

## A munkaviszony létesítésével összefüggő legfontosabb intézmények a magyar és a spanyol munkajogban<sup>[1]</sup>

### I. A SPANYOL MUNKAJOG SZABÁLYRENDSZERE

Spanyolországban a munkajog (*Derecho del Trabajo* vagy *Derecho Laboral*) rendszere, csakúgy, mint hazánkban, két fő területre osztható: az egyéni munkaviszonyok körét szabályozó individuális munkajogra (*Derecho individual del Trabajo*), valamint a munkaügyi kapcsolatok területére érvényes előírásokat hordozó kollektív munkajogra (*Derecho Sindical*). Azonban Spanyolországban sem lehet függetleníteni a munkajogi szabályokat, illetve magát a munkajogot a szociális jogtól, mi több, e két terület a magyar modellhez képest szorosabb összefüggésben áll egymással. Azaz – ha nem is lehet skandináv értelemben vett jóléti államról beszélni – Spanyolország esetében a szociális biztonság (a munkaviszonyban álló személyek vonatkozásában) hangsúlyosabb szerepet kap a munkaviszonyokkal kapcsolatos szabályrendszerben, mint azt Magyarországon láthatjuk. Ennek a szoros kapcsolatnak egy szimbolikus jelzője az a körülmény is, hogy a spanyol igazságszolgáltatási rendszerben nyolcféle, területi szinten tagozódó bíróság létezik, melyeknek egyike a munkajogi kérdésekben hatáskörrel bíró szociális bíróság (*Juzgado de lo Social*).<sup>[2]</sup>

A két ország munkajogi szabályrendszere közötti technikai jellegű hasonlóság azonban alapvetően ebben a kettősségben (individuális és kollektív munkajog szerinti felosztás) ki is merül. A munkajog belsőjogi fejlődésének ugyanis két fő történelmi útja van:

1. A munkavállalók körében érdekképviseleti mozgalmak indulnak meg,

[1] „Az Emberi Erőforrások Minisztériuma ÚNKP-18-3 kódszámú Új Nemzeti Kiválóság Programjának támogatásával készült.”

[2] A további bíróságok a következők: 1) a hazai járásbíróságoknak megfelelő tethető, általános hatáskörűnek mondható elsőfokú bíróságok (*Juzgados de Primera Instancia*); 2) a büntetőjogi kérdésekben eljáró ún. nyomozói bíróságok (*Juzgados de Instrucción*); 3) a fiatalokkal kapcsolatos ügyekben hatáskörrel rendelkező bíróságok (*Juzgados de Menores*); 4) a közigazgatási bíróságok (*Juzgados de lo Contencioso-Administrativo*); 5) a csekély, illetve kisebb súlyú kihágások ügyében eljáró ún. békebíróságok (*Juzgados de Paz*); 6) a fellebbviteli bíróságok (*Audiencias Provinciales*); 7) a legfelsőbb bíróságok (*Tribunales Superiores de Justicia*). Forrás: Tapia, <https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/7-634-0207?transitionType=Default&contextData=%28sc.Default%29> (2019.06.11.)

a munkavállalók megszervezik saját magukat, s a munkafeltételek és munkakörülmények megváltoztatása érdekében kollektíven lépnek fel. Ezzel pedig lényegében normatív erejű változásokat érnek, érhetnek el. Ez tehát a szakszervezeti-érdekképviseleti úton megvalósított szabályalkotás módszere, melyekre nyilván a legtipikusabb példákat az angolszász jogrendszerben találjuk, azonban hasonlóan kollektív szerződések által áthatott a skandináv államok munkajoga is.

2. A másik lehetséges út a modern jogfejlődési korszak sajátja. Ekkor az állam paternalista módon beszáll a felek viszonyába, s különböző jogszabályok, illetve egyéb eszközök útján elkezd szabályozni a munkavégzést, különböző korlátokat, garanciális szabályokat előírásokat határoz meg. Ezzel az állam ugyan beleszól a felek autonómiájába, azonban szabályai mögött sokkal jelentősebb kényszerítő erő áll, így alkalmasint sokkal hatékonyabban tudja biztosítani az előírások érvényesülését, vagyis a jogok gyakorolhatóságát, illetve a kötelezettségek teljesítését.

A fejlett államok munkajogrendszere tehát alapvetően a fenti két út valamelyike szerint épült fel, alakult ki. Hazánk esetében az érdekképviseleti szervek történelmi szinten is alacsony határfoka és reprezentativitása miatt értelemszerűen a második eset vált az irányadóvá. Spanyolországot azonban nem lehet ennyire egyértelműen egyik vagy másik kategóriába besorolni: habár relatíve jelentős a kollektív *bargaining* jelenléte, a 20. századot mégis szinte folyamatos jogalkotás jellemezte a spanyol munkajog területén. Így feltételeznénk, hogy az állami-társadalmi berendezkedés átalakulásával és a jogfejlődéssel együtt jelentős hangsúlyeltolódást figyelhetünk meg a második típus, a paternalista állam irányába, azonban ez a valóságban még sincs így. Ugyan 1994-ben, az OECD aktuális adataira támaszkodva még azt lehetett állítani, hogy a rendkívül magas munkanélküliség ellenére a spanyol munkaerő-piac Európa leginkább szabályozottjai között van,<sup>[3]</sup> az 1980-as évektől kezdődően valójában inkább egyfajta szabályalkotási krízis jellemzi a spanyol munkajogot.<sup>[4]</sup> E kijelentés alapjai alapvetően két fő tényezőben érhetők tetten. Egyfelől az 1984-es spanyol munkajogi reform egyik legfontosabb törekvése éppen a *strict* munkajogi szabályrendszer visszaszorítása volt, vagyis a tarthatatlan munkanélküliséget a rugalmasabb foglalkoztatási formák, illetve a kollektív megállapodások előtérbe helyezésével kívánták kezelni.<sup>[5]</sup> Másfelől a munkajogi szabályrendszer rendkívüli fragmentáltságának kezelésére irányuló igény ellenére 1980 óta a spanyol állam folyamatosan mulasztásban megnyilvánuló jogellenes állapotot tart fenn: a spanyol Alkotmány (*Constitución Española*)<sup>[6]</sup> 35. cikkének 2. bekezdése a következő előírást tartalmazza: „*La ley regulará un*

[3] Bentolila – Dolado – Franz – Pissarides, 1994, 53–99.

[4] Abelleira, 2012, 33.

[5] Martín, 2002. <http://ipp.csic.es/sites/default/files/content/workpaper/2002/dt-0217.pdf> (2019.05.14.)

[6] Constitución Española. Elérhető: [https://www.lamoncloa.gob.es/documents/constitucion\\_es1.pdf](https://www.lamoncloa.gob.es/documents/constitucion_es1.pdf) (2019.05.23.)

*estatuto de los trabajadores*”, azaz a jogalkotó kötelezettségévé tette egyfajta „munkavállalói törvény” megalkotását. A jogalkotó e kötelezettségének ugyan eddig három alkalommal,<sup>[7]</sup> legutóbb a 2/2015. (2015. október 23.) sz. Királyi Törvényerejű Rendelettel<sup>[8]</sup> (röviden *Estatuto de los Trabajadores*, a továbbiakban: ET) is eleget tett, azonban a mulasztás oka ennél prózaibb: a jogalkotó már az első 1980-as munkavállalói törvényben kihirdetett szabályokkal egyúttal kötelezettséget vállalt – a francia *Code du Travail* mintájára – egy egységes munkajogi kódex megalkotására. Ez azonban azóta is csak egy meg nem valósított vállalás, így a spanyol munkajog mind a mai napig töredezett, törvények és rendeletek tucatjaiból felépülő jogterület egységes, és alapvetően a jogbiztonságot elősegítő kódex nélkül.

E rendkívül sok elemből álló szabályrendszerben három fő jogforrás bír különös jelentőséggel: az ET, a munkaügyi eljárásokról szóló 36/2011-es törvény (*Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social*<sup>[9]</sup>), valamint a társadalmi rend elleni támadásokról és büntetésekről szóló 5/2000. számú Királyi Törvényerejű Rendelet (*Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social*<sup>[10]</sup>). Utóbbi lényegében az ET negatív pólusaként is értelmezhető, mivel míg az előbbi a munkavállalók érdekeit képviseli garanciális szabályok útján, addig az 5/2000. számú Királyi Törvényerejű Rendelet szankciós oldalról, a kötelezettségszegések irányából próbálja a munkáltatók és munkavállalók egymáshoz fűződő viszonyát szabályozni.<sup>[11]</sup>

Hasonló azonban a magyar jogrendszerrel az a vonás, hogy a bírói jog, bár nem precedens-rendszerű berendezkedésről beszélünk, mégis hangsúlyos szerepet kap a munkajogi normák, szabályok kialakítása során.

## II. A MUNKAVISZONY LÉTESÍTÉSÉVEL ÖSSZEFÜGGŐ LEGFONTOSABB INTÉZMÉNYEK ÖSSZEVETÉSE

Jelen tanulmány vizsgálati területét a terjedelmi korlátok miatt indokolt volt leszűkíteni a munkaviszony létesítésével összefüggő szabályok vizsgálatára,

[7] Elsőként a Munkavállalói Statútumról szóló 8/1980-as törvény (*Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores*), majd az 1/1995. számú Királyi Törvényerejű Rendelet (*Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*) szabályozta a területet. A 8/1980-as törvény elérhető: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1980-5683>; az 1/1995-ös Királyi Törvényerejű Rendelet elérhető: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1995-7730> (letöltve egységesen: 2019.05.23.)

[8] *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*. Elérhető: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430> (2019.05.23.)

[9] Elérhető: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2011-15936> (2019.05.3.)

[10] Elérhető: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2000-15060> (2019.05.23.)

[11] Girón - Varela, 2016, 29-30.

melyek közül is három, a magyar és a spanyol munkajogban egyaránt kiemelkedő jelentőséggel bíró terület összehasonlítására, rövid bemutatására kerül sor az alábbiakban. Ennek megfelelően jelen írás foglalkozik a munkaszerződés intézményével, illetve annak alakiságára vonatkozó követelményekkel, kitér a munkaviszony tartamának kérdéskörére, valamint bemutatja a próbaidőre vonatkozó szabályok közötti hasonlóságokat és különbségeket is.

### 1. A munkaszerződés kérdésköre

Hazánk munkajogi előírásait évtizedek óta kódex jelleggel szabályozza a jogalkotó, jelenleg hatályos törvényünk a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.). Az Mt. a versenyszféra munkajogán belül is elsődlegesen az individuális munkaviszonyokkal foglalkozik. Az individuális, azaz a munkáltató és a munkavállaló közötti egyéni munkaviszonyok létesítéséhez a felek közötti megállapodásra, ún. munkaszerződésre van szükség.<sup>[12]</sup> E kétoldalú jognyilatkozatra az Mt. 44. § első mondata alaki kötöttségek az irányadók: a munkaszerződést írásba kell foglalni. A jogalkotó azonban ez alól két oldalról is bizonyos fokú eltérést enged: egyfelől az Mt. 44. §-ának második mondata rögzíti, hogy az írásba foglalás elmulasztása miatt a munkaszerződés érvénytelenségére csak a munkavállaló – a munkába lépést követő harminc napon belül – hivatkozhat. Ez tehát immanens módon azt jelenti, hogy amennyiben a munkáltató (mivel e kötelezettség egyértelműen a munkáltatót terheli<sup>[13]</sup>) nem foglalja írásba a munkaszerződést, akkor ezzel szemben csak harminc napos határidőn belül léphet fel a munkavállaló, ezt követően az írásbeliség elmaradása ellenére nem lehet megállapítani a létrejött jogviszony érvénytelenségét.

Másfelől a jogalkotó – a felek egyébként jogos érdekeit szem előtt tartva – rögzíti azt az előírást is, hogy amennyiben a jognyilatkozat (jelen esetben a munkaviszony létrehozására irányuló megállapodás) a felek egyező akaratából teljességbe ment, úgy az alaki kötöttségek megsértése esetére irányadó jogkövetkezmény, vagyis az érvénytelenség nem alkalmazható. Tehát, ha a felek nem foglalják írásba a munkaszerződést, azonban a megállapodásukban foglaltakat egyébként jóhiszeműen és megfelelően teljesítik (pl. a munkavállaló a megbeszélte időpontban rendszeresen megjelenik és munkaidejében végig a munkáltató rendelkezésére áll, cserébe a munkáltató szabályszerűen teljesíti bérfizetési kötelezettségét) úgy a jogalkotó nem kíván beavatkozni a felek viszonyába az érvénytelenség alkalmazásával.

A fentieket összefoglalva tehát a magyar munkajogi szabályozás kapcsán kijelenthető, hogy a jogalkotó – a speciális szabályoktól eltekintve – megköveteli az

[12] Mt. 42. § (1) bek.

[13] A munkáltató köteles a megállapodás írásba foglalásáról gondoskodni és ennek egy példányát a munkavállalónak átadni. (Mt. 23. § (1) bek.)

írásbeli munkaszerződés meglétét. Ezzel szemben a spanyol munkajog intézményrendszerében ez az előírás nem jelenik meg ennyire szigorúan. Azaz írásban, de akár szóban is lehet munkaszerződést (*contrato de trabajo*) kötni, habár utóbbi relatíve ritkának minősül. Kifejezett alaki kötöttség ugyanis csak egyes atipikus foglalkoztatási formáknál jelenik meg, így különösen a határozott idejű munkaviszonyt létesítő, vagy a részmunkaidős foglalkoztatásra irányuló munkaszerződések esetén, de ugyanígy fennáll ez a kötelezettség a gyakornoki programok alkalmazásakor, vagy éppen távmunka létesítésekor is.<sup>[14]</sup> Ám ezekben az esetekben sem jelent érvénytelenségi okot az alaki kötöttség megsértése, csupán általános, határozatlan idejű, teljes munkaviszonyként fogja a jog a létrejött jogviszonyt értékelni.<sup>[15]</sup>

Bizonyos értelemben e lazább szabályrendszer kompenzálásaként is lehet minősíteni a hazánk munkajoga által is ismert<sup>[16]</sup> írásbeli tájékoztatási kötelezettséget. Abban az esetben ugyanis – függetlenül attól, hogy felek írásba foglalták-e a munkaszerződést –, ha a jogviszony tervezett hossza meghaladja a négy hetet, a munkáltató köteles az alapvető munkafeltételekről írásban tájékoztatni a munkavállalót. Ennek keretében ki kell térnie olyan információkra, mint a jogviszonyban álló felek azonosításhoz szükséges adatai; a jogviszony kezdőnapja, valamint, ha nem határozatlan időre létrejött munkaviszonyról van szó, annak várható tartama; a szokásos munkavégzési hely megjelölése. Tartalmaznia kell továbbá a munkakör meghatározását vagy egy rövid munkaköri leírást kell a dokumentumhoz csatolni, melyben rögzíteni kell a munka díjazására vonatkozó szabályokat; részletesen ismertetni kell a munkavállaló munkarendjére vonatkozó előírásokat; a szabadsággal kapcsolatos tájékoztatást is adni kell a munkavállalónak a dokumentumban; meg kell benne jelölni a jogviszony megszüntetésére vonatkozó előzetes tájékoztatásra előírt idő hosszát;<sup>[17]</sup> valamint hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e.<sup>[18]</sup>

E tájékoztatási kötelezettség célja tehát alapvetően azonos a magyar megoldással, azaz elsődlegesen arra szolgál, hogy a munkavállaló tisztában legyen az alapvető munkafeltételekkel. A fentiek alapján Spanyolországban azonban e cél kiegészül azzal a funkcióval is, hogy biztosítja, hogy a munkavállaló egyáltalán rendelkezzen egy olyan írásos dokumentummal, amely igazolja és rögzíti a munkaviszony létét, valamint a legfontosabb kérdéseket.

A munkáltatónak fenti tájékoztatási kötelezettségét legkésőbb a munkaviszony kezdetét követő két hónapon belül teljesítenie kell, mely alól abban az esetben mentesülhet, amennyiben a felek írásbeli munkaszerződést kötöttek, és abban valamennyi esszenciális körülményről külön-külön rendelkeztek is, ezzel

[14] ET (art. 8.1., 8.2.)

[15] ET (art. 8.2.)

[16] Mt. 46. §.

[17] Ez hazánk munkajogi intézményei közül a felmondási időnek feleltethető meg.

[18] Abelleira, 2012, 98.

lényegében kiváltva a tájékoztató funkcióját.<sup>[19]</sup>

## 2. A munkaviszony tartama

Mindkét vizsgált jogrendszerben a főszabály az, hogy a tipikus munkaviszony határozatlan időre létesül, míg a határozott idejű jogviszonyra különböző garanciális szabályok irányadók. E kijelentést elsődlegesen a határozott idejű munkaviszony tartamára vonatkozó jogszabályi korlátozások támasztják alá, mely a munkavállalót védő szabályként jelenik meg, gyakorlatilag valamennyi fejlett állam munkajogi szabályrendszerében. A határozott idejű munkaviszonyok ugyanis jelentős visszaéléseknek adnak teret azáltal, hogy a határozott idő lejártával automatikusan megszűnik a munkaviszony, s így sem felmondási idő, sem pedig végkielégítés nem illeti meg a munkavállalót. Emiatt gyakori jelenség, hogy a munkáltatók folyamatosan meghosszabbított határozott idejű munkaszerződéssel próbálják (jogellenesen) kijátszani a munkavállalókat védő szabályokat. Hazánkban a jogalkotó ezért öt évben maximalizálta a határozott idejű munkaviszony hosszát, s ehhez kiegészítő szabályként rögzíti az Mt. azt is, hogy az ötéves határidőbe beletartozik a meghosszabbított és az előző határozott időre kötött munkaszerződés megszűnésétől számított hat hónapon belül létesített újabb határozott idejű munkaviszony tartama is.<sup>[20]</sup> A törvény azt is meghatározza, hogy a határozott idejű munkaviszony meghosszabbítása vagy megszűnését követő hat hónapon belüli ismételt létesítése csak valós és igazolt munkáltatói jogos érdek fennállása esetén lehetséges.<sup>[21]</sup> Fontos kiemelni azt a körülményt is, hogy az Mt. elhagyta a korábbi szabályozás (a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 79. §) azon megoldását, hogy a munkavállaló határozott idő lejártát követő tovább foglalkoztatásával automatikusan határozatlan idejűvé alakul át a munkaviszony, azaz hatályos szabályrendszerünk alapján függetlenül a tovább foglalkoztatás tényétől, a munkaviszony megszűnik a határozott idő leteltével. Azonban a felek szabad akaratukból dönthetnek bármikor a határozott idejű munkaviszony határozatlan idejűre történő módosításáról, csakúgy, mint a határozott idejű munkaviszony létesítéséről is.

Ezzel szemben Spanyolországban – talán épp a munkavállalók védelme miatt – a határozott idejű munkaszerződésekhez egy sajátos „indokolási kötelezettség” tartozik, amely abban nyilvánul meg, hogy csak meghatározott célokból kerülhet sor ilyen jogviszony létesítésére. Határozott idejű munkaviszonyt egészen pontosan három különböző ok valamelyikének fennállása esetén lehet létesíteni:

1. Meghatározott feladat, szolgáltatás teljesítésére létrejött munkaviszony (*contrato de obra o servicio determinado*) esetében főszabály szerint három

[19] Abelleira, 2012, uo.

[20] Mt. 192. § (2) bekezdés.

[21] Mt. 192. § (4) bekezdés.

év lehet a jogviszony tartama. Ez a tartam azonban a kollektív szerződés rendelkezései alapján további, legfeljebb tizenkét hónappal hosszabb is lehet. A jogalkotó egyúttal rendelkezik arról is, hogy amennyiben a fenti határidők leteltek, ám a munkáltató változatlanul tovább foglalkoztatja a munkavállalót, akkor a továbbiakban a törvény erejénél fogva határozatlan idejű munkaviszonynak kell minősíteni a felek közötti jogviszonyt.<sup>[22]</sup>

1. A munkáltató a megemelkedett munkateher, illetve a felvevőpiacon megjelenő keresletnövekedés kezelésére, tehát lényegében jogos gazdasági érdekeinek védelme érdekében is létesíthet határozott idejű munkaviszonyt (*contrato eventual*). Ebben az esetben a jogalkotó a körülmény átmeneti jellegére tekintettel még szűkebb tartamban korlátozza a jogviszony lehetséges hosszát: csak az alapot adó körülmény felmerülésétől számított tizenkét hónapon belül kerülhet erre sor, s legfeljebb hat hónap tartamú lehet a munkaviszony. E szigorú szabályokon valamelyest enyhíthet a kollektív szerződés azzal, hogy az alkalmazásra nyitva álló határidőt további hat hónappal, azaz az ok felmerülésétől számított tizennyolc hónapig lehetővé teszi az ilyen típusú munkaszerződés megkötését. Egyúttal rendelkezhet arról is, hogy a jogviszony hossza hat hónap helyett az érintett időszak háromnegyedére, de legfeljebb tizenkét hónapra jöhet létre.<sup>[23]</sup>
1. Végül a jogviszony egyfajta relatíve határozott időre is létrejöhet a helyettesítési célú munkaszerződés (*contrato de interinidad*) formájában. Ebben az esetben – amint azt az elnevezése is mutatja – a jogviszony célja nem más, mint egy, a munkáltató szervezetrendszeréből ideiglenesen kiesett, a visszatérés jogával rendelkező munkavállaló pótlása megfelelő munkaerővel.<sup>[24]</sup> A határozott idő relativitását az adja, hogy ekkor a legtöbb esetben nem lehet pontosan meghatározni a helyettesített munkavállaló visszatérésének időpontját (pl. hosszabb keresőképtelenség esetén). Sőt, a legrosszabb esetben az is előfordulhat, hogy az adott munkavállaló végül egyáltalán nem tud újból munkára jelentkezni. Emiatt a jogalkotó nem is határoz meg időbeli felső határt a jogviszony tartamára. Azonban, egy ilyen szerződés érvényességéhez a jogalkotó megköveteli, hogy a munkaszerződés név szerint, konkrétan megjelölje a helyettesített munkavállalót, valamint távollétének okát is,<sup>[25]</sup> amely végső soron a helyettesített, illetve adott esetben a helyettesítő munkavállaló védelmét is szolgálja.

### 3. A próbaidőre irányadó szabályok

A próbaidő intézménye arra szolgál, hogy felek komolyabb anyagi és jogi kocká-

[22] ET (art. 15. 1. a))

[23] ET (art. 15. 1. b))

[24] Abelleira, 2012, 102.

[25] ET (art. 15. 1. c)).

zat nélkül megbizonyosodjanak arról, hogy a közöttük létrejött jogviszony valóban megfelel-e az elvárásaiknak. E funkcióját pedig annál a jognál fogva képes betölteni, hogy a próbaidő alatt bármely fél indokolás nélkül, azonnali hatállyal megszüntetheti a jogviszonyt.<sup>[26]</sup> Tekintettel arra, hogy ez egy, az általánoshoz képest a jogszabályi rendelkezések által kevésbé védett időszak, nyilvánvalóan szigorú szabályokkal szükséges korlátozni az intézmény alkalmazhatóságát. Az Mt. a következők szerint rendelkezik a próbaidőről: „A felek a munkaszerződésben a munkaviszony kezdetétől számított legfeljebb három hónapig terjedő próbaidőt köthetnek ki. Ennél rövidebb próbaidő kikötése esetén a felek a próbaidőt – legfeljebb egy alkalommal – meghosszabbíthatják. A próbaidő tartama a meghosszabbítása esetén sem haladhatja meg a három hónapot.”<sup>[27]</sup>

A hatályos szabályozás megfogalmazása igyekszik pontosítani, kiküszöbölni a korábbi fogalomhasználati bizonytalanságot, így az Mt. fenti rendelkezéseiből két fő követelményt lehet megállapítani: 1) ha a felek úgy állapodtak meg előzetes tárgyalásuk során, hogy próbaidőt kötnek ki, erre érvényesen kizárólag írásban, méghozzá a munkaszerződésbe foglaltan kerülhet sor; 2) e kikötés megtételére csak a munkaviszony keletkezésekor (létesítésekor) van jogszerűen lehetőség, azaz a munkaszerződés megkötését követően, utólagosan már egyező akaratból sem lehet (pl. új munkaszerződés kötésével vagy munkaszerződés-módosítással) rendelkezni a próbaidőről.<sup>[28]</sup> Próbaidő azonban természetesen kiköthető mind határozott, mind határozatlan időtartamra szóló munkaszerződésben is.<sup>[29]</sup>

Az időbeli lehatároltság is a fentebb hivatkozott garanciális jelleget kívánja szolgálni: három hónapnál főszabály szerint nem lehet hosszabb a próbaidő, még akkor sem, ha a felek az eredetileg rövidebb tartamú próbaidő meghosszabbításáról állapodnak meg. Az egyetlen kivételt ez alól jelen esetben is a kollektív szerződésbe foglalt eltérő tartalmú előírás képezheti, az Mt. 50. § (4) bekezdése ugyanis kimondja, hogy kollektív szerződés rendelkezése alapján a próbaidő tartama legfeljebb hat hónap lehet. A rövid időre létrejött – tehát a fenti három, illetve hat hónapnál rövidebb – munkaviszony esetén merülhet fel az a logikus követelmény, hogy próbaidőt ezekben az esetekben csak a munkaviszony tartamánál rövidebb időre lehet kikötni.<sup>[30]</sup>

Ezzel szemben a spanyol munkajogi szabályrendszer differenciáltabban kezeli a próbaidő (*período de prueba*) intézményét. Általános funkciója természetesen megfelel a hazai megoldásnak, amelyet szintén az indokoláshoz nem kötött, azonnali hatályú megszüntetés lehetőségével biztosít az ibériai jogalkotó. Jelentős hasonlóságot mutat az is hazánk előírásaival, hogy csak a munkaviszony létesítésekor lehet próbaidőt kikötni, továbbá elengedhetetlen követelmény az érvényesség-

[26] Mt. 79. § (1) bek. a) pont.

[27] Mt. 45. § (5) bek.

[28] Berke - Kiss, 2014, 207.

[29] EBH2008. 1896.

[30] Berke - Kiss, 2014, 208.



hez az írásba foglaltság is.<sup>[31]</sup> Szembeállítva e körülményt a munkaszerződés alaki kötöttségének főszabály szerinti hiányával, a próbaidő kötelező írásba foglalását az indokolja, hogy a próbaidő csupán egy lehetséges tartalmi eleme a munkaviszonynak. Azaz, amennyiben a felek nem állapodnak meg annak kikötéséről, a törvény erejénél fogva nem kerül automatikusan kikötésre bizonyos tartamú próbaidő, az nem lesz a törvény rendelkezéseinél fogva a felekre irányadó.

A spanyol munkajogi szabályrendszer – reflektálva a kollektív megállapodások hangsúlyos voltára – elsődlegesen a kollektív szerződésekre bízva a próbaidő lehetséges hosszának megállapítását, olyannyira, hogy erre vonatkozó abszolút felső határt sem rögzít az ET. A törvény kollektív szerződés ilyen irányú rendelkezésének hiánya esetére azonban maga meghatároz időbeli korlátozást. Ennek megfelelően, kollektív szerződés eltérő rendelkezése hiányában a próbaidő hossza főszabály szerint két hónap. Ez azonban valóban csak az általános esetnek tekintendő, ugyanis a jogalkotó tovább differenciálja az előírásait azzal, hogy huszonöt főnél kevesebb alkalmazottat foglalkoztató munkáltatóval létrejött munkaviszony esetén a próbaidő maximális hossza három hónapra emelkedik. A képzettség alapján is eltérő szabályok alkalmazását rendeli az ET, azaz a szakképzéssel rendelkező személyek (*técnicos titulados*) esetében már hat hónap ez a felső határ. Szintén befolyásolja a próbaidő lehetséges hosszát a munkaviszony tartama is, így a hat hónapnál nem hosszabb időre létrejött munkaviszonyok esetében – kollektív szerződés eltérő rendelkezése hiányában – legfeljebb egyhavi próbaidőt lehet kikötni.<sup>[32]</sup>

### III. KONKLÚZIÓ

A fentiekből látható, hogy a spanyol és a magyar munkajog jelen tanulmányban vizsgált intézményei csak alapvonásaikban állíthatók egyértelműen párhuzamba egymással, a részletszabályokat vizsgálva azonban már jelentős különbségek fedezhetők fel. A munkaszerződés alakiságával kapcsolatban álláspontom szerint a hazai szabályozási rendszer következetesebb és a munkavállalókra nézve jelentősen nagyobb biztonságot is nyújt azzal, hogy az Mt. kötelezővé teszi az írásba foglalt munkaszerződés meglétét, s ez alól is csak a felek jogos érdekeinek biztosítása érdekében, szűk körben tesz kivételt.

Ezzel szemben a határozott idejű munkaviszony létesítésének konkrét feltételekhez történő kötése megfontolandó lehet a magyar jogalkotó számára is. Ez álláspontom szerint jelentősen visszaszoríthatná a határozott idejű munkaszerződésekkel elkövetett visszaélések számát, mely szintén a munkavállalók jogos

[31] ET (art. 14.1.).

[32] Ministerio Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. [http://www.mtramiss.gob.es/es/Guia/texto/guia\\_5/contenidos/guia\\_5\\_11\\_1.htm](http://www.mtramiss.gob.es/es/Guia/texto/guia_5/contenidos/guia_5_11_1.htm) (2019.05.15.)

érdekeinek védelmét szolgálná. Azonban mindenképpen komoly gyakorlati igényfelmérésre és hatásvizsgálatokra volna szükség annak megállapításához, hogy valójában indokolt-e a spanyol minta szerinti esetekre korlátozni az intézmény alkalmazhatóságát, ugyanis határozott idejű munkaviszony létesítésére számtalan egyéb körülmény is okot adhat akár a munkavállaló, akár a munkáltató oldalán. Ezzel pedig a megoldás szükségtelen beavatkozást jelentene a felek autonómiájába, szerződés kötési szabadságába.

Végül a próbaidő intézményével kapcsolatban is arra a következtetésre juthatunk, hogy a magyar szabályrendszer végső soron nagyobb biztonságot nyújt a munkavállalóknak, mint azt a másik vizsgált jogrendszer. Álláspontom szerint ugyanis egy olyan országban, mint Spanyolország, amelyben mind a mai napig nagyon súlyos problémát jelent a munkanélküliség,<sup>[33]</sup> a munkaviszony indokolás nélküli, azonnali hatályú megszüntetését lehetővé tevő intézmény alkalmazhatóságát a lehető legszűkebbre kellene venni, ezzel is növelve a munkaerőpiaci biztonságot. Így adott esetben hazánk munkajoga is lehet követendő példa akár egy ilyen nagy és fejlett ország jogalkotója számára is.

## IRODALOM

- Abelleira, Francisco J. Gómez (2012): *Handbook of Spanish Employment Law*. Madrid, Editorial Tecnos.
- Bentolila, Samuel – Dolado, Juan J. – Franz, Wolfgang – Pissarides, Christopher (1994): Labour Flexibility and Wages: Lessons from Spain. *Economic Policy*, Vol. 9. No. 18. April, 53–99.
- Berke Gyula – Kiss György (2014): *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*. Budapest, Wolters Kluwer.
- Girón, Jesús Martínez – Varela, Alberto Arufe (2016): *Derecho crítico del Trabajo – Critical Labor Law*. Barcelona, Atelier.
- Martín, Samuel Gil (2002): An overview of Spanish labour market reforms, 1985-2002. *Unidad de Políticas Comparadas (CSIC) Working Paper 02-17*. Elérhető: <http://ipp.csic.es/sites/default/files/content/workpaper/2002/dt-0217.pdf> (2019.05.14.)
- Tapia, Antonio – del Campo, Amalia: *Legal systems in Spain: overview*. Elérhető: <https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/7-634-0207?transitionType=Default&contextData=%28sc.Default%29> (2019.06.11.)

[33] 2019 áprilisában az Eurostat adatai szerint az Európai Unió tagállamai közül Görögország után Spanyolországban volt a legmagasabb, 13,8%-os a munkanélküliség aránya. Forrás: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics) (2019.06.11.)

## A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény

- Constitución Española. Elérhető: [https://www.lamoncloa.gob.es/documents/constitucion\\_es1.pdf](https://www.lamoncloa.gob.es/documents/constitucion_es1.pdf) (2019.05.23.)
- EBH2008. 1896. sz. döntés
- Eurostat. [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics) (2019.06.11.)
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. Elérhető: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2011-15936> (2019.05.23.)
- Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. Elérhető: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1980-5683> (2019.05.23.)
- Ministerio Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. [http://www.mitramiss.gob.es/es/Guia/texto/guia\\_5/contenidos/guia\\_5\\_11\\_1.htm](http://www.mitramiss.gob.es/es/Guia/texto/guia_5/contenidos/guia_5_11_1.htm) (2019.05.15.)
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Elérhető: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1995-7730> (2019.05.23.)
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Elérhető: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430> (2019.05.23.)
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Elérhető: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2000-15060> (2019.05.23.)

