

## **Amikor a határozott idejű munkaviszony idővel mégsem szűnik meg**

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. tv. (Mt.) több tekintetben változtatott a korábbi szabályozáson, ennek egyik területe a határozott idejű jogviszony kérdése. Az eredeti szabályozás, illetve annak változása is azonban számos félreértés és jogvita forrása. Előfordul ugyanis olyan helyzet, amikor a felek egymás után több alkalommal határozott idejű munkaviszonyt létesítenek anélkül, hogy ennek korlátjaival és következményeivel tisztában lennének. Olyan helyzet is adódhat, hogy a munkáltató az eredeti vagy az újabb munkaviszonyban próbaidőt is ki szeretne kötni. Végezetül arra is van példa, hogy a határozott idő lejártával a munkaviszony tovább él, ezt ugyanakkor a felek elfelejtik jogi formába önteni. Ezekre a kérdésekre keressük az alábbiakban a választ.

### **Ezekben a kérdésekben a feleknek nincsen szabad választása**

Az első kööttség határozott idejű munkaviszony esetén az időbeliség kérdése. A munkaszerződés eltérő rendelkezése hiányában a munkaviszony határozatlan időre jön létre (Mt. 45. § (2)). Határozott idejű munkaviszony esetén így a feleknek a munkaszerződésben külön ki kell kötniük, hogy az csak egy bizonyos naptári napig vagy meghatározott lejárati időpontig (pl. GYED-en lévő munkavállaló visszatéréséig) létesül. A határozott idejű munkaviszony **tartama pedig 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. Ettől pedig a felek az Mt. 213. § (a) bekezdése alapján egyező akarattal (megállapodás, munkaszerződés, kollektív szerződés stb.) sem térhetnek el. A határozott idő legrövidebb időtartamát ugyanakkor az Mt. nem határozza meg, de annak próbaidő kikötése esetén a próbaidő időtartamát meg kell haladnia (BH2007.388.).

A másik alapvető fontosságú szabály pedig az, hogy a határozott idejű munkaviszony **meghosszabbítása** vagy a határozott idejű munkaviszony megszűnését követő hat hónapon belüli **ismételt létesítése** csak munkáltatói jogos érdek fennállása esetén lehetséges (idénymunka, időlegesen megnövekedett feladat: pl: menekültkérelmek elbírálása). A megállapodás ezen túlmenően nem irányulhat a munkavállaló jogos érdekének csorbítására sem. Ez utóbbi feltételek pedig általában együttesen értelmezendők. Nem fogadta el például a bíróság jogszerűnek a munkáltató azon hivatkozását, hogy az ismételt határozott idejű munkaviszonynak a célja a munkavállaló munkavégzésének a jobb megismerése, hiszen ezt a célt biztosította a korábbi munkaviszony is (BH2007.388). Az is egyértelmű a gyakorlatból, hogy a próbaidők halmozása (ismételt kikötése) sem



tekinthető jogszerűnek (MK6.). A határozott idejű jogviszony meghosszabbítása egyéb korláthoz ugyanakkor nincsen kötve, így az sincsen meghatározva, hogy hány alkalommal kerülhet sor a munkaviszony ismételt létesítésére.

### **A határozatlan idejűvé alakulás és annak jogkövetkezményei**

A hatályos Mt. a korábbi munka törvénykönyvétől eltérően nem tartalmaz rendelkezést arra nézve, hogy mi történik abban az esetben, amikor a munkavállaló a munkáltató tudtával a határidő lejártát követően továbbdolgozik. Ezt a helyzetet kétféleképpen lehet elvarrni. Egyrészt a munkáltató az Mt. 29. § (1) bekezdése alapján az érvénytelen jogviszonyt köteles azonnali hatállyal felszámolni, azaz megszüntetni. Másrészt ugyanakkor arra is lehet hivatkozni, hogy a felek között – szóban – határozatlan idejű jogviszony jött létre, hiszen az írásbeliség hiánya a munkaviszony létrejöttének nem akadály. Az Mt. 44.§-a szerint ugyanis az írásba foglalás elmulasztása miatt a munkaszerződés érvénytelenségére csak a munkavállaló - a munkába lépést követő harminc napon belül - hivatkozhat.(lásd még: BH1997.152.).

Problémát vethet azonban az a helyzet is fel, amennyiben a munkavállaló nem azt sérelmezi, hogy a munkáltató tudtával tovább dolgozik (sőt éppen ellenkezőleg: már nem dolgozik), és a státusza rendezetlen, hanem azt, hogy a meghosszabbított határidő, mely véleménye szerint jogsértő volt, lejárt. Ebben az esetben ugyanis a munkaviszony az általános szabályok szerint a határozott idő lejártával már megszűnt. Ilyen esetben a bíróság azt fogja vizsgálni, hogy fennállt-e eredetileg egyáltalán a jogos munkáltatói érdek, valamint, hogy sérültek-e a munkavállaló jogos érdekei. Amennyiben pedig a munkáltató bármelyik kérdés bizonyítása vonatkozásában elbukik, abban az esetben a határozott idő ismételt kikötése érvénytelennek tekintendő, s így az Mt. 29.§ (3) bekezdésében foglaltak alkalmazandóak. Ennek megfelelően az érvénytelen kikötés helyett a munkaviszonyra vonatkozó szabályt kell alkalmazni, azaz a munkaviszony határozatlan idejűvé fog alakulni. Ez adott esetben pedig azt jelenti, hogy a munkáltató eljárását a jogellenes munkaviszony megszüntetés szabályai alapján kell megítélni.

A BH2016.286. számú ítéletében ugyanis a Kúria kimondta, hogy amennyiben a munkáltató a jogellenesen meghosszabbított határozott idejű munkaviszony lejártával a munkavállalónak nem ad munkát, úgy kifejezésre juttatja azon szándékát, hogy a munkaviszonyt a jövőre nézve nem tartja fenn. Jogszerűen megszüntetni a munkaviszonyt ugyanakkor ebben a helyzetben kizárólag felmondással vagy közös megegyezéssel lehetne. Amennyiben a megszüntetés nem így történik, jogellenesnek kell tekinteni a munkáltató eljárását, mely így kártérítés fizetésére köteles.