (Mt. 61. § (3) bekezdés).

2.2. Helyettesítés kérdése

A távollévő munkavállaló (közalkalmazott) helyettesítése esetén a helyettesített személy munkába állása, így az őt helyettesítő munkavállaló (közalkalmazott) határozott idejű munkaviszonyának (közalkalmazotti jogviszonyának) megszűnése az a nap, amikor helyettesített személynek, a fizetés nélküli szabadsága lejártát, vagy annak megszakítását követően munkába kell állnia. Ez az időpont – figyelemmel a fizetett szabadság kiadásának kötelezettségére – nem a tényleges munkavégzés megkezdésének időpontja (Kúria Mfv.X.10.114./2020/8.).

Természetesen a fenti időpont előre prognosztizálható, amennyiben a visszatérő munkavállaló jelzi visszatérését a munkáltató felé és kiszámítható a fizetett szabadság időtartama.

A fentiekkel összhangban az európai joggyakorlat is a munkaszerződés határozott időre történő megkötését megalapozó objektív oknak tekinti a távollévő személy helyettesítését. Az Európai Unió Bírósága C-586/10. számú ítélete szerint az 1999/70/EK tanácsi irányelv 5. szakasz 1. pontjának a) alpontját akként kell értelmezni,

¹¹ dr. Tálné dr. Molnár Erika (szerk.): A Magyar Munkajog kommentár a gyakorlat számára, in: dr. Tallián Blanka, HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft, Budapest, 2020., 642.o.

¹² Az atipikus foglalkoztatási formák bírói gyakorlata-Kúria, 2021. november, 22.o.

hogy a helyettesítő személyzet iránti ideiglenes igény főszabály szerint tekinthető objektív oknak.¹³

Nemcsak a helyettesítés teljes időtartamára lehet határozott idejű jogviszonyt létesíteni. Nem csak egy határozott időtartamú jogviszonnyal, vagy egyetlen személlyel lehet megoldani a helyettesítést. A törvény nem zárja ki a több szerződést, vagy több helyettesítő személy alkalmazását (Kúria Mfv.II.10.171/2017/4. (BH 2018.91.)

A helyettesítés alapján a fentiek figyelembevételével, nemcsak egyetlen munkavállalóval lehet szerződést kötni az egész tartamra, hanem ezt meg lehet osztani több munkavállaló között, véleményem szerint akár egyszerre, akár egymást követően.

Az Mt. rögzíti a határozott idejű munkaszerződés megkötését, ezen túl nem azonban, nem szükségeses semmilyen indok a munkáltató részéről. Ezzel ellentétesen a közalkalmazottakról szóló 1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról (Kjt.) 21. § (2) bekezdése rögzíti, hogy a közalkalmazotti jogviszony - ha törvény eltérően nem rendelkezik - helyettesítés céljából, vagy meghatározott munka elvégzésére, illetve feladat ellátására létesíthető határozott időre. Itt a törvény meghatározza a határozott idejű jogviszony létesítésének indokait. Azonban –ha csak érintőlegesen is – az Mt. is foglalkozik a határozott idejű munkaszerződés megkötésének céljával, amikor rögzíti azt, hogy a határozott idejű munkajogviszony időtartamát naptárilag, illetve más alkalmas módon kell meghatározni. A más alkalmas mód az az eset, amikor a felek megjelölik határozott időtartam célját, például egy másik munkavállaló helyettesítésének időtartamához kötik a szerződés megszűnésének időpontját.¹⁴

Fentiekből megállapítható, hogy a Kjt.-ben részletezett szabályok analóg módon alkalmazhatóak a munkaviszony keretében is.

3. Egyenlő bánásmód követelménye

A Tanács 1999/70/EK Irányelve az ESZSZ, az UNICEF és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról (a továbbiakban: Irányelv) 1. szakasz a) és b) pontjában kettős célt fogalmaz meg a megkülönböztetés tilalma elvének érvényesülését, illetve a visszaélések megakadályozását.

Az Mt. 12. § (1) bekezdése szerint a munkaviszonnyal, így különösen a munka díjazásával kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. E követelmény megsértésének orvoslása nem járhat más munkavállaló jogának megsértésével vagy csorbításával.

A 12. §-hoz fűzött indoklás szerint az egyenlő bánásmód követelménye a munkajogban meghatározó jelentőségű. Ezt a követelményt 2003. óta külön törvény szabályozza, egységesen a gazdasági és szociális viszonyok valamennyi területére kiterjedően.

A 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról (a továbbiakban: Ebktv.) 8. § r) pontja alapján közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott

¹³ Az atipikus foglalkoztatási formák bírói gyakorlata-Kúria, 2021. november, 12.o

¹⁴ Bankó/Berke/Kiss: i.m. 584.o.

időtartama miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne. Fentiek alapján határozott idejű munkaviszony védett tulajdonságnak minősül.

Az Ebktv. 9. §-a szerint közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely a 8. §-ban meghatározott tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport volt, van vagy lenne.

A közvetett diszkrimináció lényege az, hogy a munkáltató látszólag nem tesz különbséget a védett tulajdonság alapján (például nő és férfi munkavállaló között), de az intézkedése túlnyomórészt egy védett tulajdonsággal rendelkező csoport tagjait érinti hátrányosan (pl. részmunkaidős nőket).¹⁵

Ennek a fogalomnak azért nem alakult ki gyakorlata a magyar jogban, mert a védett tulajdonságok rendkívül részletes listája miatt (pl. részmunkaidő, egyéb helyzet, stb.) a jogalkalmazók inkább a közvetlen hátrányos megkülönböztetés egyszerűbben értelmezhető fogalmát használják.¹⁶

3.1. A megkülönböztetés tilalmának elve

Az Irányelv Általános szempontok rész 8. pontjában részletezettek szerint a határozott időre szóló munkaszerződések bizonyos ágazatok, foglalkozások és tevékenységek olyan foglalkoztatási sajátosságai, amelyek a munkáltatók és a munkavállalók számára egyaránt megfelelnek.

Fentiek véleményem szerint arra utalhatnak, hogy speciális szabályozás is lehetséges a határozott idejű munkaviszony szabályozásánál, mely már az első határozott idejű megkötésénél már esélyegyenlőségi szempontként jelentkezhet.

Az Irányelv a Meghatározások (3. szakasz) 1. pontja megállapítja a „határozott időre alkalmazott munkavállaló” fogalmát, aki az a munkavállaló, amelyik a munkáltató és a munkavállaló által közvetlenül létesített határozott időre létrejött munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkezik, ahol a szerződés megszűnését olyan objektív feltételek útján állapítják meg, mint meghatározott időpont elérése, meghatározott feladat elvégzése vagy meghatározott esemény bekövetkezése.

Fenti pont rendelkezik a határozott idejű szerződés megkötésekor alkalmazandó időhatározásról, melyet objektív feltételekhez köt és kimerítően szabályoz is.

A fenti szakasz 2. pontja pedig meghatározza a „összehasonlítható állandó munkavállaló” fogalmát, miszerint a határozatlan időre szóló munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkező munkavállaló, aki ugyanannál a vállalkozásnál dolgozik, és akit ugyanolyan vagy hasonló munkára/tevékenységre alkalmaztak, kellő figyelmet szentelve a szakmai/gyakorlati ismereteknek.

¹⁵ lásd bővebben: Egyenlő Bánásmód Hatóság 307/2006. határozata

¹⁶ Gyulavári Tamás (szerk.): i.m. 90.o.

Az összehasonlítható állandó munkavállaló meghatározása a megkülönböztetés tilalmának elvénél bír jelentőséggel, mivel a határozatlan idejű munkaviszonyban dolgozó munkavállaló az összehasonlítás alapja, kiinduló pontja, melyet az alább ismertetett 4. szakasz 1. pontja támaszt alá.

Az Irányelv Megkülönböztetés tilalmának elve (4. szakasz) 1. pontja szerint a határozott időre foglalkoztatott munkavállalók nem részesülhetnek kedvezőtlenebb bánásmódban, mint a velük összehasonlítható, állandó munkavállalók, csupán azért, mert határozott idejű munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkeznek, kivéve, ha az eltérő bánásmód objektív alapon igazolható.

A megkülönböztetés nem tiltott természetesen, csak ez nem alapulhat a határozott idejű jogviszonyon, illetve álláspontom szerint általános tiltásként egyéb védett tulajdonság megsértésén sem.

A 2. pont alapján adott esetben az időarányosság elvét (*pro rata temporis*) kell alkalmazni.

Ennek értelmében a határozott időre alkalmazott munkavállalót munkaviszonyban töltött idejére való tekintettel illetik meg a juttatások.¹⁷

Hangsúlyozni kell, hogy a megállapodás nem tartalmaz arra vonatkozó szabályt, hogy a határozott idejű szerződésnek valamilyen objektív indokon kell alapulnia, megkövetelve esetlegesen a munkáltatótól, hogy ezt az okot megjelölje, esetlegesen bizonyítsa.¹⁸

Megjegyzem a hatályos Mt. sem tartalmaz fentiekre vonatkozó rendelkezést, azonban álláspontom szerint indokolt lenne - az Irányelvnél szigorúbb - megoldást találni, hogy ne kizárólag az esetleges meghosszabbítások esetén kelljen megfelelni a munkáltatónak a jogos érdek és a munkavállalói jogos érdek kényes egyensúlyának. Véleményem szerint nem szenvedhet hátrányt a munkavállaló azon objektív okból, hogy először létesít a munkavállalóval határozott idejű szerződést.

Említést érdemel a magyar szabályozás szempontjából a 4/2017.(XI.28.) KMK vélemény az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi perek egyes kérdéseiről releváns pontjai, melynek 1. pontja szerint az egyenlő bánásmód megsértése esetén érvényesülő kimentéses bizonyítás alapján a munkáltató kötelezettsége bizonyítani, hogy megtartotta az Ebktv. és az Mt. vonatkozó előírásait - vagyis hiányzik az okozati összefüggés a hátrány és a védett tulajdonság között-, vagy nem kellett megtartania azt. Az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos bizonyítási teherről is rendelkező egyes irányelveket (2000/43/EK irányelv, 2000/78/EK irányelv, 2006/54/EK irányelv) a nemzeti szabályozás átültette. A szabályozásból következően a felperesnek csak azt kell valószínűsítenie, hogy hátrány érte, és az Ebktv. 8. §-a szerinti valamely védett tulajdonsággal rendelkezik. A törvény nem írja elő az igényérvényesítő (munkavállaló) számára a hátrány és a védett tulajdonság közötti okozati összefüggés bizonyítását illetve valószínűsítését. A fenti kimentéses bizonyítás alapján a munkáltató kötelezettsége bizonyítani, hogy hiányzik az okozati összefüggés a hátrány és a védett tulajdonság között, azaz megtartotta az Ebktv. és az Mt. vonatkozó előírásait, vagy azt nem volt köteles megtartani.

¹⁷ Bankó Zoltán: Az atipikus munkaviszonyok, Dialóg Campus Kiadó, Pécs, 2010., 114.o.

¹⁸ Bankó Zoltán: A rugalmas foglalkoztatás munkajogi megoldásai, UTILITATES Bt., Pécs, 2014., 126. o.

A 2. pont szerint az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvét az egyenlő bánásmód követelményrendszerén belül lehet értelmezni. Védett tulajdonság, illetve hátrány megjelölése, valószínűsítése nélkül az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének sérelme nem állapítható meg.

A munkavállalónak valószínűsítienie kell, hogy rendelkezik egy olyan védett tulajdonsággal, amelyre figyelemmel őt a munkáltató az összehasonlítható helyzetben lévő másik munkavállalóval szemben megkülönböztette, és kevesebb bért fizetett számára.

A 4. pont alapján az egyenlő bánásmód követelményének megsértésére és a joggal való visszaélésre való egyidejű hivatkozás esetén elsődlegesen azt lehet vizsgálni, hogy a hátrányokozás összefüggésben áll-e valamely, az Ebktv.-ben felsorolt védett tulajdonsággal. A joggal való visszaélés akkor vizsgálendő, amennyiben ilyen védett tulajdonság nem állapítható meg. Amennyiben a munkavállaló a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményének megsértésére, illetve joggal való visszaélésre hivatkozik, úgy az általános bizonyítási szabályok az irányadók.

A védett tulajdonság esetünkben a munkaviszony határozott időtartama, mely esetben a fenti bizonyítási eljárásra vonatkozó pontok maradéktalanul fennállnak és így alkalmazhatóak is.

4. Visszaélések megakadályozása

A második és azt követő határozott időre szóló jogviszonyok létesítésére – vagy a határozott idejű munkaviszony meghosszabbítására - az új Mt. 192. § (4) bekezdés alapján csak munkáltatói jogos érdek fennállása esetén van lehetőség azzal, hogy a megállapodás nem irányulhat a munkavállaló jogos érdekének csorbítására. Az e rendelkezésbe ütköző megállapodás – a tételes jogszabályi rendelkezés folytán – nem a joggal való visszaélés elve alapján, hanem jogszabályba ütközés miatt jogellenes, vagyis semmis.¹⁹

Véleményem szerint a hat hónapon belüli ismételt határozott idejű szerződés megkötése esetén is meglehet a jogellenességet állapítani, mivel a jogszabály meghatározása alapján (Mt. 192. § (4) bekezdés) a munkaviszony folyamatosan fennáll.

Fontos megemlíteni az 5/2017.(XI.28.) KMK vélemény a joggal való visszaélés tilalmának megsértésével kapcsolatos munkaügyi perekben felmerült egyes kérdésekről rendelkezéseit, mely alapján a Legfelsőbb Bíróság MK. 6. számú kollégiumi állásfoglalása indokolásának módosítására az időközbeni jogszabályváltozásokra tekintettel volt szükség, melyek a határozott időtartam kikötésére vonatkozó előírásokat érintették.

A Munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (rég Mt.) 4. §-ában foglalt rendeltetésszerű joggyakorlás követelményére vonatkozó szabályozás alapján mondta ki a Legfelsőbb Bíróság az MK.6. számú kollégiumi állásfoglalásban a munkavállaló jogos érdekének csorbítására irányuló, vagy arra vezető, törvényes érdek nélkül történő határozott időtartamú munkaszerződéses kikötés érvénytelenségét. Az Mt. 192. § (4) bekezdése azonban tételes rendelkezést tartalmaz erre vonatkozóan, így

¹⁹ A joggal való visszaélés tilalmának ítélkezési gyakorlata, A joggyakorlat-elemző csoport összefoglaló jelentése-Kúria, Budapest, 2016.10.16., 30.o.

ezen jogszabályhely előírásaiba ütköző határozott időtartamra vonatkozó szerződéses kikötés jogszabálysértés miatt érvénytelen (semmis). A jövőre nézve is fenntartandó az állásfoglalás érvelése, miszerint a határozott idejű kikötés érvénytelensége miatt a munkaszerződés ebben a részében érvénytelen, és annak az Mt. 29. § (3) bekezdésében foglalt szabályai az alkalmazandók, vagyis a munkaviszony határozatlan időtartamúnak tekintendő, szemben azon törekvésekkel, amelyek az Mt. 29. § (1) és (2) bekezdés alkalmazásával az érvénytelen megállapodásra irányuló általános szabályok szerint a munkaviszony azonnali hatályú megszüntetését tekintik irányadónak.

A Kúria fentiek szerint állásfoglalt amellet, hogy a határozott idejű kikötés érvénytelensége esetén a munkaviszony határozatlan idejűvé alakul át, amennyiben a jogszabályban rögzített joggal való visszaélés tényállása bekövetkezik.

A második és azt követő határozott időre szóló jogviszonyok létesítésére – vagy a határozott idejű munkaviszony meghosszabbítására - az új Mt. 192. § (4) bekezdés alapján csak munkáltatói jogos érdek fennállása esetén van lehetőség azzal, hogy a megállapodás nem irányulhat a munkavállaló jogos érdekének csorbítására. Az e rendelkezésbe ütköző megállapodás – a tételes jogszabályi rendelkezés folytán – nem a joggal való visszaélés elve alapján, hanem jogszabályba ütközés miatt jogellenes, vagyis semmis.²⁰

Az Irányelv a visszaélés megakadályozására irányuló intézkedések (5. szakasz) 1.pontja szerint az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélés megakadályozása érdekében a tagállamok és vagy szociális partnerek, a következő intézkedések közül vezetnek be egyet vagy többet: a) az ilyen szerződések vagy munkaviszonyok megújítását alátámasztó objektív okok; b) az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok maximális teljes időtartama; c) az ilyen szerződések vagy jogviszonyok megújításának száma.

A magyar szabályozás részletesen meghatározza az objektív okokat (Mt. 192. § (4) bekezdés), valamint a maximális teljes időtartamot is (Mt. 192. § (2) bekezdés), azonban itt tesz egy kivételt – gyakorlati szempontokat figyelembe véve – a hatósági engedélyek tekintetében (Mt. 192. § (3) bekezdés). A határozott időre kötött szerződések megújításának számát azonban nem szabályozza, véleményem szerint helytállóan, mivel nem lehet általánosan megállapítani még adott munkakörökre vonatkozóan sem, hogy mikor minősül jogellenesnek egy szerződés hosszabbítás.

A 2. pont szerint a tagállamok és/vagy a szociális partnerek, ha szükséges, meghatározzák, hogy a határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyokat milyen feltételek mellett tekintik: a) „egymást követőnek”; b) a szerződéseket vagy jogviszonyokat határozatlan időre szólónak.

Az a) pontra vonatkozó egymást követő határozott időre létrejött munkaszerződésnek tekintti a tételes jogi szabályozás a Mt. 192. § (4) bekezdése alapján határozott idejű szerződésmeghosszabbítását vagy a határozott idejű munkaviszony megszűnését követő hat hónapon belüli ismételt létesítését.

A b) pontra vonatkozóan nem a tételes jogi szabályozás tartalmazza, hanem a magyar bírói gyakorlat munkálta ki, hogy milyen feltételek mellett minősül egymást követőnek és határozatlan időre szólónak (lásd: 5/2017.(XI.28.) KMK vélemény).

²⁰ Uo. 30.o.

5. Adatvédelmi rendelkezések a határozott idejű jogviszony tükrében

Szükséges megvizsgálni, hogy a határozott idő lejáratára miatt megszűnő munkaszerződés esetén jogszerűen mennyi ideig tárolhatja a munkáltató a munkavállaló adatait. Azért is lényeges szempont az adatok tárolása a munkaviszony megszűnése után, mivel folyamatosnak minősül a jogviszony, ha 6 hónapon belül újra határozott idejű szerződést kötnek a felek. Már most rögzíteni szükséges, hogy sem az Mt., sem az Európai Parlament és Tanács 2016. április 27-i (EU) 2016/679 rendelete a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről (általános adatvédelmi rendelet) (a továbbiakban: GDPR rendelet) nem tartalmaz speciális szabályozást a határozott idejű munkaviszony tekintetében, így az általános szabályok az irányadóak.

Az Mt. 10. § (1) bekezdése szerint a munkáltató a munkavállalótól olyan nyilatkozat megtételét vagy személyes adat közlését követelheti, amely a munkaviszony létesítése, teljesítése, megszűnése (megszüntetése) vagy e törvényből származó igény érvényesítése szempontjából lényeges.

Az Mt. tehát meghatározza a munkáltatói adatkezelés célját, miszerint az adatkezelési cél nem más, mint a munkaviszony létesítése, teljesítése, megszűnése (megszüntetése) vagy az Mt.-ből származó igény érvényesítése szempontjából lényeges adat kezelése. Ilyenek lehetnek (a teljesség igénye nélkül): név, lakcím, végzettség, nyugdíjas státusz, jelenléti adatok, stb. Bár az adatkezelési cél meghatározásra került, az adatkezelés jogalapjai tekintetében nem ad (és a GDPR rendeleti minőségének megfelelően nem is adhat) az Mt. eligazítást, e körben a GDPR szabályait kell alkalmazni.²¹

Itt lényeges adatként szerepelhet, hogy a felek között létrejött jogviszony határozott idejű, illetve azt is, hogy kötöttek-e ki próbaidőt. Véleményem szerint indokolt is ezeket az adatokat lényeges adatként kezelni.

A GDPR rendelet Preambulumának (39) bekezdése szerint a személyes adatoknak a kezelésük céljára alkalmasnak és relevánsnak kell lenniük, az adatok körét pedig a célhoz szükséges minimumra kell korlátozni. Ehhez pedig biztosítani kell különösen azt, hogy a személyes adatok tárolása a lehető legrövidebb időtartamra korlátozódjon. Személyes adatok csak abban az esetben kezelhetők, ha az adatkezelés célját egyéb eszközzel észszerű módon nem lehetséges elérni. Annak biztosítása érdekében, hogy a személyes adatok tárolása a szükséges időtartamra korlátozódjon, az adatkezelő törlési vagy rendszeres felülvizsgálati határidőket állapít meg.

A GDPR rendelet 5. cikk (1) bekezdés b) pontja szerinti előírás, hogy az adatok gyűjtése csak meghatározott, egyértelmű és jogszerű célból történjen, és azokat ne kezeljék ezekkel a célokkal össze nem egyeztethető módon; a 89. cikk (1) bekezdésének megfelelően nem minősül az eredeti céllal össze nem egyeztethetőnek a közérdekű archiválás céljából, tudományos és történelmi kutatási célból vagy statisztikai célból történő további adatkezelés („célhoz kötöttség”), míg az e) pontja szerint a személyes

²¹ Új adatvédelmi szabályok a munkaviszonnyal összefüggésben - Munkajog (munkajogilag.hu), letöltés: 2022.12.08.

adatok tárolásának olyan formában kell történnie, amely az érintettek azonosítását csak a személyes adatok kezelése céljainak eléréséhez szükséges ideig teszi lehetővé; a személyes adatok ennél hosszabb ideig történő tárolására csak akkor kerülhet sor, amennyiben a személyes adatok kezelésére a 89. cikk (1) bekezdésének megfelelően közérdekű archiválás céljából, tudományos és történelmi kutatási célból vagy statisztikai célból kerül majd sor, az e rendeletben az érintettek jogainak és szabadságainak védelme érdekében előírt megfelelő technikai és szervezési intézkedések végrehajtására is figyelemmel („korlátozott tárolhatóság”).

Jól látható, hogy a személyes adatok fentieknél hosszabb ideig történő tárolására csak akkor kerülhet sor, amennyiben közérdekű archiválás céljából, tudományos és történelmi kutatási célból vagy statisztikai célból kerül rá sor. Ezen célok felülírhatják a munkavállaló és munkáltató érdekeit. Megjegyzem az adattárolás a munkáltatónak is teher, valamint költséget is jelenthet.

A GDPR rendelet 6. cikk (1) bekezdése alapján a személyes adatok kezelése kizárólag akkor és annyiban jogszerű, amennyiben legalább az alábbiak egyike teljesül: a) az érintett hozzájárulását adta személyes adatainak egy vagy több konkrét célból történő kezeléséhez; b) az adatkezelés olyan szerződés teljesítéséhez szükséges, amelyben az érintett az egyik fél, vagy az a szerződés megkötését megelőzően az érintett kérésére történő lépések megtételéhez szükséges; c) az adatkezelés az adatkezelőre vonatkozó jogi kötelezettség teljesítéséhez szükséges; d) az adatkezelés az érintett vagy egy másik természetes személy létfontosságú érdekeinek védelme miatt szükséges; e) az adatkezelés közérdekű vagy az adatkezelőre ruházott közhatalmi jogosítvány gyakorlásának keretében végzett feladat végrehajtásához szükséges; f) az adatkezelés az adatkezelő vagy egy harmadik fél jogos érdekeinek érvényesítéséhez szükséges, kivéve, ha ezen érdekekkel szemben elsőbbséget élveznek az érintett olyan érdekei vagy alapvető jogai és szabadságai, amelyek személyes adatok védelmét teszik szükségessé, különösen, ha az érintett gyermek.

A munkaviszonnyal összefüggésben főszabály szerint a felsorolt jogalapok közül a b. és a c. pontban meghatározott jogalap az általánosan irányadó, így a munkáltató által kezelt adatok köre a munkaszerződés teljesítéséhez szükséges adatok (pl. ellenőrzés), illetve a jogi kötelezettség teljesítéséhez szükséges adatokra (bejelentés, TB és adózási szabályok) korlátozódik. A szerződés teljesítéséhez szükséges adatok köre az Mt. általános szabályaiból vezethető le. Az érintett hozzájárulásán alapuló adatkezelés csak korlátozottan érvényesül a munkaviszony körében.²²

A hozzájárulás alapvető feltétele az, hogy annak önkéntesnek, azaz mindenfajta külső befolyástól mentesnek kell lennie. A munkaviszonyban fennálló alá-fölérendeltség miatt azonban a munkavégzésre irányuló jogviszonyokban nem értelmezhető a hozzájárulás önkéntessége. Az érintett hozzájárulására, mint jogalapra, a munkahelyi adatkezelések esetében tehát csak kivételesen lehet hivatkozni, alapvetően akkor, amikor egyértelmű, hogy az adatkezelés során feltétel nélküli „előnyöket” szerez a munkavállaló,

²² A személyes adatok kezelése a munkaviszonyban - Jogászvilág (jogaszvilag.hu), letöltés: 2011.12.08.

és nem érheti őt semmilyen hátrány az adatkezelés megtagadása esetén.²³

Az adatkezelés időtartamával összefüggésben a GDPR nem határoz meg konkrét szabályt, az időtartamot a munkáltatónak kell a jogszabályi előírások, illetve a korlátozott tárolhatóság kimondó általános alapelv tükrében megállapítania. A munkaszerződés teljesítésével összefüggésben (szerződés teljesítése jogalap) kiemelő, hogy a munkáltatónak az adatkezelési időtartamokat egyedileg kell megállapítania a korlátozott tárolhatóság, célhoz kötöttség alapelvi tükrében.²⁴

A célhoz kötött adatkezelés elvének a sérelmét a felügyeleti szerv gyakran hozza kapcsolatba a készletező adatkezelés jogsértésével (amikor az adatkezelő gyűjtögeti az adatokat arra az esetre, hogy azok még valamikor hasznosak lesznek).²⁵

A szerződés teljesítéséhez szükséges adatkezelés a munkaviszony fennállása alatt jogszerű. A munkaviszony keretében elsősorban az adó-és társadalombiztosítási jogszabályok írják elő olyan adatkezelést, amelyet a munkáltató teljesíteni köteles. Az Mt. alapján történő adatkezelés általában azt igényli, hogy a munkavállaló jelölje meg, esetenként igazolja (pl. keresőképtelenség esetén) azt a körülményt, amelyre valamilyen jogot alapít.²⁶

A korábbi szabályozás csak áttételesen rendelkezett a köziratokról, a közlevéltárakról és a magánlevéltári anyag védelméről szóló 1995. évi LXVI törvény alapján volt a munkaügyi iratok megőrzésének kötelezettségéről, de ennek elmulasztásához ténylegesen nem fűződött szankció.²⁷

A nyugdíj alapjának megállapításához szükséges személyes adatokat a jogi kötelezettség teljesítése céljából a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI.tv. (Tny.) 99/A. § (1) bekezdés szerint a Tbj. szerinti nyilvántartásra kötelezett a biztosított, volt biztosított biztosítási jogviszonyával összefüggő, a szolgálati időről vagy a nyugellátás megállapítása során figyelembevételre kerülő keresetről, jövedelemről adatot tartalmazó munkaügyi iratokat a biztosított, volt biztosított irányműveletre irányuló öregségi nyugdíjkorhatár betöltését követő öt évig köteles megőrizni.²⁸

Fenti rendelkezésből következik, hogy a munkáltató akár évtizedekig is megőrizheti a társadalombiztosítás szempontjából releváns iratokat. A nem említett adatok kezelésének időtartama célhoz kötöttség elve alapján határozható meg. Általában nem megengedett a munkaviszony megszűnését követően a munkavállalóra vonatkozó és a Tny. 99/A. §-ában nem említett adat kezelése. Ez a megállapítás is kérdéses lehet, mert a munkavállaló a jogviszonya megszűnése/megszüntetése után is kezdeményezhet jogvitát a munkáltatójával szemben (pl. szabadság kiadása iránti, valamint rendkívüli munka iránti igény érvényesítése). A munkáltató jogos érdeke alapján nem zárható ki, olyan adatoknak a munkaviszony megszűnését/megszüntetését követő kezelése mely

²³ A Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság tájékoztatója a munkahelyi adatkezelések alapvető követelményeiről 2.1. 2016_11_15_Tajekoztato_munkahelyi_adatkezelesek.pdf (naih.hu), letöltés 2022.12.10.

²⁴ dr. Kéri Ádám: Adatkezelés a munkajogban, Liga Szakszervezetek, Britalux Kft., Veszprém, 2021. 31.o.

²⁵ Uo., 18.o.

²⁶ Kozma Anna-Lőrincz György-Pál Lajos-Petrovics Zoltán (szerk.): in. Lőrincz György, 57-58.o.

²⁷ Uo. 68.o.

²⁸ dr. Kéri Ádám: i.m. 31.o

egy esetleges munkajogi vitában a tényállás tisztázáshoz szükséges.²⁹ Itt véleményem szerint akár az elévülési időig tárolhatóak jogszerűen a releváns adatok.

Megállapítható fenti rendelkezésekből, hogy nincsen meghatározva objektív időtartam az adatok tárolására, véleményem szerint ez nem is lehetséges. Adott jogszabályban (Tny. 99/A §-ában) célzottan meghatározható, hogy a munkáltató meddig tárolja az adatokat, de ez ágazatonként, munkakörönként is eltérő képet mutathat pl. orvosi vizsgálat eredménye egy egészségkárosító munkakörben (lásd azbeszt okozta megbetegedések). Nem is az időtartam problémás legfőképpen álláspontom szerint, hanem az őrzendő adatok, iratok köre rendkívül specifikus, ami megnehezíti a munkáltatói érdek és a munkavállalói érdek közötti egyértelmű különbség tételét. Hol húzódik a határ a munkavállaló és munkáltató jogos érdeke között. Ezt csak adott körülmények teljeskörű feltárása és vizsgálata után lehet csak meghatározni adott esetekben, de semmiképpen sem általános jelleggel. Fontos, hogy ezekben az esetekben is a feltétlenül szükséges minimális adatok tárolása jöhet csak szóba.

Fentiekből az is megállapítható, hogy az alapelvi és általános szabályozásokon túl az adatok tárolására és megőrzésére vonatkozó részletszabályokat a jogalkalmazóakra, az elsődlegesen a munkáltatókra bízva a szabályozás, azon praktikus okoknál is fogva, hogy az egyéniesítés során fellépő problémákat a munkáltató sokkal inkább tudja kezelni. Itt megemlíthetjük a munkaviszony megszűnését követő hat hónapon belüli ismételt határozott idejű szerződés megkötése esetén a kezelt adatok vonatkozásában az általános alapelveket kell alkalmaznunk, azaz a célhoz kötöttség elve és a korlátozott tárolhatóság elve érvényesül.

6. A határozott idejű munkaszerződésre vonatkozó próbaidő szabályai

Az Mt. 45. § (5) bekezdése szerint a felek a munkaszerződésben a munkaviszony kezdetétől számított legfeljebb három hónapig terjedő próbaidőt köthetnek ki. Ennél rövidebb próbaidő kikötése esetén a felek a próbaidőt - legfeljebb egy alkalommal - meghosszabbíthatják. A próbaidő tartama a meghosszabbítása esetén sem haladhatja meg a három hónapot.

Az Mt. 50. § (4) bekezdése szerint a kollektív szerződés rendelkezése alapján a próbaidő tartama legfeljebb hat hónap.

A próbaidő maximális időtartama főszabály szerint 3 hónap lehet, minimuma (mivel a próbaidőt naptári napban számoljuk) 1 nap lehet. Kollektív szerződés azonban maximum 6 hónapos próbaidőt is meghatározhat, a munkaszerződésbe ekkor is bele kell foglalni a próbaidő pontos időtartamát, nem elegendő csak a kollektív szerződésre hivatkozni.³⁰

Az Mt. 45. §-hoz fűzött indokolása szerint, ha a felek a törvényes maximumhoz képest rövidebb próbaidőt kötnek ki, lehetőségük van a próbaidő - legfeljebb egy alkalommal, közös megegyezéssel történő - meghosszabbítására is. Természetesen meghosszabbítás esetén sem haladhatja meg a próbaidő mértéke a törvényes, illetve a kollektív szerződésben kikötött felső mértéket.

²⁹ Kozma Anna-Lőrincz György-Pál Lajos-Petrovics Zoltán (szerk.): in: Lőrincz György: i.m. 68-69.o.

³⁰ Minden, amit a próbaidőről tudni kell - Adó Online (ado.hu), letöltés: 2022.12.08.

Az Mt. 26. §-a szerint a munkaviszonyra vonatkozó szabályban vagy a felek megállapodásában meghatározott, határidőnek nem minősülő időtartam számítására a 25. § (4)-(8) bekezdése nem alkalmazható, az ilyen időtartam számításánál a naptár az irányadó.

A 26. §-hoz fűzött indokolás szerint a határidőnek nem minősülő időtartam - mint például a határozott időben megállapított munkaviszony időtartama, a próbaidő vagy a munkaidő-keret tartama - tekintetében a 25. § rendelkezései nem alkalmazhatók. Az ilyen időtartam számításánál - a kialakult bírói gyakorlattal egyezően - a naptár az irányadó. Ugyanilyen számítási módszer érvényesül a próbaidő meghatározásánál is.

A próbaidőt fentiek szerint nemcsak hónapokban, hanem hetekben és napokban is meg lehet határozni.

A próbaidő kikötése a határozott és határozatlan időtartamra szóló munkaviszony létesítésénél egyaránt lehetséges (BH.2000.266.).

Ha a felek-hosszabb-rövidebb idő elteltével ismét munkaviszonyt létesítenek egymással, akkor a munkaviszony létesítésekor elvileg (újra) kiköthetnek próbaidőt. Ez viszont joggal való visszaélés lehet, hiszen a próbaidőt nem rendeltetésének megfelelően, egymás megismerése érdekében alkalmazzák.³¹

A próbaidő egy függő jogi helyzetet teremt. A próbaidő meghatározásával a felek a munkaszerződés hatályának a megszűnését egy bizonytalan jövőbeni eseménytől, nevezetesen a próba sikerétől, illetve sikertelenségétől teszik függővé.³²

A próbaidőt a törvény szerint a munkaviszony kezdetétől lehet kikötni. A munkaviszony kezdete nem feltétlen azonos a munkaszerződés megkötésének napjával. A munkaviszony kezdete az a nap, amikor a feleknek a munkaviszonyból származó fő kötelezettségeiket – a munkáltató részéről: a foglalkoztatási és munkabér fizetési kötelezettséget, a munkavállaló részéről: a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettséget – teljesíteniük kell.³³

Megállapítható fentiek alapján, hogy a próbaidő kikötése bontó feltételnek minősül, így látszólagos összeütközésbe kerül a határozott idő kikötésével, amely időhatározással történik.

A próbaidő intézményének célja, hogy a felek kölcsönösen megismerjék a munkaviszony körülményeit a munkavégzés feltételeit, és amennyiben azokat nem tartják megfelelőnek, az azonnali hatályú felmondással megszüntessék a munkaviszonyt. {Mt. 79. § (1) bekezdés a) pont}³⁴

A felvetés elméleti, azonban felmerülhet kérdésként, ha a határozott idejű munkaviszonyt csak a jövőben meghatározott bizonyosan bekövetkező időponthoz kötik, akkor miért lehetséges egy bizonytalansági faktort – próbaidőt - beépíteni a munkavállaló számára már amúgy is hátrányos munkaszerződésbe. Álláspontom szerint a próbaidő mind a munkáltató, mind a munkavállaló érdekeit szolgálhatja. Más a célja a határozott idejű munkaviszonynak és más a rendeltetése a próbaidő kikötésének. Előbbi esetben a meghatározott feladat, helyettesítés ellátása, speciális esetben hatósági

³¹ Gyulavári Tamás (szerk.): i.m. 399.o.

³² Bankó/Berke/Kiss: i.m. 582.o.

³³ Hétvégén is lejárat...? – a próbaidő számításának buktatói - Jogászvilág (jogaszvilag.hu) letöltés: 2022.12.10.

³⁴ dr. Tálné dr. Molnár Erika (szerk.): in. dr. Hajdú Edit 177.o.

engedély stb., míg a próbaidő esetében a munkavállaló, valamint a munkáltató „megfelelőségének” megállapítása a cél.

Nincs annak törvényi akadálya, hogy a rövidebb határozott időtartamú munkaviszony esetén a próbaidő és a munkaviszony azonos időtartamú legyen.³⁵

Fentiekkel ellentétes következtetésre jutott a joggyakorlat-elemző csoport, melynek álláspontja szerint a rövidebb időre kötött határozott idejű munkaszerződés esetén sem kizárt a próbaidő kikötése ugyanakkor, ha a munkaszerződés időtartama azonos a próbaidő tartamával, a próbaidő kikötése az általános magatartási követelményekbe ütközik.³⁶

Álláspontom szerint a rendeltetésszerű joggyakorlás (joggal való visszaélés) tilalmába, mint általános magatartási szabályba ütközik a munkáltató azon kikötése, hogy a határozott idejű szerződés időtartama megegyezik a próbaidő időtartamával, mivel a jogszabály tételesen nem zárja ki a fenti lehetőséget.

Határozott idejű munkaviszonyok létesítése esetén amennyiben a munkavégzés folyamatosan fennáll, nincs szünet a két jogviszony létesítése között, vagyis a határozott idő meghosszabbítása történik, az újabb próbaidő kikötése jogellenes, mert azt a munkaviszony létesítésekor, annak kezdetén lehet kikötni. Amikor azonban egy megszakítást követően ismétlen újabb határozott idejű jogviszony létesítése történik, amelynek során újra próbaidőt kötnek ki, akkor kizárólag a jóhiszemű és a tisztességes eljárás elvét lehet alkalmazni, mert ilyenkor nincs alanyi jog gyakorlásáról szó: a felek konszenzussal állapodnak meg a szerződési feltételekről. (Megjegyzendő, hogy egy másik elmélet szerint a próbaidő jogintézményének célját vizsgálva ilyenkor a joggal való visszaélés szintén megállapítható.)³⁷

Fentiekkel egyetértve, véleményem szerint a jogszabályba a joggal való visszaélés tilalmába ütközés rendelkezései lettek beépítve a jogszabályalkotó által az Mt. 192. § (4) bekezdésének rendelkezéseibe. Itt megjegyzem, hogy egybefüggőnek – „szünet nélkülinek” - minősül a határozott idejű munkaviszony, ha hat hónapon belül a megszűnést követően újra kötik azt a felek.

Az írásba foglalás elmulasztása miatti érvénytelenségre történő munkavállalói hivatkozás hiányában a szóbeli megállapodás szerinti tartalommal jön létre érvényesen a munkaszerződés, mely tartalmazhat próbaidő-kikötést (BH 2020.310.).

Álláspontom szerint az Mt. 14. §-a alapján az e törvényben szabályozott megállapodás a felek kölcsönös és egybehangzó jognyilatkozatával jön létre, mely magában foglalja a szóbeli megállapodást is.

7. A T/1845. törvényjavaslat az egyes foglalkoztatási tárgyú törvények módosításáról releváns rendelkezései

A 2023. január 1-jével hatályba lépő, T/1845. számú az egyes foglalkoztatási tárgyú törvények módosításáról releváns rendelkezései törvényjavaslatot (a

³⁵Dr. Cséffán József: i.m. 154.o.

³⁶Az atipikus foglalkoztatási formák bírói gyakorlata-Kúria, 2021. november, 21.o.

³⁷A joggal való visszaélés tilalmának ítélkezési gyakorlata, A joggyakorlat-elemző csoport összefoglaló jelentése-Kúria, 2017., 30.o.

továbbiakban: törvényjavaslat) az Országgyűlés a 2022. december 7-ei ülésnapján elfogadta, kihirdetésre azonban jelen tanulmány megírásáig nem került.

A törvényjavaslat 113. §-a szerint a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 26. §-a helyébe a következő rendelkezés lép: „26. § (1) A munkaviszonyra vonatkozó szabályban vagy a felek megállapodásában meghatározott, határidőnek nem minősülő időtartam számítására a 25. § (4)–(8) bekezdése nem alkalmazható, az ilyen időtartam számításánál a naptár az irányadó. (2) Az (1) bekezdés szerinti időtartam alatt a jognyilatkozat érvényesen megtehető úgy is, ha legkésőbb az utolsó napon postára adják.”

A törvényjavaslat 143. § (1) bekezdése szerint a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 192. § (4) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(4) A határozott idejű munkaviszony meghosszabbítása vagy a határozott idejű munkaviszony megszűnését követő hat hónapon belüli ismételt létesítése csak munkáltatói jogos érdek fennállása esetén lehetséges. A megállapodás nem irányulhat a munkavállaló jogos érdekének csorbítására. A határozott idejű munkaviszony meghosszabbítása vagy a határozott idejű munkaviszony megszűnését követő hat hónapon belül ismételt létesítése esetén azonos vagy hasonló munkakörben történő foglalkoztatás alkalmával próbaidő nem köthető ki.”

A (2) bekezdés szerint a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 192. §-a a következő (5) bekezdéssel egészül ki:

„(5) A próbaidő tartamát legfeljebb tizenkét hónapra létesített munkaviszony esetén - a 45. § (5) bekezdés és az 50. § (4) bekezdés szerint meghatározott tartam figyelembevételével - arányosan kell megállapítani. Ennek során a 121. § (2) bekezdését kell alkalmazni.”

A 113. §-hoz fűzött indokolás szerint a jogalkalmazói gyakorlatban problémát okoz, hogy időtartam esetén a jognyilatkozatok (például próbaidő alatt azonnali hatályú felmondás) meddig közölhetőek. A javaslat ezt a problémát orvosolja. [Mt. 26. §-a]

A próbaidő esetén nem a gyakorlatban kialakult bizonytalanságra alapozza a jogalkotó a jognyilatkozat közlésére vonatkozó határidő tételes jogi konkretizálását.

A 143. §-hoz fűzött indokolás alapján a 2019/1152 irányelv alapján a tizenkét hónapnál rövidebb időtartamra létesített határozott idejű munkaviszony esetén a tagállamoknak biztosítaniuk kell, hogy a próbaidő megfelelő és arányos legyen a munkaviszony várható időtartamával és a munka jellegével. Az irányelv előírja, hogy sem a munkaerőpiacra belépést, sem az új munkakörre való áttérést nem kísérheti indokolatlanul hosszú ideig tartó bizonytalanság. Mivel a határozott idejű munkaviszony meghosszabbítása esetében az ismételt próbaidő kikötésének tilalma az irányelv által elvárt feltételek mellett nem vezethető le egyértelműen az Mt. 192. §-ából, a (4) bekezdés kiegészül az ismételt próbaidő-kikötés speciális tilalmával. Eszerint nem köthető ki próbaidő a meghosszabbított vagy hat hónapon belül létesített munkaviszonyban, amennyiben az újabb munkaviszonyt azonos vagy hasonló munkakörre létesítették a felek. A módosítás szerinti új (5) bekezdés a legfeljebb egy évre létesített határozott idejű munkaviszony esetében az irányelvnek megfelelő arányos próbaidő kikötését írja elő, amely alkalmazásakor a 121. § (2) bekezdésére figyelemmel kell lenni (töredéknapszámítás). [Mt. 192. § (4)-(5) bekezdése]

Nem ad meghatározást az ugyanolyan vagy hasonló munkakör fogalmára a törvényjavaslat. Véleményem szerint a munkakör elnevezése döntő jelentőségű, azonban nem kizárólagos. A munkaköri leírást alapul véve – de nem kizárólagosan ez alapján - határozhatja meg a későbbiekben a bírói gyakorlat, hogy mit tekint hasonló munkakörnek.

A módosítás indoka a 2019/1152 Irányelv, mely Preambulumának (27) bekezdése szerint a próbaidők lehetővé teszik a munkaviszonyban érintett felek számára annak ellenőrzését, hogy a munkavállalók és azon pozíciók, amelyekre felvételt nyertek, összeegyeztethetők-e, miközben a munkavállalók számára támogatást nyújtanak, így ezt nem kísérheti hosszú ideig tartó bizonytalanság. Ezért, amint azt a szociális jogok európai pillére meghatározza, a próbaidőknek észszerű időtartamra kell szólnia. Kiemelhető fentiekből a bizonytalanság, mely a szabályozás és az életszerűség alapján mindkét felet sújtja. A bizonytalanság érintheti a munkáltató gazdasági, míg a munkavállaló egzisztenciális érdekeit, sőt ezek általában együttesen, egyidőben is fennállhatnak.

A Preambulum (28) bekezdése szerint számos tagállam három és hat hónap között határozta meg a próbaidő maximális általános időtartamát, ami észszerűnek tekinthető. Kivételes esetben lehetővé kell tenni, hogy a próbaidő meghaladjon a hat hónapot, ha a munka jellege (például vezető vagy ügyvezetői beosztás, illetve közszolgálati álláshely) ennél hosszabb időtartamot indokol, vagy ha a hosszabb próbaidőre a munkavállaló érdekében, különösen a fiatal munkavállalók állandó foglalkoztatásának ösztönzésére irányuló egyedi intézkedésekkel összefüggésben kerül sor. Helyénvaló, hogy a próbaidőt akkor is meg lehessen hosszabbítani egy megfelelő időtartammal, ha a munkavállaló a próbaidő során például betegség vagy szabadság miatt hiányzott a munkából, hogy ezáltal a munkáltató értékeln tudja a munkavállalónak az adott feladatra való alkalmasságát. A 12 hónapnál rövidebb határozott idejű munkaviszony esetén a tagállamoknak biztosítaniuk kell, hogy a próbaidő megfelelő és arányos legyen a szerződés várható időtartamával és munka jellegével.

Az észszerű időtartam definícióját értelemszerűen a 2019/1152 Irányelv nem adja meg, mivel általános meghatározás nem lehetséges. Ez az időtartam, akár munkavállalóként, munkakörönként eltérhet. Azonban általános szabályként rögzíti, hogy a három és hat hónap közötti maximális próbaidő tartam meghatározása észszerűnek tekinthető.

Kivételes esetként hivatkozik a szabályozás ezen időtartamok meghosszabbítására, példálózó jelleggel. Hivatkozási alap ebben az esetben a munka jellege és a munkavállaló érdekei lehetnek. A munka jellege alapján indok lehet például a vezető beosztás, melynél hosszabb idő is indokolt lehet a felek megismerkedéséhez. A munkavállaló érdekében a szabályozás a fiatal munkavállalókat emeli ki, mint védendő csoportot, lehetőséget biztosítva nekik a hosszabb próbaidő adta előnyökhöz (pl. azonnal hatályú felmondás).

Külön szabályozás vonatkozik a próbaidő esetleges meghosszabbítására esetleges betegség vagy szabadság miatt. A betegség miatt indokolt lehet az esetleges hosszabbítás, azonban a szabadság miatti hiányzás álláspontom szerint nem támasztja alá, mivel az a fél/felek akaratából történik, míg a betegség objektív ok, a felek akaratától

független. Véleményem szerint ebben az esetben is objektív ok támaszthatja alá a próbaidő meghosszabbítását, éppen a bizonytalansági tényező miatt.

Fenti alapvetéseket a 2019/1152 Irányelv 8. cikk konkretizálja, melynek (1) bekezdése szerint a tagállamok biztosítják, hogy a próbaidő időtartama ne haladhassa meg a hat hónapot. A (2) bekezdés alapján a határozott idejű munkaviszony esetén a tagállamoknak biztosítaniuk kell, hogy a próbaidő hossza arányos legyen a szerződés várható időtartamával és a munka jellegével. Ugyanarra a munkakörre és ugyanazokra a feladatokra vonatkozó szerződés meghosszabbítása esetén a munkaviszonyt nem lehet új próbaidőhöz kötni. A (3) bekezdés szerint a tagállamok kivételes jelleggel hosszabb próbaidőről is rendelkezhetnek, ha ezt a munka jellege indokolja vagy erre a munkavállaló érdekében kerül sor továbbá, amikor a munkavállaló a próbaidő alatt távol volt a munkahelyétől, annak tartamával.

A próbaidő meghosszabbításánál fenti szempontokat is figyelembe kell venni, melyek közül a magyar szabályozásba beépítésre került az arányossági szabály, valamint a bírósági gyakorlat által már kimunkált szabály, miszerint új próbaidőt ugyanarra a munka-és feladatkörre a hosszabbítás során ne lehessen kikötni, mivel ez egy folyamatos jogviszonynak minősül. Véleményem szerint ezt a munkavállalót védő szabályként kell értelmezni és alkalmazni, akárcsak az arányosság szabályainak alkalmazását is. A munkaadónak kevésbé hátrányos véleményem szerint egy ismételt munkaidő kikötés. Főleg a bírói gyakorlatban is kialakult álláspont miatt, miszerint a próbaidő meghosszabbításaként alkalmazott határozott idő kikötés is jogellenes.

A Kúria BH 2007.388. számú határozata alapján kifejtette, hogy a próbaidőt követően, a próbaidő céljának megfelelő okból megkötött határozott idejű munkaviszony nem felel meg törvénynek, nem tekinthető az Mt. 192. § (4) bekezdése szerinti munkáltatói jogos érdeknek.³⁸ Az arányosság szempontjából a munkakör jellegét és a munkaviszony várható időtartamát tekinti alapnak. A törvénytervezet rögzíti, hogy az arányosság meghatározásánál a töredéknapi-számítás szabályait kell figyelembe venni. A hat hónapos maximális időtartam a jelenleg hatályos szabályozásban is beépült, már a 2019/1152. Irányelv elfogadása előtt. A törvényjavaslat nemcsak ugyanarra a munka-és feladatkörre, hanem a hasonló feladatkörre is kiterjeszti fenti védelmi szabályt. Együttesen kezeli az eddigi szabályozásnak megfelelően a meghosszabbított és a hat hónapon belül ismételten kötött határozott idejű szerződést az ismételt próbaidő kikötés tilalmánál. A kivételes szabályozási lehetőséget azonban a törvényjavaslat nem tartalmazza, ezzel az Mt. nem kíván élni, mellyel egyetértek, a már fentiekben kifejtett bizonytalansági faktor miatt.

Anélkül, hogy részletesen elemezném a próbanap intézményét, melyre vonatkozó bírói gyakorlat is létezik (EH 2001.597.), miszerint nincsen jogszabályi alapja a „próbamunka” keretében írásbeli szerződés nélküli foglalkoztatásnak. Megjegyzem, hogy ebben az esetben sem határozott idejű munkajogviszonyról, sem próbaidőről nem beszélhetünk, mivel hiányoznak a kötelező tartalmi elemek, és a felek közös akarata.

A próbamunka nem törvényi fogalom, a gyakorlatban azt a tényleges munkavégzést jelöljük e szóval, melyet a munkaviszony létesítése érdekében az adott

38 Atipikus foglalkoztatás a bírói gyakorlatban II. rész - Jogászvilág (jogaszvilag.hu), letöltés. 2022.12.10.

munkakör betöltésére jelentkező személy végez még az előtt, hogy vele a munkáltató munkaviszonyt, vagy más munkavégzésre irányuló jogviszonyt létesítene.³⁹ Lényegében a próbanap a tételes jogi szabályozásba ütköző foglalkoztatási forma.

Összefoglalás

A határozott idejű munkaszerződés első megkötésére vonatkozóan az Mt. nem rögzít korlátozó feltételeket, hanem az alapelvi, joggal való visszaélés tilalmának rendelkezéseit rendeli alkalmazni. A határozott idő megszűnésének időpontja az időhatározás szabályai szerint kerül meghatározásra, a felektől független objektív okból, így ez véleményem szerint felülírja a felek más irányú akaratát. Álláspontom szerint lehetőséget kellene biztosítani arra, hogy kényszerítthesse a határozott időtartamot a munkavállaló is – indokolt esetben –, mint ahogyan a részmunkaidőnél erre lehetősége van. Munkáltatói korlátozásként a rendeltetésszerű joggyakorlás tételesjogi szabályozása jelenik meg véleményem szerint az Mt. 192. § (1) bekezdésben. A hatósági engedélyre vonatkozó szabályok nem alkalmazhatóak a határozatlan idejű engedélyek esetén. A helyettesítés esetén véleményem szerint analóg alkalmazhatók a Kjt. 21. § (2) bekezdésében foglalt rendelkezések, a távollévő munkavállaló helyettesítése objektív oknak tekinthető. Az Irányelv kettős célt fogalmaz meg a megkülönböztetés tilalmát és a visszaélések megakadályozását. A megkülönböztetés elvének vizsgálatakor az Ebktv. szerint védett tulajdonságnak minősül a határozott idejű munkaviszony, melyet a gyakorlatban a munkáltató közvetlen diszkriminációja sérthet. Az Mt.-ben rögzített általános szabályok háttér jogszabályként szolgálnak az Ebktv. szabályai. A megkülönböztetés tilalmának elvénél az Irányelv fogalommeghatározása kulcsfontosságú. A visszaélések megakadályozása szempontjából a Kúria álláspontja kiemelendő a határozott idejű munkaviszony határozatlan idejűvé alakulása esetén. Az adatvédelem terén ugyancsak kettős elv, a célhoz kötöttség és a korlátozott tárolhatóság elve érvényesül az általánosan alkalmazandó GDPR rendelet alapján. Általános rendelkezésként az Mt. is meghatározza az adatkezelés célját speciálisan a munkaviszonyra, külön szabályokat azonban egyik rendelkezés sem rögzít a határozott idejű munkaviszony tekintetében. Nincsen meghatározva objektív időtartam az adatok tárolására, de ez nem is lehetséges. Az egyéniesítés indoka is megjelenik a jogalkalmazás során az őrzendő iratok és adatok köre miatt. A próbaidő kikötése a bírói gyakorlatnak megfelelően nemcsak írásban, és ráutaló magatartással, hanem szóban is kiköthető adott körülmények között. Álláspontom szerint a rendeltetésszerű joggyakorlás (joggal való visszaélés) tilalmának érvényesülése rendkívül jelentős a határozott idejű jogviszony esetén próbaidő jogszerűségének vizsgálatában. A törvényjavaslat vizsgálatakor kiemelkedő jelentősége van a 2019/1152 Irányelvnek, mivel az ennek való megfelelést szolgálja. A próbaidő vonatkozásában a gyakorlati bizonytalanság miatt történik pontosítás a jognyilatkozat megtételének határidejében. A 2019/1152 Irányelvnek való megfelelés teljesnek tekinthető, mivel átvételre került az arányosság elve a 12 hónapnál rövidebb határozott idejű munkaszerződések esetében, illetve általános jelleggel tiltja az ugyanolyan és hasonló munkakör esetén a próbaidő újbóli kikötését, mely megfelel a hatályos bírói gyakorlatnak. Az Irányelvhez képest tágabban határozza a védelmi kört,

39 A kiválasztási folyamat és a próbamunka elhatárolása - Adó Online (ado.hu), letöltés. 2022.12.10.

bevonja a hasonló munkakörben dolgozókat, bár fogalmi meghatározást nem rögzít az Mt. Az Irányelv kivételes szabályozási lehetőségét, a próbaidő speciális meghosszabbítását azonban nem veszi át az Mt. A próbanap a jövőben is jogellenes foglalkoztatási forma marad.