

RÚZS-MOLNÁR KRISZTINA\*

## A védelem hiánya a határozott időtartamú jogviszony jogellenes meghosszabbítása esetén

Az új Mt. (2012. évi I. tv.) több jogintézmény szabályozásának tartalmát változtatta meg. Egy ezek közül az atipikus munkaviszonyok között szabályozott határozott időtartamú munkaviszony.

A szabályozás fenntartotta azt a korábbi rendelkezést, amely minden további intézkedés vagy feltétel nélkül lehetővé teszi a felek számára a határozott időre történő munkaviszony létrehozását. A szabályozás lehetőséget biztosít az ismételt határozott idejű munkaszerződés megkötésére (láncszerződés<sup>1</sup>) is<sup>2</sup>, ezt azonban munkáltatói jogos érdekekhez köti, és a többszöri határozott idős kikötés nem irányulhat a munkavállaló jogos érdekeinek csorbítására. Korlátozásként kimondja, a határozott idő nem lehet 5 évnél hosszabb, és a 6 hónapon belül kötött munkaviszonyok időtartamát össze kell számítani. A jogintézményről rendelkező uniós irányelvek átvételével a magyar jogalkotó e rendelkezések jogszabályba foglalásával megfelelt a kívánalmaknak, amit már a régi Mt. is ezzel a tartalommal rögzített. Már akkor is kérdéses volt, hogy önmagában ez a szabály elegendő-e ahhoz, hogy valóban megakadályozza az egymást követő határozott időre szóló munkaszerződések alkalmazásából eredő jogellenes gyakorlatot.<sup>3</sup>

A régi Mt.-vel ellentétben a hatályos szabályozásban nem szerepel, hogy ha a munkáltató megsérti e követelményeket, akkor a munkaviszony határozatlan alakul át. Így, ha egymást követően többször kerül sor a határozott idejű munkaviszonyok meghosszabbítására és a munkáltató nem bizonyít jogos gazdasági érdeket vagy a hosszabbítás a munkavállaló jogos érdekeinek csorbítására irányul és emiatt jogellenes, a szerződés mindössze érvénytelen lesz. Ha az érvénytelenség okát a felek nem hártják el (pl. azzal, hogy határozatlan időre kötnek szerződést), az érvénytelen – jelen esetben semmis – megállapodás alapján létrejött jogviszonyt a munkáltató köteles haladéktalanul, azonnali hatállyal megszüntetni [Mt. 20. § (1) bekezdés].

Van olyan álláspont, amely szerint ilyenkor részleges érvénytelenségről van szó, és a szerződésnek csak az érvénytelenséggel érintett része lesz érvénytelen, és ennek helyébe a törvényi szabályozás lép. Jelen esetben tehát a szerződés határozatlan idejűvé

---

\* egyetemi docens, SZTE ÁJK Munkajogi és Szociális jogi Tanszék

<sup>1</sup> BERKE GYULA – KISS GYÖRGY: *Kommentár a Munka törvénykönyvéhez*. CompLex Kiadó. Budapest, 2012. 487. p.

<sup>2</sup> CSÉFFÁN JÓZSEF: *A Munka törvénykönyve és magyarázata*. Szegedi Rendezvényszervező Kft. Szeged, 2014. 542. p.

<sup>3</sup> BANKÓ ZOLTÁN: *Az atipikus munkajogviszonyok*. Dialóg Campus Kiadó. Pécs, 2010. 119. p.

válík, és a többi rész érvényes marad.<sup>4</sup> Ezt kiegészítő szabály ugyanakkor, hogy amennyiben a felek az érvénytelen rész nélkül nem kötötték volna meg a szerződést, akkor a szerződés egészében lesz érvénytelen, és ennek a jogkövetkezményeit kell alkalmazni [29. § (3) bek.]. Tehát ha a munkáltató határozatlan időre eleve nem kötött volna szerződést, a szerződés egészében érvénytelen lesz.

Az érvénytelenség jogkövetkezményeinek alkalmazása ebben a helyzetben több problémát vet fel és sérti a munkavállaló jogos érdekeit.<sup>5</sup> A jogellenesség a láncszerződések megkötésénél abban áll, hogy a munkáltató nem tud jogos érdeket felmutatni és/vagy a megállapodással csorbul a munkavállaló jogos érdeke.

A határozott tartamú szerződés alapvetően egy területen, a munkaviszony megszüntetése körében eredményez a határozott idejű szerződéshez képest a munkáltató számára kedvezőbb foglalkoztatási feltételeket. E kedvezőbb megszüntetési lehetőséget kívánja a munkáltató a maga javára fordítani – a törvényi feltételek hiányában is, – ami jóval szabadabb munkaerő-gazdálkodást tesz lehetővé számára. Vagyis a határozott idejű szerződés védelmi deficitjével<sup>6</sup> a munkáltató visszaél. (EBH 1999/136.)

Érdemes megjegyezni, hogy értelemszerűen nem magával a határozott idejű jogviszonnyal, vagy annak szabályozásával van probléma. Jogszerű alkalmazás esetén a védelmi deficit is rendben való, hiszen a munkavállaló előre tisztában van a foglalkoztatás feltételeivel.

A probléma az, hogy az érvénytelenség szabályainak alkalmazásával olyan jogi helyzet jön létre, amely a jogellenes állapot előidézésében vétlen munkavállalót – akinek leginkább érdekében áll a foglalkoztatás, – azzal szankcionálja, hogy azonnali hatállyal megszünteti a jogviszonyt.

A munkáltató oldalán hátrányként mindösszesen az jelentkezik, hogy a jogviszony megszüntetéséből adódóan meg kell fizetnie a munkavállaló részére (munkáltatói felmondás esetén járó távolléti díj, a feltételek fennállása esetén végkielégítés) valamint a munkaügyi bírság összegét (ha ellenőrzés során derült fény a jogellenes foglalkoztatásra), ill. az adott munkavállaló pótlásának költségeit, amennyiben pótolja a munkavállalót.

Az érvénytelenség jogkövetkezményének alkalmazásával a munkáltató egyfajta létszám-gazdálkodási előnytől esik el, de joggal való visszaélése valójában szankció nélkül marad.

Mindez ahhoz a helyzethez vezet, hogy a munkáltató mindenkor aktuális érdekei dönthetik el, hogy érvénytelenségre hivatkozva – bármikor – helyre kívánja-e állítani a jogszerű állapotot (a munkaviszony megszüntetésével) vagy sem. Ez nyilvánvalóan rosszhiszemű magatartás, nem is tisztességes, ugyanakkor a bíróság ebben az esetben is az érvénytelenség fent említett szabályát tudja alkalmazni.

A szabályozás legproblémásabb következménye, hogy a munkavállaló – jogellenesen fennálló jogviszonya védelmében – abban érdekelt, hogy a jogellenes helyzet fennmaradjon.

Mivel a határozott időtartamra kötött szerződések aránya a hazai statisztikák szerint 10,7%<sup>7</sup>, a kérdés gyakorlati szempontból sem elhanyagolható jelentőségű. Az mindenesetre megállapítható, hogy a jogi szabályozás fentebb kifejtett tartalma miatt nem készíthető együttműködésre a feleket, kiemeli az alá- fölérendeltségből adódó munkavállalói

<sup>4</sup> BERKE – KISS 2012, 489. p.; CSÉFFÁN 2014, 542. p., az MK 6. állásfoglalásra hivatkozva.

<sup>5</sup> TAMÁS GYULAVÁRI–GÁBOR KÁRTYÁS: *The Hungarian Flexicurity Pathway?* Pázmány Press, Budapest, 2015. 96–97. pp.

<sup>6</sup> BANKÓ 2010, 30. p.

<sup>7</sup> Az arány a 2014. évben foglalkoztatottakra vonatkozik, és 392.600 munkavállalót jelent. [http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat\\_hosszu/mpal9807\\_02\\_06.html](http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_hosszu/mpal9807_02_06.html) évben foglalkoztatottakra vonatkozik.

kiszolgáltatottságot, kiélezi a felek viszonyát. Az érvénytelenség akkor lenne elfogadható szankció, ha a felek minden szempontból egymásnak mellérendeltek lennének.

A régi Mt. ilyen esetben automatikusan határozatlanná alakította a jogviszonyt. Ezzel a munkavállaló érdekei nem sérültek, foglalkoztatása folytatódott, a munkáltató szankcióként pedig egy nehezebben megszüntethető jogviszony alanyává vált, amelyet saját akaratából egyébként nem vállalt.

A hatályos Mt. filozófiája – amely a szerződő felek önállóságát, felelősségét hivatott növelni és megszünteti vagy minimalizálja az állam beavatkozását – egy ilyen jellegű automatizmust nem tolerál. Azon az állásponton van, hogy a szerződéses akaratot nem pótolhatja még a joggal való visszaélés megállapításakor sem. Ez a hozzáállás védhető a jogalkotó részéről, az viszont már kevésbé, hogy szankcionálni is elmulaszt, illetve nem azon az oldalon szankcionál, amelyen a jogszabálysértés történt. Az eredmény, hogy inkább az egyenlőtlenség fokozódik a felek kapcsolatában, s nem az új Mt. által elősegíteni óhajtott mellérendeltebb munkavállalói jelenlét. A kérdés az, lehet-e, ill. hogyan lehet olyan szankciót és jogi helyzetet létrehozni, amely valóban a felelős foglalkoztatást segíti elő.

A cél tehát egyik oldalon az, hogy a munkavállaló érdekei a legkevésbé csorbuljanak, a másik oldalon a munkáltató nem rendeltetésszerű, adott esetben rosszhiszemű, tisztességtelen magatartása szankcionálva legyen.

Ha a munkaviszony határozatlan idejű létrehozásának lehetőségét kizárjuk, akkor olyan anyagi hátrány jöhet szóba, amelyet a munkáltató a munkavállaló részére kell, hogy megfizessen. Ennek azonban olyan mértékűnek kell lennie, ami a munkavállalónak érdekei védelmében reális segítség (a felmentési időre járó távolléti díj összege nem elegendő), lehetőség van arányosításra, és összességében a jogszerű foglalkoztatásra ösztönöz.

El kell ismerni, hogy ez a megoldás is távol áll attól a munkáltatói magatartástól, amely a munkavállalójáért felelős hozzáállásból kifolyólag igyekszik gondoskodni a munkavállalóról, pl. azzal, hogy kapcsolatrendszerén keresztül igyekszik számára munkát találni.

### *Továbbfoglalkoztatás*

A fentiekén túl az új Mt. megszüntette azt a korábbi szabályozást is, amely szerint a határozott idő lejártá után a közvetlen felettes tudtával történő továbbfoglalkoztatás azt eredményezte, hogy a jogviszony határozatlan idejűvé alakul át. Most a továbbfoglalkoztatás – a láncszerződésekhez hasonlóan – érvénytelenséget von maga után.

Itt az érvénytelenség jogkövetkezményeinek alkalmazása két különböző módon is értelmezhető. Az egyik a láncszerződések leírásához hasonló tartalmú, amely szerint az érvénytelenséget azonnal meg kell szüntetni (vagy az érvénytelenség okának felszámolásával, így a jogszerű állapot létrehozásával vagy a jogviszony megszüntetésével). Ekkor ugyanazok a problémák merülnek fel, mint a fentebb ismertetett esetben. A munkáltató alapelvekbe ütköző magatartása ezzel a megoldással nincs szankcionálva, a munkavállaló jogos érdekei csorbulnak, ráadásul még érdekelt is a jogellenes állapot fenntartásában, ez a jogi helyzet további visszaéléseknek is utat nyithat.

Érdekes a jogellenes továbbfoglalkoztatás helyzetére az érvénytelenség értelmezésének másik lehetősége, amely e helyzetet a munkaszerződés nélküli foglalkoztatással analóg módon kezeli. Eszerint a szerződés nélküli továbbfoglalkoztatás első 30 napjá-

ban csak a munkavállaló hivatkozhat érvénytelenség miatti jogellenességre, ennek letelte után a munkaviszonyt az Mt. főszabálya szerinti határozatlan időtartamra érvényesen létrejöttek kell tekinteni. Ez az értelmezési megoldás pótolja a munkáltatói nyilatkozatot, és a ráutaló magatartást tekinti a szerződés létrehozásának alapjául. A munkavállaló érdekeit ez az értelmezés teljes mértékben támogatja.

### *Következtetés*

Az új Mt. azt a munkajogi paradigmaváltást testesíti meg, hogy erősítse a (kollektív és individuális) felek önállóságát, szerződésalakítási lehetőségét.<sup>8</sup> Ez nagyszerű célkitűzés. Amíg azonban a munkavállaló és a munkáltató egymásnak alá- és fölérendeltek, addig szükség van a munkavállaló védelmére. A dereguláció nem terjedhet addig, hogy a munkajog ezen jogági igényét anullálja. A szabályozástól elvárható, hogy az újrafogalmazott és kibővített alapelvek az egész jogszabály szellemét és szabályrendszerét átjárják. A láncszerződésekkel kapcsolatos szakaszok kimaradtak ebből, amelyet a jóhiszeműség, tisztesség és rendeltetésszerű joggyakorlás elveinek figyelembe vételével lenne célszerű átalakítani.

Ha a meghosszabbított szerződések esetén lehetséges egy olyan jogértelmezés, amely az érvénytelenség jogkövetkezményeként határozatlan idejű jogviszonyt hoz létre a felek között a felek ráutaló magatartását értékelve, felmerül a kérdés, hogy szankciós jelleggel az alapelvellenes magatartásért láncszerződések esetén is megállapítható lenne-e a határozatlan időtartamú jogviszony. A munkáltató anyagi hátrányba hozása is megoldás lehet, de ez kevésbé kívánatos megtorló intézkedés lenne, mert nem azt a hatást éri el, amelynek az elérése valójában kívánatos, sem a munkáltató, sem a munkavállaló számára.

A láncszerződések esetén a munkaviszony határozatlan idejűvé válásának kimondása a felek szerződésalakító szabadságának korlátozása miatt támadható megoldás. Azonban lehet, hogy ez még mindig kisebb sérelmet okoz az egyik oldalon (különösen annak fényében, hogy a munkáltató ráutaló magatartása láncszerződések esetén is folyamatosan megvan), mint a szankció nélkül hagyott jogellenes munkáltatói magatartás a munkavállalónak. A munkavállaló védelmének megjelenése épp az ilyen helyzetek elkerülése érdekében lenne fontos.

---

<sup>8</sup> GYULAVÁRI – KÁRTYÁS 2014, 16. p.

KRISZTINA RÚZS-MOLNÁR

LACK OF PROPER LEGAL PROTECTION IN CASE OF SUCCESSIVE FIXED-TERM EMPLOYMENT CONTRACTS

(Summary)

A new Labour Code entered into force in Hungary in July 1, 2012. One priority – among others – for the legislator was the need for a more balanced legal relationship for the parties both in collective and in individual labour law<sup>9</sup>. This short paper analyses the regulation of the Labour Code connected to successive fixed-term employment contracts. Both the former and the new regulation limited the total duration of successive fixed-term employment contracts in 5 years. The number of fixed term contracts is not maximized. Prolonging the fixed term contract between the same parties or concluding the next fixed term contract within 6 months from the termination of the previous contract is only possible if it serves the rightful interest of the employer and shall not violate the rightful interest of the employee. According to the former regulation though if the overall period of fixed term contracts succeeded 5 years or there was no rightful interest on the employer's side to prolong the contract or prolonging the contract violated the rightful interests of the employee, the contract automatically turned to be an indefinite duration contract.

The legislation in force declares that in such unlawful situations the rules of invalid employment contracts shall apply. The author argues that the consequences of invalidity are unfavourable for the employee since he loses entitlement to services (absence pay due and severance pay) and since the invalid situation has to be terminated immediately, the employee very likely loses his job.

---

<sup>9</sup> GYULAVÁRI – KÁRTYÁS 2014, 19. p.