

# Az alkalmassági teszt és a próbamunka etikai kérdései



30  
ÉVE

MAGYAR  
PUBLIC  
RELATIONS  
SZÖVETSÉG

# FELÉRTÉKELŐDIK AZ ALKALMASSÁGI TESZT

## Az alkalmassági teszt és a próbamunka etikai kérdései

**A járványidőszak következtében számos állás megszűnt, a kommunikációs szakmából is kerültek utcára munkavállalók. Megnövekedett a munkakeresők száma, miközben a betölthető állások drasztikusan csökkentek. Ezzel együtt a megszokott, személyes jelenlétre és meghallgatásokra épülő interjúztatási technikák helyett előtérbe kerültek az online kiválasztási formák (videó interjú, email interjú). A megváltozott körülmények között még fontosabbá válik az alkalmassági teszt, amely objektív visszajelzést nyújthat egy-egy jelölt képességeiről. Az MPRSZ Etikai Bizottsága összegyűjtötte, mitől lesz maradéktalanul jogkövető a leendő munkavállalók tesztelése, és melyek az alkalmassági tesztek alapvető etikai aspektusai.**

## A PÁLYÁZÓ ALKALMASSÁGÁNAK VIZSGÁLATI FORMÁI

A kommunikációval foglalkozó cégek a hozzájuk jelentkező álláskeresők képességeit, szakmában való jártasságát a benyújtott önéletrajz adatain túl a gyakorlatban is igyekeznek tesztelni. A munkaszerződés megkötése előtti tudásfelmérésre jelentős az igény, de erre nincs egységes megoldás. Számos jogszerű eljárás kínálkozik a munkára jelentkezők alkalmasságának vizsgálatára, mint például az alkalmassági teszt, az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony, az orientációs nap, és a próbaidő. A köznyelvben „próbamunkának” nevezett megoldást számos munkáltató alkalmazza, azonban fontos megjegyezni, a törvény nem ad lehetőséget a munkaszerződés nélküli „próbamunkára” vagy „próbanapra”.

### A. Alkalmassági teszt

Az alkalmassági teszt a kiválasztási folyamat részét képező gyakorlati feladat. A köznyelvben sokszor próbamunkának nevezik az alkalmassági teszten való részvételt.

A próbamunka - a bejelentés és bér nélkül a cég részére végeztetett munka - azonban tilos.

Az alkalmassági teszten nyújtott teljesítmény sok esetben döntő jelentőségű a kiválasztási folyamat során. Az alkalmassági teszt nemcsak a leendő munkáltatónak előnyös, hanem a jelölt számára is, hiszen esélyt ad képességei igazolására. A jó teszteredmény pedig kifejezetten erősíti a jelölt esélyeit.

A munkáltatói alkalmassági tesztek gyakran tartalmaznak olyan feladatokat, amelyek-

nek kidolgozása túlmutathat a kompetenciák felmérésén, és a jogszerűtlen próbamunka határait feszegetik. Ezt kiküszöbölendő - amennyiben az alkalmassági teszt sem jellemben, sem időtartalmában nem veti fel a jogszerűtlen foglalkoztatást - a munkáltató nyilatkozhat arról, hogy később semmilyen formában nem használja fel az alkalmassági teszt során megoldott feladatok eredményeit (szellemi tulajdon védelme). Ez a munkáltató számára nem jelent extra vállalást, viszont már a toborzási fázisban hozzájárulhat a cég iránti bizalom építéséhez.

## **B. Orientációs nap**

Az orientációs nap alatt értendő, ha a pályázó eltölt egy munkanapot, vagy legalább pár órát a leendő munkáltatónál, de ez alatt munkát nem végez, csak ismerkedik a leendő munkakörnyezettel, az adott munkakörhöz kapcsolódó feladatokkal. Mindkét fél érdekeit szolgálhatja, hogy az érdeklődő - még a munkaszerződés megkötése előtt, - saját maga meggyőződhesen arról, hogy az adott körülmények és a konkrét feladatok ismeretében is vállalja-e a munkát. Ez különösen hasznos lehet speciális munkavégzési helyek, pl. üzemek esetén<sup>i</sup>.

## **C. Próbamunka, próbanap**

A munkavállaló munkaköri alkalmasságának előzetes vizsgálatára számos eszköz áll a munkáltató rendelkezésére, ugyanakkor ennek nem képezheti részét a próbanap jogellenes alkalmazása. Találkozhatunk olyan jogszerűtlen gyakorlattal, hogy a munkáltató még a munkaszerződés megkötése előtt behívja egy-két nap munkavégzésre a leendő munkavállalót. A jelentkező ez idő alatt is a betöltendő munkakörébe tartozó feladatokat végzi, ám egyelőre aláírt munkaszerződés és hivatalos bejelentés nélkül. Ez azonban olyan gyakorlat, amely minden jogi alapot nélkülöz<sup>ii</sup>. A munkavégzésért munkabér jár. Ha a munkáltató e napon bejelentés és bér nélkül foglalkoztat, úgy az állásra jelentkező társadalombiztosítási jogállása tekintetében is okozhat hátrányokat.

Jogszerűtlen próbamunkáról beszélünk akkor is, ha a munkáltató a jelölt gyakorlati készségeinek tesztelése érdekében olyan komplex feladat elvégzését várja, amely a teljes munkafolyamatot lefedi.

Ez olyan esetben valósul meg, ha a jelölt ugyanazokat a lépéseket teljesíti egy ugyanolyan folyamat részeként, mint ahogyan később a munkakörében kellene megtennie<sup>iii</sup>.

“A hatályos jogszabályok, valamint az irányadó bírói gyakorlat alapján a próbanap, a próbamunka végeztetése jogellenes<sup>iv</sup>, a fekete foglalkoztatás egyik típusa. A jogszerű megoldás egyedül az, ha a felek a munkavégzés megkezdését megelőzően egymással munkaszerződést, vagy más, céljuknak megfelelő szerződést kötnek.”<sup>v</sup>

A jogellenes próbamunka helyett javasolható az egyszerűsített foglalkoztatás

A jelölt képességeinek alaposabb megismerésére jogszerű megoldást nyújt az egyszerűsített foglalkoztatás<sup>vi</sup>, melynek adminisztrációja is egyszerű. Egy-két napi foglalkoztatást követően, ha a munkáltató alkalmasnak találja a munkavállalót a feladatra, nincs akadálya annak, hogy vele például rész- vagy teljes munkaidős munkaviszonyba lépjen.<sup>vii</sup>

## D. Próbaidő

Előfordulhat, hogy a jelölt alkalmassága csupán a tényleges feladatellátás útján állapítható meg. Ebben az esetben a munkáltató akkor jár el jogszerűen, ha a jelölttel munkaviszonyt létesít. A munkavállaló képességeit, felkészültségét a munkáltató a próbaidő tartama alatt felmérheti.<sup>viii</sup> Ez idő alatt a munkaviszony azonnali hatállyal, indoklás nélkül megszüntethető, amennyiben a munkavállaló teljesítménye nem kielégítő.<sup>ix</sup>

## ETIKAI JAVASLATOK ALKALMASSÁGI TESZTEKSEL KAPCSOLATOSAN

Az MPRSZ Etikai bizottsága a kommunikációs szakmához tartozó munkáltatók alkalmassági tesztekkel kapcsolatos gyakorlatát, tapasztalatait tanulmányozta. Megállapítható, hogy a toborzási-kiválasztási folyamat során szinte minden cég és ügynökség a saját munkamódszerei alapján, a saját ügyfélkörének kiszolgálására fókuszálva teszteli a jelentkezőket (iparág stb.). Az alkalmassági teszteknek egységes, az egész iparágra kiterjedő, standard formája nincs, a tesztek időtartama, komplexitása és nehézségi foka cégenként és munkakörönként változó.

**A kommunikációs szektoron belül (PR, marketing, reklám, rendezvényszervezés, média) az alkalmassági tesztet leginkább az alábbi munkakörökben alkalmazzák:**

- sajtóreferens;
- rendezvényszervező, szövegíró;
- kampányfelelős, social media szakértő;
- kommunikációs munkatárs, kommunikációs asszisztens;
- kommunikációs igazgató.

**Leggyakrabban tesztelni kívánt képességek, ismeretek:**

- szövegírási, szövegalkotási képességek: íráskészség, stílus (önálló szöveg létrehozása, fordítás, helyesírás);
- kreativitás (ötletes szöveg, eredeti kampányötlet);
- projekt gondolkodás (kampányötlet, vázlat);
- hazai média ismerete, újságírói kapcsolatok;
- social média ismerete;
- stratégiai gondolkodás, stratégiai látásmód.

# MILYEN ETIKAI NORMÁKRA FIGYELJÜNK AZ ALKALMASSÁGI TESZTTEL KAPCSOLATOSAN?

## A. Tanácsok munkáltatóknak

### Arányosság elve

Munkaadóként csak olyan mennyiségű és időtávú feladatot adjunk ki, amely feltétlenül szükséges az adott jelölt képességeinek felmérésében. A hosszas, összetett, esetleg egymásra épülő feladatsorok helyett inkább több lépcsőben, több alkalmassági teszt-körben mérjük fel a jelöltek. Ebben az esetben az egyszerűbb feladatokról haladjunk a nehezebb felé, mert ilyen módon hamarabb kiderül, kik azok a jelöltek, akik a munkakör betöltéséhez szükséges tudással illetve készséggel nem rendelkeznek. Ennek a módszernek köszönhetően a jelentkező idejét sem raboljuk feleslegesen.

### Transzparencia és kellő tájékoztatás elve

Az alkalmassági vizsgálatok során a munkáltató megismeri a leendő munkavállaló személyes adatait, és bizonyos adatokból következtetést vonhat le a pályázó vonatkozásában, ezért fontos, hogy a teszt megfeleljen az adatvédelmi szempontoknak is (GDPR/Infotv).

A NAIH gyakorlata szerint a munkavállalókat előzetesen tájékoztatni kell arról, hogy az alkalmassági teszt során milyen képességek vagy készségek felmérésére kerül sor.

Munkaadóként törekednünk kell arra, hogy már az állás meghirdetésekor tájékoztassuk erről a jelöltek, továbbá jelezzük azt is, hogy ez milyen, illetve hány körben történik. Így megelőzzük, hogy az álláskereső a toborzási folyamat egy bizonyos fázisában (ez lehet akár az álláshirdetés elolvasása, akár az első, második vagy a harmadik kiválasztási körben) szembesüljön azzal, hogy egy vagy több feladatot kell képességei bizonyítása érdekében elvégezni.

### Szükségesség elve

Munkáltatóként előzetesen mérlegelnünk kell az alkalmassági vizsgálatról vagy tesztrel kapcsolatos érdekeinket, nevezetesen azt, hogy a vizsgálatról járó adatkezelés arányos és célszerű-e.

Gyakori visszajelzés a jelöltektől, hogy értelmetlennek, feleslegesnek, időrablónak találják az alkalmassági tesztet. Munkáltatóként érdemes úgy összeállítani a teszteket, hogy mindig az adott munkakörhöz kapcsolódó képességek méréséhez kapcsolódjanak. A célcsoportok és a feladatok függvényében minden olyan toborzási megoldás, amely

élményt ad a jelöltnek, támogatásra érdemes. Segítheti a legmegfelelőbb jelölt megtalálását, ha a munkáltató a HR-folyamatokba bevonja a PR munkatársakat is. Így olyan kreatív tesztfeladatokat alkothatnak meg együtt, amely növeli az élményszerűséget és csökkenti a jelölt kényelmetlenségérzését, miközben a munkakörhöz szükséges legfontosabb kompetenciákat méri.

## **B. Tanácsok álláskeresőknél**

Az Etikai bizottság által megkérdezett munkavállalók vegyes tapasztalatokról számoltak be az alkalmassági tesztekkel kapcsolatban. A legtöbb pályázó nem utasítja el az alkalmassági teszten való részvételt, de azt szeretné, ha a tesztfeladatait nem használná fel a cég konkrét projekteiben. Vannak azonban, akik kifejezetten elutasítják az alkalmassági teszteket, leginkább a korábbi negatív tapasztalataik miatt.

### **Az alkalmassági tesztre való felkérés esetén a munkavállaló lehetőségei:**

- Ha álláspályázóként egy túlzottan valóságos tesztfeladatot kap (például egy konkrét fordítást határidővel; egy kreatív, PR kampány tervezését stb.), vagy a kivitelezés 1-2 óránál hosszabb időt vesz igénybe, akkor jelezheti, hogy ebben az esetben csak fizetett jogviszonyban, - például egyszerűsített foglalkoztatás keretében - vállalja<sup>x</sup>.
- "A fordítói, marketinges és kreatív szakmák, stratégiai tervezők is gyakran találkoznak olyan feladatokkal, amelyeknek kidolgozása túlmutat a kompetenciák felmérésén, és időnként inkább az ingyenmunka kategóriát súrolják.<sup>xi</sup>" Ilyenkor javasolt utána nézni a munkáltatónak, és felmérni, eldönteni azt is, hány órát hajlandó a jelölt a próbamunkával tölteni, és ezt előzetesen jelezni.
- Jelentkezőként, azt a munkáltatói vállalat is kérheti, hogy az alkalmassági teszten megoldott feladatot, eredményt a leendő munkáltató semmilyen formában ne használja föl.

**Érdemes tovább kérdezősködni,** esetleg egy ismerős HR szakemberrel vagy munkajogással konzultálni, ha

- az alkalmasság felmérésén túlmutató, munkaviszony keretében végzendő jellegű, és időtartamú munkát végeztetnek a jelentkezővel jogszerűtlenül, tehát egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony létesítése nélkül<sup>xii</sup>;
- régóta nyitott a pozíció, - és a helyzetet esetleg úgy értelmezi a jelentkező, hogy folyamatosan más-más jelölttel végeztetik a munkát;
- az elvégzendő munka jellegét és idejét tekintve is feltehetően túlmutat a kompetenciák, illetve az alkalmasság felmérésén.

**Magyar Public Relations Szövetség (MPRSZ)**, a magyarországi PR szakma érdekképviseleti, szakmafejlesztő és szolgáltató szerve. A szövetség 1990-ben alakult, közel 100 tagja között szabadúszók, ügynökségi munkatársak, vállalati kommunikációs csapatok, valamint egyetemi oktatók és társadalomkutatók is megtalálhatók. Az MPRSZ a PR-szakemberek érdekvédelmét nemzetközi szinten ellátó, a közönségkapcsolati munka elismertségének növelésén munkálkodó szervezet. Tagjai és elnöksége kiállnak a fenntartható fejlődés, az üzleti etika és a társadalmi felelősségvállalás fontossága mellett, tevékenységük során pedig törekednek rá, hogy az együttműködésre törekvő, transzparens kommunikáció a versenyipari gyakorlatban is megvalósuljon. Az MPRSZ határozottan fellép az ezeket az irányelveket korlátozó intézkedések ellen és szakmai rendezvényekkel, állásfoglalásokkal, képzésekkel, illetve kiadványokkal támogatja a Public Relations területe iránt érdeklődők fejlődését. Az MPRSZ szakmai munkáját tagozatok és az Etikai Bizottság segíti. A szövetség a PR Excellence Hungary és az Employer Branding Award elnevezésű nívós szakmai elismerések hivatalos odaítélője. Az MPRSZ az International Communication Consultancy Organisation (ICCO) tagja, valamint stratégiai partnere a Chartered Institute of Public Relations (CIPR) és az International PR Association (IPRA) szervezeteknek is.

### **Etikai Bizottság**

Az MPRSZ ötfős, választott testülete az Etikai Bizottság, mely a szövetség szabályszerű működését monitorozza az Etikai Kódex alapján, valamint a pr – szakma jogi szabályozásának fejlesztését állásfoglalások és ajánlások kidolgozásával segíti.

### **Szerzők - az MPRSZ Etikai Bizottsága és jogásza:**

- R. Nagy András (Próbakő Kft. ügyvezető igazgató)
- Szőke Katalin (kommunikációs szakértő, SIMPACT Nonprofit Kft.)
- Varga Zita Hella (Salt Communications Kft. PR vezető)
- Vas Dóra (MatrixPR Kft. kríziskommunikációs szaktanácsadó)
- Dr. Lakatos-Báldy Zsuzsanna ( PhD, egyetemi docens, BGE)
- Dr. Buday – Sántha Andrea (BGE docens, üggyvéd)

**Kiadja:** Magyar Public Relations Szövetség

Elnök: Sztaniszláv András

## **Források és további hasznos információk:**

MPRSZ Etikai Kódex (<https://www.mprsz.hu/etikai-kodex/>)

Munkatörvénykönyv (a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény - Mt.)

Adatvédelmi törvény (2011. évi CXII. törvény az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról – Infotv.)

Dr.Pintér Miriam: A kiválasztási folyamat és a próbamunka elhatárolása, 2019.08.13.,  
<https://ado.hu/munkaugyek/a-kivalasztasi-folyamat-es-a-probamunka-elhatarolasa/>  
Letöltés ideje: 2020. 07.12.

Dr.Kártyás Gábor: Próbanap-próbamunka munkaszerződés nélkül, 2018.12.06.,  
<https://jogaszvilag.hu/szakma/probanap-probamunka-munkaszerzodes-nelkul/>  
Letöltés ideje: 2020.10.17.

Rátkai Ügyvédi Iroda: A munkahelyi alkalmassági vizsgálatok jogi dimenzióiról, 2020.08.24.,  
<https://munkajogiblog.hu/2017/10/24/a-munkahelyi-alkalmassagi-vizsgalatok-jogi-dimenziourol/>  
Letöltés ideje: 2020.09.03.

Profession.hu: Próbamunka és próbanap - hogyan szabályos? 2020.03.03.,  
<https://www.profession.hu/cikk/probamunka-es-probanap-hogyan-szabalyos>  
Letöltés ideje: 2020.09.03.

## **A jelen cikk 2020-ban készült, és nem minősül jogi tanácsadásnak.**

- i Dr. Kártyás Gábor, 2018
- ii ua.
- iii Dr. Pintér Miriam, 2019
- iv [EH 2001.597], 2001
- v Dr. Pintér Miriam, 2019
- vi Mt. 201. § (1) bekezdés
- vii A szerződés írásba foglalásának elmaradása miatti érvénytelenségre csak a munkavállaló hivatkozhat, a munkába lépést követő 30 napon belül. - Mt. 44. §
- viii Mt. 45. § (5) bekezdés
- ix Dr. Pintér Miriam, 2019 és Mt. 79. § (1) bekezdés
- x Próbamunka és próbanap, 2020
- xi ua
- xii Mt. 201. § (1) bekezdés