

Határozott idejű munkaviszony
Észak-Magyarországi JOGpontok

Abban az esetben, ha a munkaszerződésben nincs kifejezetten szabályozva a határozott idő, akkor a szerződést határozatlan idejűnek kell tekinteni.

A határozott időt naptárilag határozzák meg általában, azonban más alkalmas módon is megadható az időtartam. Utóbbi esetben is beazonosíthatónak kell azonban lennie várható tartamnak, a megszüntetés időpontja nem köthető pusztán az egyik fél akaratához. Így lehetséges, hogy a felek között a munkaszerződés valamely más munkavállaló távollétének idejére jöjjön létre, ez ugyanis nem valamely fél, hanem egy harmadik személy akaratától függő időpont (pl.: szülés miatt), azonban a munkaadónak meg kell határoznia, hogy ennek várható idejéről (pl.: „előreláthatólag három év”). Ezzel ellentétben nem felel meg a fenti szabályozásnak annak kikötése, hogy a munkaviszony a munkáltató üzleti tevékenységének megfelelő időpontig tart vagy ügyvezető esetében a fentiekkel összhangban szintén nem elég annak kikötése, hogy a munkaviszony a visszahívás napjáig tart, mivel az szintén az egyik fél – munkáltató – szubjektív döntésén alapul.

A határozott idejű munkaviszony alapszabályként legfeljebb ötéves időtartamra köthető – ebbe az időtartamba az egyes határozott idejű hosszabbítások is beleszámítanak. Az öt év

lejártá után a munkaviszony megszűnik és további határozott időre nem hosszabbítható meg. Ha a felek továbbra is együtt kívánnak dolgozni, akkor arra csak határozatlan idejű munkaviszony létesítésével van mód.

Külön szabály, hogy ha hatósági engedélyhez kötött a tevékenység, akkor azt csak az engedély lejártának időpontjáig végezhető. Ebben az esetben, az engedély hosszabbításával a munkaviszony öt évet meghaladó határozott időre is megköthető.

Határozott idejű munkaviszony köthető különösen abban az esetben, ha a munkaadó egy projekt végrehajtása érdekében vesz fel embereket. Azonban törvényellenes az a határozott idejű munkaviszony, amely a próbaidő céljának megfelelő okokból kerül megkötésre, azaz a munkavállaló munkájának tesztelésére.

A hagyományos munkaviszony megszűnésétől eltérő szabályozások több helyen is érvényre jutnak:

- munkáltatónak nem kell külön felmondania a munkaszerződést a határozott idő lejártakor, az automatikusan megszűnik,

- a felmondási idő és védelmi idő szabályai nem alkalmazandóak,
- nincs indokolási és kioktatási kötelezettsége a munkáltatónak akkor se, ha a munkaviszony a határozott idő lejártával szűnik meg,
- munkáltató jogutód nélküli megszűnése esetén a munkaviszony automatikusan megszűnik.

Fontos megjegyezni, hogy a fenti eltérések következményeképp abban az esetben, ha a határozott idejű munkaszerződés a határozott idő lejártával szűnik meg, akkor nem jár végkielégítés a munkavállalónak, mivel az a munkáltató felmondásához kötött. Így például a határozatlan idejű munkaszerződés határozott idejűre változtatása joggal való visszaélést is megvalósíthat a munkáltató részéről, ha az a végkielégítés megfizetésének elkerülésére irányul. Annak nincs törvényi akadálya, hogy egy ilyen jellegű szerződésmódosítás esetén az eltöltött munkaidő után járó végkielégítés kifizetésében állapodjanak meg a felek.