

## Összefoglaló „Az atipikus foglalkoztatási formák bírói gyakorlata” c. vizsgálatról megjelent publikációról

A Kúria Elnöke a bíróságok szervezetéről és igazgatásáról szóló törvény alapján indokoltnak találta az atipikus munkaviszonyokra vonatkozó munkajogi szabályok értelmezésével összefüggő joggyakorlat vizsgálatát. Erre figyelemmel „Az atipikus foglalkoztatási formák bírói gyakorlata” címmel határozta meg a vizsgálat tárgyát.

A joggyakorlat-elemző csoport az atipikus foglalkoztatási formák bírói gyakorlata elemzésével összefüggésben az alábbi összegző megállapításokat tette (2021. november).

### Részmunkaidős foglalkoztatás

I.1. Ha teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló részmunkaidőre kötött munkaszerződése, színlelt megállapodása semmis, azt a leplezett megállapodás alapján kell megítélni [Mt. 27. § (2) bekezdés]. A munkavégzés tényleges napi időtartamát a peres eljárásban a munkavállaló érdekében áll bizonyítani [Pp. 265.§ (1) bekezdés].

I.2. Ha a munkáltató a munkavállalót a részmunkaidőre kötött munkaszerződés ellenére teljes munkaidőben foglalkoztatta a munkavállaló – tényállástól függően – nem csupán a teljes munkaidős foglalkoztatás megállapítását és elmaradt munkabére megfizetését kérheti, hanem vagylagosan lehetősége van arra is, hogy – választása szerint – az Mt. 107. § -a szerint rendkívüli munkaidőnek minősülő munkaórákra az Mt. 143. § (2) bekezdése szerint bérpótlékot igényeljen.

I.3. A munkáltató az Mt. 61. § (3) bekezdése alapján csak az általános teljes napi munkaidő felére vonatkozó munkavállalói ajánlat elfogadására köteles, egyéb esetekben a feleknek az Mt. 58. §-a szerint a munkaszerződés-módosításában meg kell állapodni.

### Határozott idejű foglalkoztatás

II.1. A határozott idejű „más alkalmas módon” történő kikötése nem bontó feltételnek, hanem időhatározásnak minősül. Az ilyen kikötésnek a felek akaratától függetlennek, bizonyosan bekövetkezőnek és kalkulálhatónak kell lennie.

II.2. A határozott idejű kikötése érvénytelenségének megállapítása iránt a munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt a Pp. 172. § (3) bekezdése szerinti megállapítási keresetettel élhet. A gyakorlatban ugyanakkor ilyen tartalmú keresetet a munkavállaló általában csak a munkaviszony megszűnését követően terjeszt elő, amelyben a határozott idejű kikötésének érvénytelensége mellett a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeit érvényesíti. A keresetlevelet ebben az esetben az Mt. 287. § (1) bekezdés b) pontja szerint 30 napon belül kell előterjeszteni, így az eljáró bíróságnak lehetősége van mindkét kereseti kérelem vizsgálatára.

II.3. Az Mt. a határozott idejű munkaviszony létesítéséhez nem kívánja meg a munkáltatói érdek fennállását, azonban annak meghosszabbítására, vagy a határozott idejű munkaviszony megszűnését

követő hat hónapon belüli ismételt létesítésére az Mt. 192. § (4) bekezdése csak munkáltatói jogos érdek fennállása esetén ad lehetőséget. A megállapodás nem irányulhat a munkavállaló jogos érdekének csorbítására. Azt, hogy a határozott idejű munkaszerződés meghosszabbítása a munkáltató jogos érdeke a munkáltató, azt pedig, hogy a hosszabbítás a munkavállaló jogos érdekét csorbítja a munkavállaló érdekében áll bizonyítani.

II.4. Amennyiben a felek között megkötött munkaszerződés határozott időre vonatkozó kikötése az Mt. 192. § (4) bekezdése és a 27. § (1) és (3) bekezdése alapján érvénytelen, a felek közötti munkaviszony az Mt. 29.§ (3) bekezdése alapján határozatlan időre jött létre. Ha az érvénytelenül kikötött határozott idő lejártakor a munkáltató a munkavállalót nem foglalkoztatja tovább, jogellenesen jár el. A munkavállaló ilyen esetben a jogellenes munkaviszony megszüntetése esetén járó jogkövetkezmények iránt pert indíthat.

II.5. 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.

II.6. A próbaidőt követően, a próbaidő célját szolgáló okból megkötött határozott idejű munkaviszony nem felel meg törvénynek, nem tekinthető az Mt. 192. § (4) bekezdése szerinti munkáltatói jogos érdeknek.

II.7. Az Mt. kötött írásbeli indokolással lehetővé teszi a munkavállaló számára, hogy a határozott idejű munkaviszonyát felmondással megszüntesse. Erre akkor van lehetőség, ha a munkaviszony fenntartását valamely ok lehetetlenné tenné, vagy körülményeire tekintettel mindez aránytalan sérelemmel járna. A törvény szerint megkövetelt ok nem utal a munkáltató kötelezettségszegésére, magatartására, így a felmondási jog lehetőség a munkavállaló számára, hogy pl. egészségi állapotára, személyi vagy családi körülményeiben bekövetkezett változásra tekintettel határozott idő lejártát megelőzően megszüntesse a munkaviszonyát. A jogalkotó a munkavállaló felmondásához külön jogkövetkezményt nem fűz, ezért saját jognyilatkozatára alapítottan a munkavállaló általában nem alapíthat igényt. A munkavállaló felmondásának azonnali hatályú felmondássá való átminősítésére pedig nincs jogszerű lehetőség.

II.8. A határozott idejű munkaviszonyban a munkáltató vitathatja a munkavállalói felmondás jogszerűségét és érvényesítheti igényét az Mt. 84. § (2) bekezdése alapján. Ebben az esetben az Mt. 64. § (2) bekezdése alapján a munkavállaló érdekében áll bizonyítani a közölt okok valóságát és okszerűségét, azt, hogy a felmondása szerinti ok olyan súlyú, amely a jogviszony fenntarthatatlanságát vagy ennek aránytalan elnehezülését eredményezi.

II.9. A „vis maior” helyzet [Mt. 66. § (8) bekezdés c) pont] önmagában nem, csak a munkáltató működésére és az adott munkavállaló munkaviszonyára gyakorolt hatásával együttesen adhat alapot a határozott időre kötött munkaviszony megszüntetésére.

### Munkaerő-kölcsönzés keretében történő foglalkoztatás

III.1. Amennyiben a munkavállaló a kikölcsönzés során számára okozott kárért vagy személyiségi joga megsértéséért kizárólag a kölcsönvevő munkáltatóval szemben érvényesíti igényét, célszerűnek mutatkozik a kölcsönbeadó munkáltató perbevonása.

Forrás: [https://kuria-birosag.hu/sites/default/files/joggyak/az\\_atipikus\\_foglalkoztatasi\\_formak\\_biroi\\_gyakorlata\\_osszefoglalo\\_velemeney.pdf](https://kuria-birosag.hu/sites/default/files/joggyak/az_atipikus_foglalkoztatasi_formak_biroi_gyakorlata_osszefoglalo_velemeney.pdf)

KERTÉSZ ÉS TÁRSAI ÜGYVÉDI IRODA