A munkaviszony létesítésének dogmatikai alapjai és gyakorlati szempontjai a Munka Törvénykönyve tükrében

A munkaviszony létesítése a munkajog egyik legkritikusabb területe. A felek közötti konszenzus jogszabályszerű rögzítése megelőzi a későbbi jogvitákat. A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) szigorú kereteket szab a munkaszerződés tartalmára és alakiságára vonatkozóan. Jelen cikk a munkaviszony kezdeti szakaszának legfontosabb jogszabályi előírásait, a kötelező tartalmi elemeket és a felmerülő gyakorlati buktatókat elemzi.

1. A munkaviszony létrejötte és az alakiság követelménye

A munkaviszony alapvető dogmatikai szabálya, hogy az kizárólag munkaszerződéssel jön létre. Az Mt. 44. §-a egyértelműen rögzíti az alakiság kötelezettségét: **„A munkaszerződést írásba kell foglalni."**

Az írásbeliség elmulasztása a szerződés érvénytelenségét vonja maga után. Ezt a relatív érvénytelenséget azonban a jogalkotó egy speciális garanciális szabállyal árnyalja. Az Mt. 44. § második mondata alapján az írásbeliség elmulasztására alapított érvénytelenségre **csak a munkavállaló hivatkozhat**, és ő is csak a munkába lépést követő **harminc napon belül**.

Gyakorlati példa: *Egy informatikai cég szóban megállapodik egy programozóval, aki másnap munkába áll. Két hét elteltével a munkáltató közli, hogy mégsem tart igényt a munkájára, és mivel nincs írásos szerződés, szerinte munkaviszony sem jött létre. Ebben az esetben a munkáltató nem hivatkozhat a szerződés hiányára. A munkavállaló a 30 napos határidőn belül kérheti a bíróságtól a munkaviszony fennállásának megállapítását és az elmaradt munkabér megfizetését.*

2. A munkaszerződés kötelező és természetes tartalmi elemei

A felek szerződési szabadsága a munkajogban korlátozott. Az Mt. 45. §-a tételesen meghatározza azokat az elemeket, amelyek nélkül a munkaszerződés jogilag nem létezik (konstitutív elemek), valamint azokat, amelyeket a jogszabály diszpozitív módon, hiánypótló jelleggel rendez, ha a felek nem szólnak róla.

Kötelező tartalmi elemek (Mt. 45. § (1) bekezdés):

A feleknek a munkaszerződésben feltétlenül meg kell állapodniuk a következő két kérdésben:

1. **A munkavállaló alapbérében:** Az alapbért időbérben (pl. havi vagy órabér) kell meghatározni, és annak el kell érnie a jogszabályban rögzített minimálbért vagy garantált bérminimumot.
2. **A munkavállaló munkakörében:** A feladatok azon köre, amelyre a munkavállaló kötelezettséget vállal.

Törvényi vélelmek (Hiánypótló szabályok)

Ha a felek a munkaszerződésben másként nem rendelkeznek, az Mt. az alábbi vélelmeket alkalmazza:

- **Munkahely (Mt. 45. § (3) bekezdés):** Ha a szerződés nem tartalmazza a munkavégzés helyét, munkahelynek azt a helyet kell tekinteni, ahol a munkavállaló a munkáját szokás szerint végzi.
- **A munkaviszony tartama (Mt. 45. § (2) bekezdés):** A munkaviszony határozatlan időre jön létre, kivéve, ha a felek kifejezetten határozott időt jelölnek meg.
- **Munkaidő (Mt. 45. § (4) bekezdés):** A munkaviszony általános teljes napi munkaidőre (napi 8 óra, heti 40 óra) jön létre.

3. A munkaviszony kezdete és a munkába lépés napja

Éles jogi különbséget kell tenni a munkaszerződés megkötésének időpontja és a munkaviszony kezdetének napja között. Az Mt. 48. §-a szerint a felek a munkaszerződésben szabadon határozzák meg a munkaviszony kezdetének napját. Ha erről nem rendelkeznek, a munkaviszony kezdete **a munkaszerződés megkötését követő nap**.

Gyakorlati példa: *A felek 2026. szeptember 1-jén aláírják a munkaszerződést, de rögzítik, hogy a munkavállaló első munkanapja (a munkaviszony kezdete) 2026. október 1. A két időpont közötti időszakban a munkaviszony már jogilag létezik (köti a feleket), de a tényleges munkavégzési és bérfizetési kötelezettség még nem áll be. Az Mt. 49. § (2) bekezdése alapján ebben az „interregnum" időszakban a felek nem állhatnak el a szerződéstől, kivéve, ha a szerződés megkötése után olyan lényeges körülményváltozás következett be, amely a munkaviszony teljesítését lehetetlenné tenné, vagy aránytalan sérelemmel járna.*

4. A próbaidő kikötésének szabályai és buktatói

A próbaidő a felek közötti kölcsönös megfelelés ellenőrzésére szolgál, lehetőséget biztosítva az azonnali hatályú, indokolás nélküli megszüntetésre. Az Mt. 50. §-a szigorú garanciális szabályokat állapít meg:

- **Írásbeliség és egyidejűség:** Próbaidőt kizárólag a munkaszerződésben, a munkaviszony létesítésével **egyidejűleg** lehet kikötni. Később, módosítással nem iktatható be.
- **Időtartam:** A próbaidő tartama legfeljebb **három hónap**. Kollektív szerződés ezt legfeljebb **hat hónapra** emelheti fel.
- **Meghosszabbítás tilalma:** Ha a felek a szerződésben pl. egy hónap próbaidőt kötöttek ki, azt később nem hosszabbíthatják meg a törvényi három hónapos maximumig sem.

Gyakorlati példa: *A munkáltató elégedett a munkavállalóval, de a kikötött 2 hónap próbaidő lejárta előtt látni szeretné, hogyan teljesít egy új projektben. Aláírat a munkavállalóval egy szerződés-módosítást, amellyel a próbaidőt további 1 hónappal meghosszabbítják. Ez a módosítás semmis. Ha a munkáltató a harmadik hónapban indokolás nélkül, azonnali hatállyal felmondana, a felmondás jogellenes lesz, mivel a próbaidő valójában a második hónap végén lejárt.*

5. A munkáltató írásbeli tájékoztatási kötelezettsége

A munkaszerződés megkötése nem meríti ki a munkáltató tájékoztatási feladatait. Az Mt. 46. § (1) bekezdése alapján a munkáltató köteles a munkaviszony kezdetétől számított **tizenöt napon belül** írásban tájékoztatni a munkavállalót a munkaviszony alapvető feltételeiről.
A tájékoztatásnak ki kell terjednie többek között az alábbiakra:

- A napi munkaidő tartamára és a hét napjaira történő beosztására.
- A munkakörbe tartozó feladatokra (munkaköri leírás).
- Az alapbéren felüli egyéb juttatásokra, bérpótlékokra.
- A munkabér elszámolásának módjára és a kifizetés napjára.
- A szabadságmérték számításának módjára és kiadásának szabályaira.
- A felmondási idő megállapításának szabályaira.
- A munkáltató közterheket fogadó hatóság megnevezésére (NAV bejelentés ténye).

Nem terheli a munkáltatót ez a kötelezettség, ha a munkaviszony tartama az egy hónapot, vagy a munkaidő a heti nyolc órát nem haladja meg (Mt. 46. § (5) bekezdés).

6. Összegzés és konklúzió

A munkaviszony létesítése során elkövetett hibák súlyos anyagi és jogi következményekkel járhatnak a munkáltatóra nézve. A Munka Törvénykönyve a munkavállalót mint gyengébb felet védi, ezért az alakiságok megsértése, a próbaidő szabálytalan alkalmazása vagy a kötelező tartalmi elemek hiánya szinte kivétel nélkül a munkáltató terhére esik egy esetleges munkaügyi perben.

A HR-praktizálók és cégvezetők számára elengedhetetlen, hogy a munkaszerződések szövegezésekor precízen kövessék az Mt. 44–50. §-ainak rendelkezéseit, elkerülve a sablonszerű, jogszabálysértő formulák alkalmazását.

dr. Csontos Krisztián
ügyvéd