



A határozott idejű munkaviszony és megszüntetésének jogkövetkezményei

FERENCZ Jácint*

1. Bevezetés

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) XV. fejezete az atipikus szerződések¹ között elsőként tárgyalja a határozott idejű munkaviszonyt. A tipikus munkaviszonyhoz képest ez mutatja talán a legkisebb eltérést. Ugyanakkor tény, hogy a határozott idejű munkaviszonyt nemcsak a munkajog tudománya, hanem a témával foglalkozó tudományos irodalom teljes köre az atipikus munkaviszonyok között tartja számon.

A határozott idejű munkaviszonyok közpolitikai megítélése történetileg változó. Míg az 1970-es években a legtöbb európai államban a határozott idejű foglalkoztatás tilalom alá esett vagy igen szigorú szabályozásban részesült, addig az 1980-as évektől fokozatos liberalizáció figyelhető meg, elsősorban a munkanélküliség visszaszorítása érdekében.² A szociális szféra a határozott idejű munkaviszonyok kapcsán ugyanakkor következetesen azt az álláspontot képviselte, hogy a terjedésük és a jogszabályi könnyítések visszalépést jelentenek a kivívott jogosultságokhoz képest.³

Magyarországon a foglalkoztatási ráta 2010 óta folyamatosan növekszik, a KSH 2017-es adatai alapján a teljes munkaképes korú népesség 71,2%-a aktív, a munkanélküliségi ráta 2017-ben rekord alacsony, 4,2%-os volt.⁴ A KSH nemzetközi adatai alapján,⁵ míg Európában általában növekszik a határozott idejű foglalkoztatottak aránya, addig Magyarországon a szám stagnál vagy inkább csök-

* PhD, tanszékvezető egyetemi docens, Széchenyi István Egyetem ÁJK; ügyvéd, Ferencz, Fodor T., Kun & Partners Ügyvédi Társulás.

¹ Az atipikus munkaviszonyok, azon belül a határozott idejű foglalkoztatás kérdésköréhez a közelmúltból ld. BANKÓ Zoltán: *Atipikus munkajogviszonyok*. Budapest–Pécs, Dialóg Campus – PTE ÁJK, 2010.; BANKÓ Zoltán – FERENCZ Jácint: *Atipikus munkajogviszonyok*. Budapest, Wolters Kluwer, 2015.; FERENCZ Jácint: *Atipikus foglalkoztatási formák*. Budapest–Pécs, Dialóg Campus, 2015.; PRUGBERGER Tamás – RADNAY József: A határozott tartamú jogviszony megjelenési formái és a belőlük származó jogelméleti, jogalkotási és jogalkalmazási problémák. *Jogtudományi Közlöny*, 2012/12. 513–519.; PRUGBERGER Tamás – NÁDAS György: *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*. Budapest, Wolters Kluwer, 2014.

² KISS György (szerk.): *Az Európai Unió munkajoga*. Budapest, Osiris, 2001. 435.

³ Uo. 436.

⁴ KSH: A 15–64 éves népesség gazdasági aktivitása nemenként, https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qlf002.html

⁵ KSH: Határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatottak, https://www.ksh.hu/docs/hun/eurostat_tablak/tabl/tps00073.html

kenő tendenciát mutat. Míg a 2017-es foglalkoztatási adatok szerint az EU 28 tagállamában átlagosan 41,3% a határozott idejű foglalkoztattak aránya, addig Magyarországon mindössze 17,1%. A Visegrádi Országok mindegyikében magasabb az arány, mind a 2000-es évek átlagában, mind a 2017-es év vonatkozásában, mint Magyarország esetében.

A részmunkaidős foglalkoztatás és a határozott idejű foglalkoztatás Európai Unióban betöltött szerepét vizsgálva az elemzők arra a következtetésre jutottak, hogy a két atipikus foglalkoztatási forma között szoros összefüggés tapasztalható: a részmunkaidőre szóló szerződések sokkal nagyobb arányban kötnek határozott időre, mint a teljes munkaidőre szóló szerződések. Magas azoknak az eseteknek a száma, amikor egyszerre többféle atipikus jellemvonás egyesül egy foglalkoztatási formában.⁶ Magyar viszonylatban az MTA Közgazdaságtudományi Intézetének becsült adatai alapján a részmunkaidőben és a határozott idejű munkaviszonyban dolgozók foglalkoztatása elsősorban az alacsony iskolai végzettségűek körében jelentkezik.⁷

2. A határozott időre szóló munkaviszony létesítése

Az Mt. 192. § (1) bekezdése alapján a határozott idejű munkaviszony tartamát naptárilag vagy más alkalmas módon kell meghatározni úgy, hogy a megszűnés időpontja nem függhet kizárólag a fél akaratától. Ha a munkaviszony tartamát a felek nem naptárilag határozták meg, akkor tájékoztatni kell a munkavállalót a munkaviszony várható tartamáról. A munkaviszony időtartama meghatározható az elvégzendő munka vagy meghatározott esemény bekövetkezésének megjelölésével, feltéve, hogy a munkaszerződés megkötésekor a munka időtartama, az esemény bekövetkezése a szakmai és az általános tapasztalatok, illetve a munka természete alapján megközelítő pontossággal előre látható.⁸ A bírói gyakorlat részletesen elemezte azt az (egyébként jellemző) esetkört, amikor a határozott időre szóló munkaszerződés egy másik munkavállaló távolléte miatt, annak helyettesítése céljából jön létre. Az Mt.-nek sem a hatályos, sem a korábbi rendelkezéseiből⁹ nem következik kényszerűen, hogy a felek a munkaszerződésben a helyettesített munkavállaló távollétének jogcímét vagy várható időtartamát megjelöljék, így önmagában ennek elmaradása a munkaszerződés e kikötését nem teszi érvénytelenné. Ugyanígy, a felek által ismert módon gyermek gondozása miatt fizetés nélküli szabadságot igénybe vevő munkavállaló távollétének idejére a távollévő munkavállaló nevére és a távollét idejére való utalást tartalmazó szerződéses kikötés nem érvénytelen,¹⁰ az alkalmas arra, hogy a határozott idő megállapítható legyen. Ha az időtartam meghatározása egyébként pontatlan,

⁶ KISS i. m. 435.

⁷ MTA KTI Munkaerő-piaci előrejelzések, http://elorejelzes.mtakti.hu/atipikus/index.php?id=11_5#n

⁸ CSÉFFÁN József: *A Munka Törvénykönyve és magyarázata*. Szeged, Szegedi Rendezvényszervező, 2012. 515.

⁹ A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: 1992-es Mt.) 79. § (2) bekezdés.

¹⁰ A Kúria Mfv.10703/2012/4. sz. határozatának indoklása.

a lejárat időpontja objektíve bizonytalan, a munkaviszony határozott időre szólónak tekintendő.¹¹ A Fővárosi Törvényszék nem találta objektíve meghatározottnak azt a szerződéses kitételt, amely pedagógusi munkakörben foglalkoztatott estében úgy határozta meg a munkaszerződés tartamát, hogy a *Regulations for Members of the Seconded Staff of European Schools* című Szabályzatban meghatározott feltételek fennállásáig, vagyis addig tart, amíg a munkavállaló alkalmasnak bizonyul a munkaköre betöltésére, amelynek várható végleges időpontja 2011. augusztus 31., amikor legkésőbb dönteni kell a véglegesítése tárgyában.¹²

Ha a munkaviszony létesítéséhez hatósági engedély szükséges, a munkaviszony az engedélyben meghatározott időtartamra létesíthető, és ebben az esetben az ötéves felső korlátot is figyelmen kívül lehet hagyni az egymást követő határozott idejű munkaviszonyok tekintetében.¹³ Az EU tagállamain kívül honossággal rendelkező állampolgárok magyarországi munkavállalásához engedély szükséges, így velük munkaszerződés az abban meghatározott időre köthető.¹⁴ A hatósági engedélyhez kötött munkavégzés tekintetében tehát elképzelhető, hogy a felek között akár tíz-húsz éven keresztül is érvényesen fennállhat mindig újabb határozott idejű jogviszony.¹⁵

3. Az egyenlő bánásmód követelménye

A határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatott munkavállalók számára az egyenlő bánásmód követelményét az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonnyról kötött keretmegállapodásról szóló, 1999. június 28-i 1999/70/EK tanácsi irányelv tartalmazza. Az irányelv – a keretmegállapodás szövegének átvételével – azt a célt szolgálja, hogy a megkülönböztetés tilalma elvének általános alkalmazásával javítsa a határozott ideig tartó munkavégzés minőségét, valamint hogy az egymást követő, határozott ideig tartó munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélések megakadályozásának kereteit megállapítsa. A keretmegállapodás általános alapelve, hogy a foglalkoztatási feltételek szempontjából a határozott időre foglalkoztatott munkavállalók nem részesülhetnek kedvezőtlenebb bánásmódban, mint a velük összehasonlítható, határozatlan idejű munkaszerződéssel foglalkoztatott munkavállalók, csupán azért, mert határozott idejű munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkeznek, kivéve, ha az eltérő bánásmód objektív alapon igazolható.¹⁶ Ezzel összefüggésben az Európai Bíróság 2005-ben azt állapította meg egy német jogszabály kapcsán, amely korlátozás nélkül lehetővé tette határozott idejű munkaszerződés

¹¹ CSÉFFÁN i. m. 515.

¹² Fővárosi Törvényszék Mf.631379/2011/3. sz. határozata.

¹³ Mt. 192. § (3) bekezdés.

¹⁴ CSÉFFÁN i. m. 516.

¹⁵ KARDKOVÁCS Kolos (szerk.): *Az új Munka Törvénykönyvének magyarázata*. Budapest, HVG-Orac, 2012. 310.

¹⁶ 1999/70/EK irányelv 4. szakasz.

megkötését az 52 éves és annál idősebb munkavállalókkal, hogy nem bizonyították, hogy a korhatár megállapítása önmagában – függetlenül a kérdéses munkaerőpiac szerkezetéhez és az érintettek személyes helyzetéhez kötődő megfontolásoktól – objektív módon szükséges az idősebb munkanélküli munkavállalók munkaerőpiaci integrálódásának elősegítéséhez. Vagyis az érintett csoport megkülönböztetése ebben az esetben nem volt objektív módon igazolható.¹⁷

A határozott és határozatlan időre foglalkoztatott munkavállalók közötti fenti, hátrányos megkülönböztetést tiltó alapelvet rögzíti az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 8. § r) pontja, általános jelleggel.¹⁸

A 21–23. §-ok részletezik az általános elvet, amely szerint:

az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét jelenti különösen, ha

- (1) a munkához való hozzájutásban, különösen nyilvános álláshirdetésben, a munkára való felvételben, az alkalmazási feltételekben;
- (2) a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítésében és megszüntetésében;
- (3) a munkavégzés folyamán végzett képzéssel kapcsolatosan;
- (4) a munkafeltételek megállapításában és biztosításában;
- (5) a munkavégzésért járó juttatások megállapításában és biztosításában;
- (6) a tagsággal vagy részvétellel kapcsolatban a munkavállalók szervezeteiben; az előmeneteli rendszerben; a kártérítési, illetve a fegyelmi felelősség érvényesítése során, valamint
- (7) a munkavállalók szülői és munkavállalói kötelezettségeinek összehangolását és a gyermek gondozására fordítható idő növelését elősegítő szülői szabadság kérelmezésével, illetve igénybevételeivel összefüggésben a munkáltató a munkavállalóval szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést alkalmaz.¹⁹

Mivel az irányelv egyik neuralgikus pontját jelenti annak meghatározása, hogy a megkülönböztetés mikor igazolható „objektív alapon”, ezért a törvény 22. § (1) bekezdése tételesen felsorolja a kivételeket. Így nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését, ha a megkülönböztetés a munka jellege vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetés, illetve a vallási vagy más világnézeti meggyőződésen, illetve nemzeti vagy etnikai hovatartozáson alapuló, a szervezet jellegét alapvetően meghatározó szellemiségből közvetlenül adódó, vagy az adott foglalkozási tevékenység tartalma vagy természete miatt indokolt, arányos és valós foglalkoztatási követelményen alapuló megkülönböztetés.

¹⁷ C-144/04. számú, *Werner Mangold v. Rüdiger Helm* ügy [ECLI:EU:C:2005:709].

¹⁸ A törvény 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 időtartama [...] miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.

¹⁹ 2003. évi CXXV. törvény 21. §.

Nagy-Britanniában 2002 októbere óta van hatályos jogszabály, amely tételesen felsorolja, hogy a határozott idejű munkavállalóknak is joguk van ugyanazokhoz a képzési lehetőségekhez hozzáférni, mint a határozatlan időre foglalkoztatottaknak. A bérezés és juttatások tekintetében külön elvet rögzít a jogszabály (*pro-rata principle*), amely szerint ha egy határozatlan időre foglalkoztatott munkavállaló valamilyen juttatásban részesül, ellenkező rendelkezés hiányában a juttatást arányosítani kell a határozott időre foglalkoztatottak számára is.²⁰

Németországban a részmunkaidős és határozott idejű munkaviszonyokat külön törvény szabályozza.²¹ A diszkrimináció általános tilalmát a törvény 4. § (2) bekezdése tartalmazza, a 14. § pedig rögzíti, hogy egymást követően hány alkalommal lehet határozott időre szóló munkaviszonyt létesíteni. Ebben a kérdésben a törvény három esetkört különít el: főszabály szerint határozott idejű munkaszerződést megfelelő okok fennállása esetén egymást követően három alkalommal lehet kötni ugyanazon felek között, legfeljebb összesen 2 éves időtartamra. Kivételt jelent ez alól az az induló vállalkozás, amely az alapítását követő 4 éven belül akár többször is létesíthet ugyanazon munkavállalóval határozott idejű munkaviszonyt, az így meghatározott felső korlát 4 év. A harmadik csoportba tartoznak azok a munkáltatók, akik olyan munkavállalót foglalkoztatnak, aki a munkaszerződés megkötésekor az 52. életévét betöltötte és a határozott idejű munkaviszony létesítése előtt közvetlenül legalább 4 hónapon keresztül munkanélküliként tartották nyilván, munkanélküli járadékban részesült vagy közfoglalkoztatásban vett részt. Ebben az esetben a munkaszerződés legfeljebb 5 évre köthető, amely időszakon belül több egymást követő határozott idejű munkaviszonyt is létre lehet hozni.

Az olasz jog csak 2001-től szabályozza az egyenlő bánásmód követelményét az 1999/70/EK tanácsi irányelvvel összhangban.²² A diszkrimináció általános tilalmát a törvény 6. cikke tartalmazza. Az olasz szabályozás egyik érdekessége, hogy a törvény a határozott idejű munkaviszony létrehozását csak bizonyos körülmények fennállása esetén tartja szabályszerűnek. Ilyen körülmény kizárólag technikai jellegű lehet, következhet a munkáltató termelési, szervezési viszonyaiból vagy irányulhat helyettesítési szándékra. A gazdasági válságot követően, 2012-től került bevezetésre az a szabály (hasonlóan a fenti német jogban bemutatott kivételekhez), hogy az innovatív kisvállalkozások az alapítástól számított 4 éven belül köthetnek 36, illetve 48 hónapos időszakra határozott idejű munkaszerződést, amely *ipso facto* megfelel a határozott idejű munkaviszonyok létrehozására vonatkozó általános feltételeknek.²³

Az Európai Bíróság több esetben is foglalkozott a határozott időre foglalkoztatott munkavállalókkal történő egyenlő bánásmód kérdésével. Kimondta többek között azt, hogy az irányelvvel ellentétes

²⁰ 2002 No. 298 Regulation: Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 1. § (2).

²¹ Teilzeit- und Befristungsgesetz vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966), das zuletzt durch Artikel 23 des Gesetzes vom 20. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2854) geändert worden ist.

²² Decreto Legislativo 6 settembre 2001, n. 368: Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES.

²³ Decreto Legge 18 ottobre 2012, n. 179: Ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese 28. § alapján.

az olyan nemzeti szabályozás, amely a hat hónapot meghaladó, határozott időre szóló munkaszerződések tekintetében az érintett munkavállaló szolgálati idejétől függetlenül minden esetben kéthetes felmondási időt ír elő, míg a határozatlan időre szóló munkaszerződésekre vonatkozó felmondási idő a munkavállaló szolgálati idejétől függően kerül meghatározásra, és két héttől három hónapig terjedhet, ha ez a két munkavállalói kategória összehasonlítható helyzetben van.²⁴

4. A határozott idejű munkaviszony megszűnésének speciális kérdései

A határozott idejű munkaviszonyok meghosszabbításával és megszüntetésével kapcsolatban az Európai Unió joga is tartalmaz szabályokat. Az 1999/70/EK irányelv – illetve az abban foglalt keretmegállapodás – célja az egymást követő, határozott ideig tartó munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélések megakadályozásához szükséges keret megállapítása. A keretmegállapodás kimondja, hogy „objektív okok” indokolhatják az egymást követő, határozott idejű munkaviszonyok vagy munkaszerződések megújítását. A megállapodás azt is kimondja, hogy a tagállamok meghatározzák, hogy a határozott időre létrejött munkaviszonyokat mely feltételek mellett tekintik „egymást követőnek”, illetve határozatlan időre szólónak.

Az irányelvvel összhangban tartalmazza az Mt. azt a szabályt, amely szerint határozott időtartamra legfeljebb 5 évre lehet szerződést kötni a munkavállalóval, amely időtartamba bele kell számítani a munkáltató és a munkavállaló között korábban létesített határozott idejű munkaviszonyok időtartamát is, ha az előző munkaviszony megszűnésétől az újabb határozott idejű munkaviszony kezdetéig hat hónap még nem telt el.²⁵ Az ötéves szabály alól – az engedély meghosszabbítása esetén – kivételt jelentenek a vezető állású munkavállalók és a hatósági engedélyhez kötött munkaviszonyok.²⁶

Az Mt. egyik újítása, hogy megszüntette azt a korábbi szabályt,²⁷ amely szerint a határozott idejű munkaviszony határozatlan idejűvé alakul, ha a munkavállaló az időtartam lejártát követően legalább egy munkanapot, közvetlen vezetője tudtával tovább dolgozik, illetve azt a rendelkezést sem alkalmazza, amely szerint a harmincnapos vagy ennél rövidebb időre létesített munkaviszony csak annyi idővel hosszabbodik meg, amely időtartamra eredetileg létrehozták. Az Mt. miniszteri indokolása szerint a gyakorlatban nemegyszer problémát okozott a közvetlen vezető fogalmának tisztázatlansága, viszonya a munkáltatói jogkör gyakorlójának fogalmához. Előfordult, hogy a munkavállaló a munkaviszony megszűnésének napját követően úgy végzett el valamilyen befejező munkát, hogy a feleknek valójában nem állt szándékukban a munkaviszony határozatlan időtartamúvá tétele.²⁸ A hatályos Mt.

²⁴ C-38/13. számú, *Małgorzata Nierodzik v. Dr. Stanisław Deresz önálló pszichiátriai közklinika* ügy [ECLI:EU:C:2014:152].

²⁵ Mt. 192. § (2) bekezdés.

²⁶ Mt. 192. § (3) bekezdés, 209. § (1) bekezdés.

²⁷ 1992-es Mt. 79. § (6) bekezdés.

²⁸ Az Mt. 192. §-hoz fűzött miniszteri indokolás.

szerint abban az esetben, ha a munkavállaló a határozott időre létesített munkaviszony megszűnését követően továbbra is munkát végez, a felek között érvénytelen munkaszerződés áll fenn. Ilyen esetre az Mt. az általános szabályt rendeli alkalmazni, vagyis az Mt. 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. Ha a felek tényleges szándéka a munkaviszony fenntartására irányul, úgy az érvénytelenségi okot a munkaszerződés írásba foglalásával könnyen orvosolhatják. Továbbá, ha a munkaszerződés a munkáltató oldalán felmerült okból érvénytelen és azt a fentiek alapján meg kell szüntetni, a munkáltató köteles annyi időre járó távolléti díjat megfizetni a munkavállalónak, amennyi a munkáltató felmondása esetén járna, és megfelelően alkalmazni kell a végkielégítés szabályait is. Kozma szerint a határozott idő lejárt utáni továbbfoglalkoztatás miatti érvénytelenség esetében a munkáltató hibája mindig megállapítható, hiszen a törvény a munkáltató kötelezettségévé teszi a munkaszerződés írásba foglalását.²⁹

Cséffán szerint a határozott időre szóló munkaviszony azonos felek közötti ismételt (egymást követően többszöri) létesítésének, illetve hosszabbításának általában nincsen törvényes akadálya, de a munkaviszony atipikus jellegére tekintettel a határozott időtartamú foglalkoztatásra csak kivételesen kerülhet sor, ezért azonos felek között csak a munkaszervezéstől független objektív ok fennállása ad törvényes lehetőséget a hosszabbításra. Kozma szerint

„ha a munkavállaló a kikötött határozott idő lejártát követően továbbra is dolgozik, a munkáltató pedig ezt elfogadja, tudomásul veszi, másként mondva a munkavállalót foglalkoztatja, ezzel a munkaviszony létrejön, meghosszabbodik. Más kérdés, hogy a munkaszerződést írásba kell foglalni, írásba foglalás nélkül pedig a munkaviszony érvénytelen”.³⁰

A határozott idejű munkaviszony ismétlődő, visszaélésszerű gyakorlásával kapcsolatban való igaz, hogy a hatályos szabályozásból nem vezethető le a határozott idő lejárt utáni továbbfoglalkoztatás esetén a jogviszony határozatlan idejűvé alakulása. Álláspontom szerint a továbbfoglalkoztatás esetén munkaszerződés nélküli foglalkoztatásra kerül sor; ezért a munkáltató mindenképp mulasztásban van, ugyanis az ő feladata a munkaszerződés írásba foglalása. És bár írásba foglalás nélkül is létrejöhet munkaviszony, az írásba foglalás elmaradása nyilvánvaló bizonyítási nehézségeket fog okozni a gyakorlatban a tekintetben, hogy a munkaviszony újbóli létrejöttékor vagy meghosszabbításakor mi volt a felek szerződéses akarata – ez ugyanis a döntő momentum arra nézve, hogy a határozott idejű jogviszony határozott idővel hosszabbodik-e meg, ha igen, mennyivel, vagy éppen határozatlan idejűvé alakul-e. És bár nyilvánvaló, hogy a határozott időben kifejezetten meg kell állapodni, amelyet

²⁹ KARDKOVÁCS i. m. 312.

³⁰ Uo.

az írásba foglalás megfelelően igazolhat, a korábbi Mt. alapján kialakult automatizmusok könnyen *contra legem* értelmezéshez vezethetnek.

E kérdéskörhöz kapcsolódhat az az esetkör is, amikor a határozott idejű jogviszony újabb határozott idővel történő meghosszabbítása – a jogszabályi feltételek hiányában, lásd lejjebb – érvénytelen. Ez esetben a bírói gyakorlat úgy foglalt állást, hogy a jogviszonyt határozatlan idejűnek kell tekinteni, azaz a megszüntetésre a határozatlan idejű jogviszonyra vonatkozó szabályok az irányadóak.³¹ Mivel a vizsgált jogviszony megszüntetése az új Mt. hatálya alatt történt, így ez az ítélet irányadó lehet a munkaszerződés hiányában történő továbbfoglalkoztatás esetére is, ti. hasonlóképp a hivatkozott esethez, ekkor sem beszélhetünk érvényes, a munkaviszony időtartamát meghatározó kikötésről.

A határozott idejű jogviszonyok közös megegyezéssel történő meghosszabbításához az objektív ok megkövetelése a korábban hatályos jogban előírt, a munkáltató jogos gazdasági érdekének a fennállásához képest újdonság volt az új Mt. elfogadott szövegében, és egyúttal további kívánatos korlátozás is lett volna, de hatályba már a lényegesen szelídebb „munkáltatói jogos érdek” megkövetelése került. Az 1992-es Mt.-re alapított bírói gyakorlat alapján, ha a munkáltató hibájából nem tudja a munkavállaló megszerezni az előírt képesítést, és emiatt létesítenek a felek újabb és újabb határozott idejű munkaviszonyt, a munkáltató nem hivatkozhat saját jogos érdekére.³² Szintén jogszabálysértő az a munkáltatói indok, amely szerint a munkáltató meg akart győződni a munkavállaló azon képességéről, hogy képes ellátni a rábízott feladatot,³³ illetve, ha a munkaszerződés ismételt határozott időre való módosítására azért kerül sor, mert a munkáltató lehetőséget kíván biztosítani a munkavállalónak egy hosszabb tanulási idő révén a munkaköri feladatok elsajátítására, e körülmény a határozott időes foglalkoztatást még nem teszi jogszerűvé.³⁴ A bírósági döntések alapján szintén egyértelmű, hogy az objektív ok fennállásának körébe nem sorolhatók a munkáltató rendes gazdálkodása során előforduló ingadozások, de elfogadható, ha a munkáltatónál a szokásos üzletmenetet meghaladó, egy adott, jól körülírható munka elvégzése válik szükségessé, és erre tekintettel kerül meghosszabbítása a határozott idejű munkaviszony.³⁵

A határozott idejű munkaviszony mint atipikus jogviszony szociális megközelítése azt sugallja, hogy az e módon foglalkoztatott munkavállalók hátrányosabb munkajogi helyzetben vannak, mint a határozatlan időben foglalkoztatottak. Munkajogi értelemben azonban fontos megállapítani, hogy a két jogviszony egyenrangú, a határozott idejű munkaszerződéssel rendelkezők nem igényelnek a bíróságtól sem „pozitív diszkriminációt”. Erre mutat rá a Gyulai Törvényszék jogerős ítélete is, amelynek indokolása a következőket tartalmazza:

³¹ BH 2016. 286.; Kúria Mfv. I. 10.386/2015.

³² EBH 2006. 1437.

³³ A Kúria Mfv.10284/2011/12. sz. határozata.

³⁴ Debreceni Munkaügyi Bíróság M.329/2010/5. sz. határozata.

³⁵ KARDKOVÁCS i. m. 314.

„Téves az a kiindulási alapja (ti. az elsőfokú bíróságnak), hogy a bíróságnak oltalmaznia kell a határozott idejű munkaviszonyt a határozatlan idejű munkaviszonnyal szemben. [...] Az átszervezés, a létszámcsökkentés, illetve a munkáltató működésén belül a munkáltató szervezeti felépítésével, vagy egyéb munkaszervezési kérdésekkel összefüggő felmondási okok valóságán túl azok életszerűsége, indokoltsága, eredményessége nem vizsgálható. Jogszerű felmondást sem méltányosságból, sem egyéb olyan körülményekre tekintettel nem lehet hatálytalanítani, amelyek a munkaügyi jogvita keretein kívül esnek. Nem vizsgálhatja a bíróság, hogy a munkáltató miért éppen az adott munkavállaló munkaviszonyát mondta fel, és miért nem egy másik munkavállalóét.”³⁶

Az 1992-es Mt. 88. §-a a határozott idejű munkaviszonyt – a próbaidő alatti megszüntetés mellett – csak közös megegyezéssel vagy rendkívüli felmondással engedte megszüntetni. Ezen felül lehetővé tette az e munkaviszonyok munkáltató általi azonnali hatályú megszüntetését is, azonban ebben az esetben a hátralévő időre, de maximum egy évre járó átlagkereset megfizetését rendelte el. A felek az Mt. rendelkezéseinek értelmében hasonlóan megszüntethetik a munkaviszonyt a próbaidő alatt, közös megegyezéssel vagy azonnali hatályú felmondással, illetve kivételes esetben felmondással.

A munkáltató felmondással szüntetheti meg a határozott idejű munkaviszonyt a felszámolás vagy csődeljárás tartama alatt, a munkavállaló képességére alapított okból vagy ha a munkaviszony fenntartása elháríthatatlan külső ok következtében lehetetlenné válik.³⁷ A munkáltatói felmondás esetén alkalmazni kell a felmondási védelem, a felmondási idő és a végkielégítés szabályait.

A határozott idejű munkaviszony esetén a munkavállalói felmondás indoka csak olyan ok lehet, amely számára a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tenné vagy körülményeire tekintettel aránytalan sérelemmel járna.³⁸ Pethő szerint ilyen ok lehet, ha a munkáltató működési helyét a korábbi tényleges munkavégzési helyhez képest megváltoztatja, és a munkába járás indokolatlan többletterhet róna a munkavállalóra. Súlyos oknak minősülhet továbbá, ha a munkavállaló családi körülményeiben olyan változás következik be, amely esetén tőle a munkaviszony fenntartása nem elvárható, de figyelembe kell venni ebben az esetben az adott helyzetben általában elvárhatóság mértékét.³⁹

Az Mt. 79. § (2) bekezdés értelmében a munkáltató megszüntetheti a határozott idejű munkaszerveződéssel foglalkoztatott munkavállaló munkaviszonyát – indokoláshoz nem kötött – azonnali hatályú felmondással is, de ebben az esetben köteles a munkavállalónak 12 havi, vagy ha a határozott időből hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre járó távolléti díjat kifizetni.

³⁶ Gyulai Törvénytörvény Mf.25127/2010/9. sz. határozatának indoklása.

³⁷ Mt. 66. § (8) bekezdés.

³⁸ Mt. 67. § (2) bekezdés.

³⁹ KARDKOVÁCS i. m. 147.

5. A határozott idejű munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei

Releváns jogértelmezési kérdés merül fel a határozott idejű munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben is. Az Mt. látszólag egyértelműen szabályozza a munkaviszony jogellenes megszüntetése esetén alkalmazható jogkövetkezmények körét.⁴⁰ Elméletileg e szabályokat kell alkalmazni mind a határozatlan, mind a határozott idejű munkaviszony jogellenes megszüntetésére.

E szakaszok szerint a munkavállaló kérheti a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben bekövetkezett (döntően elmaradt jövedelem jogcímén keletkezett) kárának megtérítését, egyes esetekben végkielégítést, illetve szűk körben a munkaviszony helyreállítását is. E követelési alternatívák közül a legjelentősebb pénzügyi kompenzációt a kártérítés jelentheti, amelynek sikeres érvényesítése azonban nagyban múlik a kár mértékének bizonyításán, a ténylegesen bekövetkezett kár összegén. Az Mt. alapján azonban felvetődik a kérdés, hogy valóban csak ezek a jogkövetkezmények alkalmazhatóak-e valamennyi megszüntetési esetre.

A határozott idejű munkaviszony jogellenes megszüntetése tekintetében korántsem ilyen egyértelmű a helyzet. Ekkor felvethető ugyanis az Mt. – 79. § (1) bekezdés b) pontja alapján alkalmazandó – 79. § (2) bekezdésének az Mt. 82–83. §-ával való vagylagos alkalmazása is. Az Mt. 79. § (1) bekezdés b) pontja kimondja, hogy „azonnali hatályú felmondással – indokolás nélkül – megszüntetheti a munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt”. Az Mt. 79. § (2) bekezdése az előbbi szabályt azzal egészíti ki, hogy „az (1) bekezdés b) pont szerinti megszüntetés esetén a munkavállaló jogosult tizenkét havi, vagy ha a határozott időből hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre járó távolléti díjára”.

A határozott idejű munkaviszony indokolás nélküli azonnali hatályú megszüntetésének – lényegében az indokolás jogi kockázata megváltásának – a munkáltató számára az az „ára”, hogy a munkavállalónak adott esetben tekintélyes, akár a munkavállaló egyéves távolléti díját elérő összeget kell fizetni kompenzációként. Ez adott esetben jelentős összeget és terhet jelenthet, amelyet a munkáltatók nem szívesen vállalnak.

E kérdés már csak azért is rendkívül érdekes, mert az 1992-es Mt. kapcsán kialakult bírói gyakorlat⁴¹ következetesen engedte a munkavállalónak a választást a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeire irányadó 1992-es Mt. 100. §-a (Mt. 82–83. §) és a határozott idejű munkaviszony indokolás nélküli azonnali hatályú megszüntetése esetén fizetendő kompenzációt előíró 88. §-a [Mt. 79. § (2) bekezdés] között.⁴² E megoldás alkalmazását a hatályos Mt. kifejezetten nem zárja ki, az 1992-es Mt. és az Mt. között e szabályok viszonya tekintetében pedig látszólag nincs releváns szabályozási differencia. A kommentárirodalom nem foglal állást abban a kérdésben, hogy az Mt. alapján

⁴⁰ Mt. 82–83. §.

⁴¹ BH 1995. 252.; EBH 2000. 242., EBH 2005. 1339.

⁴² PETROVICS Zoltán: *A biztonság árnyékában. A munkajogviszony megszüntetésével szembeni védelem alapkérdései. PhD értekezés.* Kézirat. Budapest, 2016. 221.

is lehetséges-e a választás az Mt. 82–83. §-ai szerinti jogkövetkezmények, valamint az Mt. 79. § (2) bekezdése szerinti jogkövetkezmények között.

Álláspontom szerint az az értelmezés, hogy csak az Mt. 82–83. §-ai szerinti jogkövetkezmények alkalmazhatóak, a munkavállalóra nézve indokolatlan hátrányt jelent. Ebben az esetben ugyanis a munkavállaló a munkaviszonya jogellenes megszüntetésének esetén az Mt. 82. § (1) bekezdése alapján elmaradt jövedelem jogcímén igényelhet kártérítést vagy az Mt. 82. § (4) bekezdése alapján a felmondási idejére járó távolléti díjnak megfelelő összegű kárátalányt. Mindkettő jogkövetkezmény kisebb mértékű vagyoni kompenzációval jár, így általában hátrányosabb a munkavállalóra az Mt. 79. § (2) bekezdéséhez képest.

Az elmaradt jövedelem jogcímén igényelt kártérítéssel az a probléma, hogy mivel kártérítési jellegű jogkövetkezményről van szó, így a kár összegszerűségét a munkavállalónak kell bizonyítania. A bizonyítási teher alakulása tehát egy igényérvényesítést nehezítő tényező. Emellett, ha a munkavállaló a jogellenes megszüntetést követően esetleg gyorsan talál állást, illetve, ha az új munkabére megközelíti vagy eléri a korábbi munkaviszonya szerinti munkabérét, akkor a munkavállalónak elmaradt jövedelme nem vagy csak csekély összegben keletkezik, így a kártérítési igénye is csekély mértékű lesz.

A kárátalánnyal pedig az a probléma, hogy – bár bizonyítási szempontból kétségtelenül egyszerűbb a munkavállaló helyzete – a kártérítés összege a jogszerű indokolás nélküli azonnali hatályú felmondás esetén az Mt. 79. § (2) bekezdése alapján járó, a határozott idejű jogviszonyból hátralévő időre (de legfeljebb egy évre) irányadó távolléti díj összegéhez képest általában csekély mértékű.

Mivel a munkavállaló határozott idejű munkaviszonyának felmondással való megszüntetése csak szűk körben, az Mt. által taxatív meghatározott okokra hivatkozással lehetséges, a munkáltatók sok esetben vállalják egy bizonytalan lábakon álló, adott esetben valótlán indokoláshoz kötött azonnali hatályú felmondás kockázatát is, hiszen még egy vesztes peres eljárással is több pénzt takarítanak meg, mint az Mt. 79. § (2) bekezdése szerinti kompenzáció megfizetésével. Így előfordul, hogy a munkáltató szándékosan, akár kockázatos indokokra hivatkozással is inkább él indokoláshoz kötött azonnali hatályú felmondással, mint a határozott idejű munkaviszony indokolás nélküli azonnali hatályú megszüntetésének eszközével.

Felvetődik emellett az is, hogy vajon nem értékelhető-e a munkaviszony jogellenes azonnali hatályú felmondása esetén az Mt. 79. § (2) bekezdése szerinti kompenzáció elmaradása a munkavállalónak a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben bekövetkezett káraként. Az Mt. 82. § (1) bekezdése alapján „a munkáltató köteles megtéríteni a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben okozott kárt”. A munkáltató kártérítési kötelezettsége a fenti szabály alapján a teljes okozott kár megtérítésére kiterjed, az elmaradt jövedelem jogcímén keletkezett károk köre pusztán a kár egyik tétele. A kár lehet tényleges kár (a munkavállaló vagyonában beálló értékcsökkenés), elmaradt haszon, valamint egyéb indokolt költség. Álláspontom szerint, ha a munkáltató – a kompenzáció megfizetésének elkerülését célozva – jogellenesen szünteti meg indokoláshoz kötött azonnali hatály-

lyal a munkavállaló munkaviszonyát, akkor a munkavállaló oldalán a meg nem fizetett kompenzáció kárként, elmaradt haszonként jelentkezik.

Ha a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei köréből kizárjuk az Mt. 79. § (2) bekezdés szerinti kompenzációt mint alternatívát, akkor ez teret engedne a munkaviszony azonnali hatályú felmondásához való jog visszaélészerű alkalmazásának. Így az az értelmezés, miszerint a munkaviszony jogellenes megszüntetésére csak az Mt. 82–83. §-ai szerinti jogkövetkezmények alkalmazhatóak, erősen vitatható, szemben áll a munkavállalót védő jogalkotói célkitűzésekkel, valamint a munkaviszony jogellenes megszüntetésének szankcionálását célzó jogalkotói akarattal, illetve azzal a kialakult és évtizedeken keresztül jól működő gyakorlattal, hogy a határozott idejű jogviszonyokat a törvény a fennállásuk alatt nagyobb védelemben részesíti a megszüntetéssel szemben, mint a határozatlan idejűt.