

Az előszerződés, mint a jövőbeli ismételt foglalkoztatás jogi keretbe foglalt ígérete

(<https://jogaszvilag.hu/cimke/koronavirus/>)

A járványügyi veszélyhelyzet miatt tömegesen szűnnek meg munkaviszonyok. Az utóbbi hetekben kiforrni látszott egy olyan séma, amely szerint a munkáltató közös megegyezés útján szünteti meg munkavállaló jogviszonyát azzal az ígérettel, hogy a helyzet normalizálódását követően ismét számít rá munkavállalóként. Ezen ígérek bármennyire részletekbe menők és pontosak is, a jogi minősítésük tűri a vitát. Ugyanakkor a munkajog is rendelkezik egy olyan, általa keveset használt jogintézménnyel, amely képes az előbbi ígéreknek jogilag kikényszeríthető keretet adni. Ez az előszerződés.

A jogi helyzet és az előszerződés relevanciája

A kormány által a 40/2020. (III. 11.) rendelettel (<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A2000040.KOR>) kihirdetett járványügyi veszélyhelyzet gyökeres változást hozott az élet minden területén. Nincs ez másként a munka világával sem. A bevezetett járványügyi intézkedések és az emberek életvitelének jelentős átalakulása folytán drasztikusan csökkenő kereslet megtette a hatását.

Számos munkáltató döntött úgy, hogy költségoptimalizálást hajt végre, amelynek egyik jelentős eleme a munkavállalókkal összefüggő költségek gyors csökkentése. Egyes munkáltatók fizetés nélküli szabadságba, részmunkaidőbe, illetve munkabércsökkentésbe „terelve” munkavállalóikat törekednek a túlélésre, amíg mások a munkaviszony megszüntetésében látják az egyetlen kiutat.

Az utóbbi időben a köz- és magánszférával kapcsolatban egyaránt megjelent a sajtóorgánumban az, hogy munkavállalók jogviszonyát közös megegyezéssel szüntették meg, ám a munkáltató ígéretet tett, hogy a veszélyhelyzet megszűntét követően ismételten foglalkoztatni fogja az elbocsátott munkavállalókat.

Ilyen és hasonló ígérek több ezer, ha nem tízezrek jövőbeli megélhetését érintik, így rögzíteni szükséges, hogy mely jogintézmény volna az, amely ezen ígérek megvalósítását a leginkább kikényszeríthetné. Ez pedig nem más, mint az előszerződés jogintézménye.

Az előszerződést a Munka Törvénykönyve (<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1200001.tv>) (Mt.) látszólag nem szabályozza, ugyanakkor az Mt. 31. § rögzíti, hogy a Polgári Törvénykönyvnek (<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1300005.tv>) (Ptk.) – többek között – a 6:73. §-a alkalmazható munkaviszonyok terén is. E szakasz az előszerződésre vonatkozó rendelkezéseket deklarálja.

Ennek értelmében előszerződésről beszélünk, ha az azt megkötő „felek abban állapodnak meg, hogy későbbi időpontban egymással szerződést kötnek, és megállapítják e szerződés lényeges feltételeit, a bíróság e feltételek szerint a szerződést bármelyik fél kérelmére létrehozhatja”. Már ebből kitűnik, hogy az olyan ígérek, amelyeket

a munkáltatók tettek az jövőbeli – újbóli – munkaszerződés létesítésére, azok az előszerződés keretei között bírnának kényszerítő erővel. Hangsúlyozandó, hogy egy megkötött előszerződés viszont nem csak a munkáltatót, de a munkavállalót is kötelezi arra, hogy egy későbbi időpontban munkaszerződést létesítsen a másik féllel. Azon kevés szakirodalmi álláspontok egyike is ezt támasztja alá, amely a veszélyhelyzettel összefüggésben a jogirodalomban megjelent.[1]



Okos Irat
munkaügyi modul

A járványhelyzet miatt új munkaszerződésekre van szüksége?

Készítsen okiratokat az Okos Irat segítségével:

- egyszerűen, interaktívan
- jogász közreműködése nélkül
- a jogszabályoknak megfelelően

Rendelje meg ide kattintva!

 Wolters Kluwer

(<https://bit.ly/34grzvE>).

Az előszerződés alkalmazhatósága munkaviszony körében

A hatályos törvényi rendelkezés értelmében az előszerződést a szerződésre – így a munkaszerződésre – előírt alakban kell megkötni. A munkaszerződés megkötésének az írásbeli forma az egyik feltétele, így az erre irányuló előszerződést is ebben a formában kell megkötni. Ugyanakkor a munkaszerződés kapcsán van egy „kiskapu”, amely értelmében, ha a munkaszerződés írásba foglalása elmarad, a munkaszerződés érvénytelenségére csak a munkavállaló – a munkába lépést követő 30 napon belül – hivatkozhat.

Osztom a kommentárirodalom álláspontját[2], hogy e szabály az előbb említett „kiskapuvál” együtt megfelelően irányadó az előszerződés alakszerűségére is. Így tehát a munkaszerződés jövőbeli megkötésére vonatkozó előszerződés szóbeli formában is érvényes lehet, ha ennek érvénytelenségére a munkavállaló, illetve a leendő munkavállaló nem hivatkozik. Ugyanakkor az előbbi megfogalmazás szándékos, mivel nem egyértelmű, hogy e 30 napos határidőt az előszerződés megkötésétől vagy annak teljesítésétől – azaz a későbbi tényleges szerződés megkötésétől számítandó.

Túl az alakiségen a Ptk. kimondja, hogy előszerződésre az annak alapján megkötendő szerződés szabályai megfelelően irányadóak. Ez alatt leginkább a szerződés tartami követelményeit kell érteni. Ez összhangban van a korábban leírtakkal, amelyek szerint a felek megállapítják az előszerződésben a végleges szerződés lényeges feltételeit, azaz tartalmi elemeit.

A munkaszerződés kötelező tartalmi elemei – amelyek mindenképpen lényeges feltételek is – a felek megnevezése és ezen felek megállapodása a munkavállaló munkakörében és alapbérében.

Ugyanakkor az Mt. 31. § alapján szintén alkalmazható Ptk. 6:63. §-a, mint általános kötelmi jogi szabály kimondja, hogy a szerződések létrehozásához a jogszabályok szerinti kötelező tartalmi elemek mellett, a felek által lényegesnek minősített kérdésekben való megállapodás is szükséges. E lényegesnek minősített kérdés lehet például, ha a munkavállaló a jövőben létesítendő munkaviszony keretében megszerezhető előnyhöz köti – ilyen

lehet a korábbi részmunkaidő helyett teljes munkaidős foglalkoztatás – a közös megegyezéssel megszüntetést tartalmazó jognyilatkozat aláírását. Ez persze akkor hívható fel, ha a munkáltató a munkavállaló erre irányuló ajánlatát elfogadja, azaz ebben megállapodnak.

A végleges szerződést egy későbbi időpontban kell megkötni, amelynek meghatározottsága kapcsán a bírói gyakorlat kimondta, hogy ennek „meghatározottnak, de nem feltétlenül dátumszerűen megjelöltnak kell lennie” (BH1999. 159.). Így véleményem szerint például a veszélyhelyzet vége – tekintettel arra, hogy ez egy különleges jogrend, amely nem általános – megfelelő megjelölés lehet. Ugyanakkor valamilyen nemzetgazdasági mutatóra való hivatkozás inkább feltételtűzésnek minősülhet, amelyre, mint bizonytalan körülményre, az előszerződés Ptk.-beli rendelkezései nem adnak felhatalmazást.

Értelmezésem szerint a bíróság – bármelyik fél kérelmére – csak akkor hozhatja létre az előszerződést, ha felek maguk ezt nem tették meg. Mivel ez az Mt. 285. §-a értelmében munkajogi igénynek minősül, így a polgári eljárásjogunk erre az illetékes törvényszékeket – mint munkaügyekben újonnan elsőfokon eljáró bírói fórumot – ruházza fel hatáskörrel. A végleges szerződés bíróság általi létrehozására a Pp. 172. § (4) szerinti, valamely fél által előterjesztett jogalakítási keresettel van mód.[3] (BH1985. 239.)

Az előszerződés teljesítésére, azaz a végleges szerződés megkötésére vonatkozó igény akkor esedékes, amikor a felek által meghatározott későbbi időpont bekövetkezik. Mivel ez egy kötelmi jogi igény, az elévülés is ettől a ponttól indul azzal, hogy az Mt. 286. §-a szerinti 3 éves elévülési időt vélem irányadónak. Így tehát, ha a megjelölt időpontban a szerződést nem hozták létre, ezen igényre bíróság előtt 3 éven belül bármely fél hivatkozhat. Ezen időn túl az elévülést – a munkaügyi per sajátosságai miatt – a bíróság hivatalból figyelembe veszi. (BH2012. 290.)

Az előszerződés teljesítésének megtagadása és az elállás korlátozottsága

Az előszerződésre létrehozott törvényi szabályozás rögzíti, hogy a végleges szerződés megkötését bármelyik fél megtagadhatja, ha meghatározott jogi körülményeket bizonyít. Ebben a körben a Ptk. által felsorolt 4 körülménynek egyszerre kell teljesülnie, így ezek konjunktív feltétele annak, hogy bármely fél megtagadhassa az előszerződés teljesítését, azaz a tényleges (munka)szerződés létrehozását.

A megtagadás első feltétele, hogy az előszerződés megkötését követően előállott körülmény következtében az előszerződés változatlan feltételek melletti teljesítése lényeges jogi érdekét sértené az arra hivatkozó félnek.

Joggyakorlat híján nehéz lenne példát hozni, de úgy vélem, mindkét félnél analógia útján ide sorolhatók azok az esetek, amelyeket az Mt. 49. § (2) is megemlít a munkaszerződéstől való elállás feltételeként. Így megtagadási ok lehet az előszerződés megkötését követően az, hogy bármelyik fél körülményeiben olyan lényeges változás következik, amely annak teljesítését lehetetlenné tenné vagy aránytalan sérelemmel járna. Az Mt. indokolása ide sorolja a például a munkakör ellátásához szükséges képesség, képzettség elvesztését vagy a családi körülmények időközben történt alapvető változását.

A konjunktív feltételek közül a második az, hogy a körülmények megváltozásának lehetősége az előszerződés megkötésének időpontjában ne legyen előrelátható. Az előreláthatóság kapcsán a szakirodalom kifejti, hogy bár a magánjogban egy régebb óta jelenlévő fogalomról van szó, a munkajogtól alapvetően idegen természetű. Az előreláthatóság objektív kategória, amelyet egy hasonló helyzetben lévő „ideáltipikus” személyre vonatkoztatva kell értelmezni.[4]

Így a megtagadás első feltétele szerinti körülmények lényeges változásának nem szabad előreláthatónak lennie általában és annak számára, aki erre megtagadási okként hivatkozik. Bár alapvetően munkajogi inerciarendszerben mozgunk, jelen esetben egyértelműen egy Ptk.-beli szabályt alkalmazunk, így – az egyes kártérítési szabályokkal ellentétben[5] – nem indokolt e szabály megfelelő alkalmazásnál az előreláthatóság időpontját az előszerződés megkötésétől eltérő időpontban meghatározni, már csak azért sem, mert itt az előszerződés megkötésének pillanatában nagy valószínűséggel nincs már a felek között munkaviszony.

A harmadik és a negyedik megtagadási feltétel kimondja, hogy a megtagadásra alapot adó körülmények megváltozását nem az arra hivatkozó idézte elő és a körülmények változása nem tartozik az arra hivatkozó rendes üzleti kockázata körébe. Amíg a harmadik feltétel mondhatni egyértelmű, addig a negyedik feltétel árulkodó igazán a tekintetben, hogy alapvetően e jogintézmény megalkotásának célja nem a munkaviszony létrehozása, hanem jellemzően valamilyen mellérendelt jogviszonyban történő kereskedelmi tranzakció lebonyolítása.

A szakirodalom kifejti, hogy a kockázat valamely cselekvéssel járó veszély, veszteség lehetősége, amelyet leginkább a munkáltatónak kell viselnie, hiszen az egyéni munkavállalónak sem a bére, sem a felelőssége nem éri el a tulajdonnal rendelkező munkáltató szintjét.^[6] Ugyanakkor látni kell, hogy itt még vagy már nincs munkaviszony a felek között, így ezek némiképpen kiegyenlítődnek. A munkavállaló számára rendes „üzleti” kockázatnak vélem a munkáltató megszűnését vagy a tevékenységi körének olyan kényszerű átszervezését, amely nem teszi lehetővé, hogy a munkavállalót az előszerződés alapján foglalkoztassa. Ám álláspontom szerint ide tartozik azon kötelezettség is, hogy a munkavállaló – a jobb ajánlati feltételek ellenére – nem létesít olyan jogviszonyt más munkáltatóval, amely az előszerződés vagy a jogszabályok értelmében kizárná az előszerződés szerint a munkaviszony létesítését. A munkáltató oldaláról pedig a rendes üzleti kockázat körébe sorolnám az első megtagadási feltételnél idézett körülményeket.

Egyoldalú jogviszony megszüntetés kapcsán az előszerződéstől való elállás meglátásom szerint erre vonatkozó külön kikötés hiányában jogszerűen nem kivitelezhető, mert az erre való jogosultságot munkaviszonyra vonatkozó szabálynak kéne rögzítenie, ám ilyet az itt relevanciával bíró Mt. nem tartalmaz.

(<https://bit.ly/34mcadi>).

Próbaidő kizártsága az újabb munkaviszonyban

Kiemelem, hogy álláspontom szerint az előszerződés alapján ismételten, ugyanazon felek között létrejövő munkaviszonyban – ha egyéb körülmény, például a munkakör változása nem indokolja – próbaidő ismételten nem köthető ki.

A véleményem szerint – és a Kúria 5/2017. KMK. véleménye alapján – a korábbi helytelen bírói gyakorlattal szemben az ilyen próbaidő kikötés nem a joggal való visszaélés tilalmába, hanem a jóhiszeműség és tisztesség követelményébe ütközik, mivel a próbaidő kikötése szerződéses jognyilatkozat. Ezen utóbbi rögzítése azért

mellőzhetetlen, mert az indokolatlan próbaidő kikötés lehetővé tenné a munkáltató számára, hogy az ismételten létesített jogviszonyt indokolás nélkül egyoldalúan, azonnali hatállyal megszüntesse, veszélytetve így akár az előszerződés tényleges célját és kötelező erejét.

Véggövetkeztetések

Fontos, hogy jelen írásomban az előszerződést olyan nézőpontban elemeztem, amely alapul vette a korábbi munkaviszony fennállását a felek között. Természetesen e rövid tanulmánynak a legtöbb pontja alkalmazható a felek között először létesített munkaviszonyra vonatkozó előszerződésre is. Végezetül a fent kifejtettekből megállapíthatónak vélem, hogy az ott meghatározott feltételek szerint a munkaszerződés létrehozására irányuló előszerződés szóban is létrehozható, ha a kötelező tartalmi elemek benne fellelhetők. Elképzelhető tehát, hogy utóbb bizonyítékokkal alátámasztható módon olyan szóbeli munkáltatói ígéret is előszerződésnek minősülhet, amelyet a munkavállaló elfogad és amelyből legalább pontos utalás szintjén egyértelműen megállapíthatók a hivatkozott lényeges tartalmi elemek.

Ennek ellenére az írásban megkötött előszerződés jelentheti mindkét oldalnak a legnagyobb biztonságot, amely megvalósulhat önálló szerződéses formában, de más szerződésnek – így közös megegyezésnek – a részeként is. (BDT2008. 1720.)

[1] Összefoglaló az egyes munkajogi szabályok alkalmazásáról a veszélyhelyzet kihirdetéséről szóló 40/2020. (III. 11.) Korm. rendelet által elrendelt veszélyhelyzet időtartama alatt <https://munkajogilap.hu/osszefoglalo-egyes-munkajogi-szabalyok-alkalmazasarol-a-veszelyhelyzet-kihirdeteserol-szolo-40-2020-iii-11-korm-rendelet-altal-elrendelt-veszelyhelyzet-idotartama-alatt/> (<https://munkajogilap.hu/osszefoglalo-egyes-munkajogi-szabalyok-alkalmazasarol-a-veszelyhelyzet-kihirdeteserol-szolo-40-2020-iii-11-korm-rendelet-altal-elrendelt-veszelyhelyzet-idotartama-alatt/>). (2020. 04. 14.) 4. pont b) alpont

[2] Bankó Zoltán-Berke Gyula-Kiss György-Szőke Gergely László: Nagykomentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez, Budapest, Wolters Kluwer, 2019., 45. §-hoz fűzött magyarázat

[3] Wopera Zsuzsa (szerk.): Kommentár a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvényhez, Budapest, Wolters Kluwer, 2019., 172. §-hoz fűzött magyarázat

[4] Nádas György – Rab Henriett – Sipka Péter – Zaccaria Márton Leó: A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény kommentárja: a munkajogi kódexek összehasonlító táblázatával, Budapest, Opten, 2015., 413-414.o.

[5] Sipka Péter: Az új Munka Törvénykönyve felelősségi rendszere, figyelemmel az új Polgári Törvénykönyvre, In: Magyar jog, 2013/12., 735-740. o., https://ptk2013.hu/szakcikkek/sipka-peter-az-uj-munka-torvenykonyve-felelossegi-rendszere-figyelemmel-az-uj-polgari-torvenykonyvre-mj-201312-735-740-o/2746#_ftn18 (https://ptk2013.hu/szakcikkek/sipka-peter-az-uj-munka-torvenykonyve-felelossegi-rendszere-figyelemmel-az-uj-polgari-torvenykonyvre-mj-201312-735-740-o/2746#_ftn18). (2020. 04. 15.)

[6] Kun Attila: Kinek a rizikója? Kockázattelepítés a munkaviszonyban In: HR & Munkajog – Munkajogi magyarázatok, 2013/10.