

## Hírlevél 2020/6

### **Összefoglaló egyes munkajogi szabályok alkalmazásáról a veszélyhelyzet kihirdetéséről szóló 40/2020. (III. 11.) Korm. rendelet által elrendelt veszélyhelyzet időtartama alatt**

Széles körben érzékelhető, hogy a koronavírus terjedése miatt a munkáltatók és a munkavállalók többsége olyan, a korábbihoz képest új helyzetbe került/kerül, amelyben a munkajogi szabályok alkalmazása a megszokott rutinnal nem vagy nehezen oldható meg.

Az összefoglalóban elsősorban a munkavállalók munkahelyről való távolmaradásának jogszerű megoldásait tekintjük át, és kitérünk arra is, hogy milyen jogi eszközökkel enyhíthetők a munkaviszonyok tömeges megszüntetésének hátrányos hatásai.

Az összefoglaló a 2020. március 24-én 16 órakor hatályos jogszabályok alapján készült. Bármilyen változás esetén a szöveget frissítjük.

1. A munkavállaló távolléte a munkáltató döntése vagy a felek megállapodása alapján

A munkáltatók jelentős része kényszerül arra, hogy munkavállalói vagy azok egy része foglalkoztatásától átmenetileg eltekintsen (például mert nem állnak fenn a munkavégzéshez szükséges feltételek vagy mert így kívánja megelőzni a munkahelyen való fertőződést). A munkáltató számára az alábbi lehetőségek kínálóznak a munkavállalók munkahelytől való (átmeneti) távoltartására.

1.1. Otthoni munkavégzés (home office)

A koronavírus világjárvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges azonnali intézkedésekről szóló 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet (a továbbiakban: Korm. rendelet) szerint a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényt (Mt.) a veszélyhelyzet megszűnését követő harminc napig azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a munkáltató a munkavállaló számára az otthoni munkavégzést és a távmunkavégzést egyoldalúan elrendelheti [6. § (2) bekezdés b) pont].

Az otthoni munkavégzésre (home office, a továbbiakban: otthoni munkavégzés) kifejezett munkajogi rendelkezések nincsenek, az ezzel kapcsolatos lényegesebb szabályokat ezért a joggyakorlat alakította ki, elsősorban annak a meghatározásával, hogy az otthoni munkavégzés mennyiben különbözik a távmunkának az Mt.-ben rendezett jogintézményétől (Mt. 196–197. §). A két jogintézmény közötti lényeges különbségek a következők:

1. a) A távmunkavégzés munkaszerződésben kikötött, úgynevezett atipikus munkaszerződésnek minősül. Ezzel szemben az otthoni munkavégzés alkalmazása nem feltétlenül csak a felek megállapodása alapján történhet, azaz a munkáltató egyoldalúan is kötelezheti erre a munkavállalót. (A rendelet alapján

ugyanakkor távmunkavégzés egyoldalú munkáltatói döntéssel – a munkaszerződésnek a felek közös megegyezését igénylő kikötése helyett – legkésőbb a veszélyhelyzet megszűnését követő harminc napig rendelhető el, tehát ez a különbség a válsághelyzet alatt nem érvényesül.)

2. b) A távmunkára irányuló sajátos munkaszerződésben a felek meghatározzák a munkavégzés helyét (amely tipikusan a munkavállaló lakása), míg az otthoni munkavégzés esetében a munkavállaló (általában) maga jogosult a munkavégzés helyét megszabni.
3. c) A távmunkavégzés rendszeresen nem a munkáltató székhelyén vagy telephelyén történik, ugyanakkor az otthoni munkavégzés (tipikusan) a munkaidő egy részét érinti. A jelenlegi helyzetben ez kiegészítendő azzal, hogy az otthoni munkavégzés elrendelése hosszabb időszakra is szólhat, de nem válik véglegessé (munkaszerződéses elemmé), szemben a távmunkával.
4. d) Egyes vélemények szerint az otthoni munkavégzés esetében szűkebbek a munkáltató munkavédelemmel kapcsolatos kötelezettségei, mint a távmunkánál; erre a kérdésre a következő, 1.2. pontban térünk vissza.

A fentiekből következően otthoni munkavégzést a munkáltató egyoldalúan is elrendelhet,

és a Korm. rendelet 6. § (2) bekezdés b) pontja értelmében (mivel az erre vonatkozó feltételt nem tartalmaz) nem csak meghatározott és korlátozott időszakra. Ez azon alapul, hogy az egyoldalú munkáltatói kötelezés nem az Mt. 53. §-ából, hanem a Korm. rendelet e szabályából fakad. Az is egyértelmű, hogy az otthoni munkavégzés elrendelése nem feltétlenül folyamatos otthoni munkavégzésre irányul, hanem történhet meghatározott időtartamra is, oly módon például, hogy az egyik héten otthon, a következőn pedig a munkahelyen történjék a munkavégzés. (Ez a megoldás alkalmas arra, hogy csökkentse a fertőződések veszélyét a munkahelyen.) Természetesen az otthoni munkavégzés alapulhat a felek megállapodásán is. Nincs kifejezett szabály arra nézve sem, hogy a munkáltatónak vagy a munkavállalónak kell-e a szükséges munkaeszközöket biztosítania az otthoni munkavégzéshez; eltérő megállapodás hiányában az a kötelezettség a munkáltatót terheli. A felek megállapodása vagy a munkáltató rendelkezése a mérvadó a munkaidő kérdésében is. Ellenkező rendelkezés vagy megállapodás hiányában a munkahelyen irányadó munkaidő-beosztás szerint kell végezni az otthoni munkát is. A munkáltató – ha a munkavégzés önálló megszervezésének feltételei fennállnak – kötetlen munkarendet is megállapíthat az otthoni munkavégzés tartamára vagy annak egy részére [Mt. 96. § (2) bekezdés].

Az otthoni munkavégzés megállapodáson vagy egyoldalú munkáltatói döntéssel alapuló elrendelése mellett indokolt olyan munkáltatói rendelkezéseket meghatározni, amelyek garantálják az adatbiztonságot és az üzleti titok megőrzését. A Korm. rendelet adta lehetőség alapján elrendelt otthoni munkavégzés tekintetében is irányadó az EU Adatvédelmi Munkacsoportjának a munkahelyi adatkezelésről szóló 2/2017. számú véleménye, mely szerint a munkáltató biztosítja a számítástechnikai eszközön lévő saját adatainak biztonságos továbbítását a készülék és a saját hálózata között. Az otthoni munkavégzés esetén alkalmazandók az Mt. adatkezelési szabályai is, így

- a munkavállaló a munkáltató által a munkavégzéshez biztosított számítástechnikai eszközt – a felek eltérő megállapodása hiányában – kizárólag a munkaköréből fakadó feladatai teljesítése érdekében használhatja,
- a munkáltató ellenőrzése során a munkavégzéshez használt számítástechnikai eszközön tárolt, a munkavégzéssel összefüggő adatokba tekinthet be, az ellenőrzési jogosultság szempontjából ilyen adatnak minősül az előző bekezdés szerinti korlátozás betartásának ellenőrzéséhez szükséges adat, továbbá
- a munkáltató ellenőrzése során akkor is betekinthez a munkakörből fakadó feladatok teljesítésével összefüggő adatokba, ha a felek megállapodása alapján a munkavállaló a saját számítástechnikai eszközét használja [Mt. 11/A. § (2)–(5) bekezdés].

**Az otthoni munkavégzés tartamára a munkavállalót olyan díjazás illeti**

**meg, mint amilyen a munkaszerződés szerinti munkahelyen való**

**munkavégzésért részére jár.**

## 1.2. Munkavédelmi kötelezettségek otthoni munkavégzés esetén

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (Mvt.) részletes szabályokat tartalmaz – különösen „A munkavégzés tárgyi feltételei” cím alatt – a biztonságos és az egészséget nem károsító munkahely kialakítása és üzemeltetése érdekében. Emellett a távmunkavégzésre az Mvt. 86/A. §-a ír elő sajátos szabályokat, amelyek viszont nem engednek az általános szabályok alóli kivételt, tehát az ilyen formában történő munkavégzésre is (általában) alkalmazni kell a munkáltató által üzemeltetett munkahelyre vonatkozó követelményeket (például a megfelelő mozgásteret, megvilágítást, belmagasságot, a külső zavaró körülmények kizárását). Kérdéses, hogy ezek a követelmények mennyiben érvényesülnek otthoni munkavégzés esetén. E téren két markáns, egymástól eltérő vélemény érzékelhető.

1. a) Az egyik álláspont abból indul ki, hogy a fentiekben hivatkozott szabályokjellegűknél fogva csak azokra a munkavégzési helyekre alkalmazandók, amelyeket a munkáltató alakított ki és üzemeltet kifejezetten több munkavállaló munkavégzése biztosításának céljából, vagy legalábbis olyan helyzetben érvényesíthetők, amelyben az otthoni munkavégzés huzamosan, a munkaviszony teljes tartamára kiterjedően valósul meg, mint a távmunkavégzés esetében. Ezért tartalmi jogértelmezés alapján e felfogás szerint az eseti jellegű, átmeneti otthoni munkavégzés mellett indokolatlan a munkavédelmi szabályozás teljes eszköztárát bevetni. A munkáltató munkavédelmi kötelezettségei így csak az alábbiakra korlátozódnak:
2. aa) Amennyiben a munkavégzéshez szükséges eszközt (tipikusan laptop) a munkáltató biztosítja, úgy kell eljárnia, mint az általa üzemeltetett munkahelyen, tehát például el kell végeznie az ezzel kapcsolatos kockázatelemzést.
3. ab) Egyebekben a munkáltatót az Mvt. 42. § a) pontjában meghatározott tájékoztatási kötelezettség terheli, azaz a veszélyforrásokat és az ellenük való védekezés módját, az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeit az érintett munkavállalókkal – mind a munkahely egésze, mind az egyes munkafolyamatok tekintetében – meg kell ismertetni. Szükséges

továbbá, hogy az otthoni munkavégzés keretében foglalkoztatott munkavállaló az e tájékoztatásban foglaltak betartását vállalja.

Ez a nézet kétségkívül azt a praktikus megfontolást is figyelembe veszi, hogy a jelenlegi helyzetben a munkáltatóknak sem módjuk, sem lehetőségük nincs az otthoni munkavégzés feltételeinek alakítására és ellenőrzésére.

1. b) A másik vélemény szerint az otthoni munkavégzés és a távmunkavégzés között tartalmát tekintve nincs érdemi különbség. Ezért analógia alapján ugyanazokat a munkavédelmi szabályokat (Mvt. 86/A. §) kell alkalmazni mindkét munkavégzési formára.

Álláspontunk szerint mindkét vélemény tartalmaz észszerű elemeket, mindkettő mellett és ellen felhozhatók érvek. Ezért indokolt lenne ezt a kérdést – legalább az átmeneti jogalkotás keretében – szabályozni.

### 1.3. A szabadság kiadása

Kézenfekvő, de hosszú távon nem hatékony megoldást jelenthet a munkáltató részéről a munkavállaló szabadságának kiadása. A szabadság azonnali kiadásának akadályát jelentheti az Mt. 122. § (4) bekezdésében foglalt szabály, amelynek értelmében a szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt tizenöt nappal közölni kell. A Korm. rendelet 6. § (4) bekezdése értelmében a felek megállapodása eltérhet ettől a szabálytól, azaz lehet rövidíteni, de akár el is lehet hagyni az előzetes tájékoztatásra az Mt.-ben előírt időtartamot.

A felek megállapodása nincs írásbeli alakszerűséghez kötve, de természetesen célszerű, ha azt írásba foglalják. Ennek a követelménynek megfelel, ha a felek e-mail útján rögzítik egyetértésüket.

A szabadság tartamára a munkavállalót távolléti díj illeti meg [Mt. 146. § (3) bekezdés a) pont]. A többségi álláspont szerint ettől a rendelkezéstől a Korm. rendelet 6. § (4) bekezdése alapján a felek megállapodása a munkavállaló hátrányára is eltérhet. A kisebbségi vélemény szerint az ilyen tartalmú eltérés nem megengedett, mert az az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdésébe ütközne. Ez utóbbi állásponttal szemben felhozható, hogy az uralkodó felfogás szerint az Alaptörvénynek a magánjogi viszonyokra nézve közvetlen hatálya nincs.

Természetesen nincs akadálya annak, hogy a munkáltató a törvényeshez képest több szabadságot (a gyakorlatban bevett szóhasználat szerint: rendkívüli szabadságot) biztosítson a munkavállaló részére; ez esetben a többlet szabadságnapokra is távolléti díjat tartozik fizetni.

### 1.4. Az állásidő és az erre járó díjazás

Az Mt. 51. § (1) bekezdése szerint a munkáltató köteles a munkavállalót a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint foglalkoztatni, továbbá – a felek eltérő megállapodása hiányában – a munkavégzéshez szükséges feltételeket biztosítani.

A koronavírus-fertőzés megjelenését követően gyakran találkoztunk és feltehetően a jövőben is találkozunk olyan munkáltatói intézkedésekkel, amelyek célja az, hogy a munkavállalót – elsősorban más munkavállalók védelme, az egészséges és biztonságos munkavégzés körülményeinek biztosítása, a fertőzés munkahelyen való megjelenésének megelőzése érdekében – távol tartsák szokásos munkavégzési helyétől. Hangsúlyozzuk, hogy ennek a helyzetnek egyrészt az a jellemzője, hogy a munkavállalót nem kötelezik otthoni vagy a szerződéses, illetve szokásos munkahelyen kívüli munkavégzésre, azaz nem foglalkoztatják (többnyire azért, mert a munkakör természeténél fogva ez nem is lehetséges). Azt is ki kell emelni, hogy egy ilyen munkáltatói intézkedés alapjául nem hatósági vagy orvosi intézkedés, nyilatkozat (elkülönítés, karantén, zárlat, a munkavállaló keresőképtelenségének megállapítása stb.) szolgál, hanem kizárólag a munkáltató mérlegelési jogkörében meghozott, többnyire elővigyázatossággal magyarázható döntésről van szó. A munkáltató ilyen döntést jogszerűen hozhat, hiszen más munkavállalók fokozott védelme, az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményeinek, más munkavállalók nyugodt munkavégzésének biztosítása érdekében ez a munkáltatótól az adott helyzetben elvárható magatartásnak tekintendő [Mt. 6. § (1) bekezdés].

Az ilyen munkáltatói döntés nyomán felmerülő alapvető kérdés az, hogy a munkavállaló ebben az esetben – az ún. állásidőben – jogosult-e munkadíjra. Az Mt. 146. § (1) bekezdése szerint ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget (állásidő) – az elháríthatatlan külső okot kivéve –, a munkavállalót alpbér illeti meg. Látható, hogy a törvényi tényállás egyik eleme az, hogy a munkáltató a foglalkoztatási kötelezettségét nem teljesíti. Ezzel kapcsolatosan elsősorban azt kell hangsúlyozni, hogy állásidőről csak akkor van szó, ha a munkavállaló a beosztás szerinti munkaidőben kész és képes a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítésére, vagy a munkáltató által meghatározott időben a munkahelyen – megfelelő állapotban – rendelkezésre áll és kész a munkavégzési kötelezettség teljesítésére. Esetünkben ennek a tényállási elemnek a fennállását meg kell állapítani. Az Mt. 146. § (1) bekezdése arra is utal, hogy a foglalkoztatási kötelezettséget a munkáltató a beosztás szerinti munkaidőben köteles teljesíteni. E szabályból nem az a következtetés adódik, hogy amennyiben a munkáltató a munkaidőt nem osztja be [Mt. 97. § (1) bekezdés], úgy az állásidő szabályainak alkalmazása sem jöhet szóba, hanem az az uralkodó álláspont, hogy a teljesítésre kész munkavállaló számára a munkáltató köteles beosztani a munkaidőt, ennek elmulasztása nem eredményezheti az állásidő szabályai alkalmazásának mellőzését. (Az ettől független kérdés, hogy – különösen átmeneti távollét és munkaidőkeret alkalmazása esetén – a munkaidő beosztható jogszerűen úgy, hogy abból minél rövidebb tartam essen az állásidőre, következésképpen ilyen módon csökkenthető az állásidőre járó díjazás.)

Az Mt. 146. § (1) bekezdése törvényi tényállásának leginkább vitatott eleme az „elháríthatatlan külső ok” fennállta, hiszen ebben az esetben a munkáltató mentesül a munkadíj megfizetésének kötelessége alól. Megítélésünk szerint a szóban forgó esetben (ahogy utaltunk rá: a munkáltatót vagy a munkavállalót érintő hatósági intézkedésnek, a keresőképtelenség orvosi megállapításának hiányában, esetleg jogszabály rendelkezése folytán, lásd erről a 3.2. pontban írtakat) elháríthatatlan külső ok fennállta nem állapítható meg. Mindennek következményeként a munkavállaló a szóban forgó időszakban alpbérére (Mt. 136. §) és az Mt. 147. §-a szerinti bérpótléokra (a továbbiakban együtt: alpbér) jogosult. A munkajogi irodalom

felveti azt is, hogy az Mt. 146. § (1) bekezdése szerinti tényállásban szóba jöhet-e a munkáltatói kárfelelősség szabályainak alkalmazása, lényegében azzal, hogy a munkáltató köteles volna megtéríteni a munkavállaló állásidőben elmaradt teljes munkabérét, illetve teljes kárát (Mt. 169. §). Álláspontunk szerint ebben a tényállásban jogellenes munkáltatói magatartás hiányában nem merülhet fel a munkáltatói kártérítési felelősség szabályainak alkalmazása.

Az adott eset a gyakorlatban számos további problémát is felvetet. Az egyik ilyen az, miként ítélendő meg az a munkavállalói magatartás, hogy a munkavállaló – kifejezett munkáltatói tilalom (jogszerű intézkedés, utasítás) ellenére – szándékosan olyan helyzetbe hozza magát (olyan helyre megy, olyan környezetben tartózkodik), amelynek nyomán a munkáltató – biztonságos működésének fenntartása érdekében – kénytelen lesz őt a munkahelytől távol tartani. Álláspontunk szerint a munkavállaló ebben az esetben – az Mt. 6. § (1) bekezdés második mondata alapján – munkadíjra nem jogosult.

Utalunk arra, hogy a Korm. rendelet 6. § (4) bekezdése alapján a munkáltató és a munkavállaló megállapodása eltérhet az Mt. 146. § (1) bekezdésétől. E rendelkezés alapján nem csupán a munkavállaló javára való eltérő megállapodás érvényes, hanem a munkavállaló hátrányára (terhére) eltérő is. Ez gyakorlatilag azzal a következménnyel jár, hogy a munkavállaló az alapbérnél alacsonyabb összegű díjazásban is részesülhet, de érvényes az a megállapodás is, amely díjazás nélküli időszakként határozza meg az Mt. 146. § (1) bekezdése szerinti tényállást.

#### 1.5. Az úgynevezett fizetés nélküli szabadság és annak jogkövetkezményei

A veszélyhelyzet időszakában gyakran merül fel az úgynevezett fizetés nélküli szabadság intézményének alkalmazása. Ezzel kapcsolatosan elsőként azt kell leszögezni, hogy a magyar munkajog nem ismeri a munkáltató egyoldalú intézkedésével elrendelt fizetés nélküli szabadságot. Az Mt. 128–133. §-a szerint a munkavállaló – meghatározott tényállásokban – fizetés nélküli szabadságra jogosult, ám ezeknek a tényállásoknak a hiányában fizetés nélküli szabadság elrendelésére nincs mód. Ugyanakkor az uralkodó munkajogi felfogás szerint a felek megállapodása alapján a munkáltató mentesítheti a munkavállalót a rendelkezésre állási kötelezettsége alól, azaz számára fizetés nélküli szabadságot biztosíthat.

A fizetés nélküli szabadság időszakának nem csupán munkajogi szempontból van jelentősége. A társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény (Tbj.) 8. §-a rendelkezik – az ott meghatározott tényállásokban – a biztosítás (a biztosított minőség) ún. szüneteléséről. A törvény számos ilyen tényállást ismer, illetve számos biztosított személy (például egyéni vállalkozó) tekintetében tartalmaz külön szabályokat, ám munkajogi szempontból elsősorban a 8. § a) pontja érdemel külön említést, amely szerint szünetel a biztosítás a fizetés nélküli szabadság ideje alatt (kivéve, ha a fizetés nélküli szabadság idejére csecsemőgondozási díj, örökbefogadói díj, gyermekgondozási díj, gyermekgondozást segítő ellátás, gyermekgondozási segély vagy gyermeknevelési támogatás kerül folyósításra, továbbá ha a fizetés nélküli szabadságot tizenkét évesnél fiatalabb beteg gyermek ápolása címén vagy önkéntes tartalékos katonai szolgálat teljesítése céljából veszik igénybe). Munkajogi szempontból ugyancsak említésre méltó a 8. § c) pontja, amely a biztosítás szünetelésének tényállásaként határozza meg a munkavégzési

kötelezettség alóli mentesítés idejét, kivéve, ha a munkavégzés alóli mentesítés idejére a munkaviszonyra vonatkozó szabály szerint átlagkereset jár, vagy munkabér, átlagkereset (távolléti díj), táppénzfizetés történt. Látható, hogy az utóbbi esetben közömbös, hogy a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítésre milyen okból (jogcímen) került sor.

A biztosítás szünetelésének az a gyakorlati jelentősége, hogy a(z)

egyébként) biztosított személy kedvezményezett, azaz

társadalombiztosítási ellátásra jogosulti minősége ebben az

időszakban nem áll fenn.

Ennek az egyes társadalombiztosítási ellátások szempontjából eltérő jelentősége lehet. Az egészségügyi szolgáltatás tekintetében azt kell említeni, hogy a Tbj. 16. §-a határozza meg azt a személyi kört, amelyik (a biztosítottakon túl) a társadalombiztosítás egészségügyi szolgáltatásaira jogosult. E szabály a fizetés nélküli szabadságon lévőket és a munkavégzési kötelezettség alól (díjazás nélkül) mentesített személyeket a törvény alapján egészségügyi szolgáltatásra jogosultként nem említi. A Tbj. 16. § (1) bekezdés r) pontja ugyanakkor úgy rendelkezik, hogy a Tbj. 39. § (2) bekezdésében meghatározott személyek egészségügyi szolgáltatásra jogosultak. A Tbj. 39. § (2) bekezdése szerint az a belföldi személy, aki nem biztosított, és egészségügyi szolgáltatásra a 16. § egyéb rendelkezései vagy a Tbj. 13. §-a szerint sem jogosult (utóbbiak az uniós rendelet vagy nemzetközi szerződés hatálya alá tartozók), köteles egészségügyi szolgáltatási járulékot fizetni. Ennek összege ez idő szerint havi 7710 forint (napi 257 forint). Hangsúlyozni kell, hogy az említett szabály az érintett személy számára kötelezettséget, nem pedig jogosultságot (azaz kvázi önkéntes megállapodási lehetőséget) jelent.

E jogintézményhez egyéb kiegészítő szabályok (feltételek) is kapcsolódnak, amelyek közül azt emeljük ki, hogy a Tbj. 39. § (4) bekezdése szerint a járulékfizetést a kötelezett helyett annak hozzájárulásával más személy vagy szerv is teljesítheti (az adóhatóság jóváhagyásával). A kapcsolódó részletszabályok ismertetésétől eltekintve utalunk arra, hogy a koronavírus terjedése miatti veszélyhelyzet kialakulása óta több esetben jöttek létre munkáltatók és munkavállalók között olyan – fizetés nélküli szabadság igénybevételére vonatkozó – megállapodások, amelyek egyúttal rögzítették az egészségügyi szolgáltatási járulék munkáltató általi átvállalását, s ezzel egyúttal a munkavállaló egészségügyi szolgáltatásra való jogosultságának biztosítását.

A biztosítás szünetelésének egyéb társadalombiztosítási ellátások szempontjából is jelentősége lehet: ez az időszak érintheti a pénzbeli ellátásokra (például táppénzre) való jogosultság feltételeinek fennállását, az ellátások mértékét, ideértve a nyugdíjbiztosítási ellátásokat is (azaz a szolgálati idő számítását).

E körben végül utalunk arra, hogy a fizetés nélküli szabadság (munkavégzés alóli mentesítés) munkajogi és társadalombiztosítási jogi szabályozásáról ez ideig

veszélyhelyzeti kormányzati intézkedések nem születtek, ám ezek kétségtelenül indokoltak volnának.

## 1.6. Ügyeleti jellegű távollét

Az olyan munkavállalót, akinél az otthoni munkavégzés fel sem merülhet (például karbantartó), a munkáltató úgy is mentesítheti a munkahelyen való megjelenés alól, hogy egyben kötelezi munkára kész állapota megőrzésére (például nem fogyaszthat alkoholt), és rendelkezésre kell állnia a beosztása szerinti munkaidejében a munkahelyén ellátandó, a munkakörébe tartozó feladat elvégzésére. Hangsúlyozni kell, hogy az ilyen helyzet nem rendkívüli munkának minősül (Mt. 110. §), hanem a munkaidő alatti rendelkezésre állásnak, ezért ilyenkor a rendes munkaidőre járó munkabéret meghaladó külön díjazás nem illeti meg a munkavállalót. Ugyanakkor a munkahelytől való távolmaradás idejére az állásidőre járó díjazás (tehát az alapbér), a tényleges munkavégzés tartamára pedig az erre irányadó munkabér (adott esetben például alapbér plusz a munkavégzéshez kapcsolódó bérpótlék) illeti meg az adott munkavállalót.

## 2. A munkavállaló kezdeményezésére történő távollét

A munkahelytől való távolmaradás a munkavállaló kezdeményezésén is alapulhat (például mert más módon nem tud gondoskodni gyermeke felügyeletéről, vagy egyszerűen azért, mert tart a fertőzéstől a munkahelyén). Ebben az esetben azonban általában nem érvényesül olyan jogszabályi kötelezettség, amely arra szorítaná a munkáltatót, hogy eleget tegyen a munkavállaló kérésének, ezért az 1. pontban részletezett megoldások sem alkalmazhatók automatikusan erre a helyzetre. Az alábbiakban az előző ponthoz képest érvényesülő eltéréseket tekintjük át.

### 2.1. Otthoni munkavégzés

Otthoni munkavégzést a munkavállaló is kezdeményezhet, de a munkáltató nem köteles ennek a lehetőségét biztosítani. A munkáltató hozzájárulása esetén az otthoni munkavégzésre az 1.1. és 1.2. pontban írtak az irányadók.

### 2.2. A szabadság kiadásának igénylése

Az Mt. 122. § (2) bekezdése szerint a munkáltató évente hét munkanap szabadságot (legfeljebb két részletben) a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. A munkavállalónak erre vonatkozó igényét legalább tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt be kell jelentenie. Az 1.3. pontban írtak szerint az előzetes közlésre vonatkozó határidő a felek megállapodása alapján rövidíthető, illetve el is hagyható.

### 2.3. Mentésülés a munkavégzés alól méltányossági alapon, az erre járó munkabér

Az Mt. 55. § (1) bekezdés j) pontja szerint a munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét tartamára. Ez a törvényi tényállás az ott írt esetekben (különös méltánylást érdemlő körülmény vagy elháríthatatlanság) nem köti a munkavállaló távolmaradását a munkáltató engedélyéhez, a munkavállalót ugyanakkor a távollét okára és várható



tartamára kiterjedő tájékoztatási és igazolási kötelezettség terheli. Álláspontunk szerint az a helyzet, amelyben a munkavállaló nem tudja másként megoldani az egyébként erre szoruló gyermeke felügyeletét, e rendelkezés alkalmazása szerinti különös méltánylást érdemlő olyan körülménynek minősül, amely jogszerűvé teszi a munkahelyétől való távolmaradását.

Az Mt. 146. § (1) és (3) bekezdése alapján a szóban forgó okból való távollét idejére a munkavállalót díjazás nem illeti meg, de az ettől eltérő (következésképpen a munkavállaló előnyére szolgáló) megállapodás vagy egyoldalú munkáltatói döntés természetesen jogszerű. Ilyenkor – akár a kiesett időszak egy részére vagy annak egészére szóló, akár csökkentett mértékű munkabér fizetésének hiányában – a munkavállaló társadalombiztosítási jogosultsága szünetel (erre nézve lásd az 1.5. pontban írtakat).

Felmerült, hogy a méltányos mérlegelés követelményéből [Mt. 6. § (3) bekezdés] levezethető-e a munkáltató kötelezettsége arra nézve, hogy ilyen helyzetben a munkavállaló kiesett munkabére legalább egy részét megtérítse. Álláspontunk szerint ilyen kötelezettség ebből az elvből nem következik. Ugyanakkor követendőnek tartjuk a fizetés nélküli szabadságról írtakban (1.5. pont) bemutatott megoldást: a munkáltató megtérít(het)i a munkavállalónak a társadalombiztosítási jogosítványai fenntartásához szükséges költséget.

#### 2.4. Távollét a munkáltató hozzájárulása alapján, az erre járó munkabér

Bár erre kifejezett szabály nem utal, természetes, hogy a munkavállaló távolléte alapulhat a munkáltató hozzájárulásán. Az 1.4. pontban írt helyzet (állásidő) fordítottjáról van szó ez esetben: nem a munkáltató, hanem a munkavállaló kezdeményezi a munkavégzés alóli mentesítését (például mert tart a munkahelyi fertőzéstől). A munkáltató – mivel nem az előző pontban említett méltányossági tényállásról van szó – nem köteles hozzájárulni a munkavállaló munkahelyétől való távolmaradásához, vagy hozzájárulását ahhoz is kötheti, hogy a távollét tartamára nem fizet munkabért a munkavállalónak. Ezzel kapcsolatban az Mt. 146. § (2) bekezdése mindössze annyit mond, hogy ha a munkavállaló a munkáltató hozzájárulása alapján mentesül a munkavégzés alól, a kiesett munkaidőre a megállapodásuk szerint illeti meg díjazás.

### 3. Járványügyi zárlat (karantén) vagy egyéb hatósági intézkedés elrendelése esetén érvényesülő sajátos szabályok

#### 3.1. A munkavállaló karanténba kerülése

**Értelemszerűen mentesül a munkavégzési kötelezettség alól a munkavállaló, ha közegészségügyi okból hatóságilag elkülönítik vagy egészségügyi zárlat alá kerül.**

(E helyzetekre a Korm. rendelet használja a karantén kifejezést, amit a továbbiakban mi is követünk.) A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997.

évi LXXXIII. törvény (Ebtv.) 44 § g) pontja szerint keresőképtelen, akit közegészségügyi okból foglalkozásától eltiltanak és más beosztást nem kap, vagy akit közegészségügyi okból hatóságilag elkülönítenek, továbbá aki járványügyi, illetve állategészségügyi zárlat miatt a munkahelyén megjelenni nem tud és más munkahelyen (munkakörben) átmenetileg sem foglalkoztatható. A keresőképtelenség és keresőképesség orvosi elbírálásáról és annak ellenőrzéséről szóló 102/1995. (VIII. 25.) Korm. rendelet 11. § (2) bekezdése kimondja: ha a keresőképtelenség közegészségügyi okból történt hatósági elkülönítés, közegészségügyi okból történt foglalkozástól eltiltás vagy járványügyi zárlat miatt áll fenn, az intézkedéseket elrendelő tisztviselő értesíti a keresőképtelen állományba vételre jogosult orvost, aki a biztosítottat nyilvántartásba veszi és keresőképtelenségét igazolja. A közegészségügyi okból foglalkozástól eltiltás vagy hatósági elkülönítés esetén a keresőképtelenséget az orvos „7”-es kóddal igazolja, s ebben az esetben a betegszabadság szabályai nem alkalmazandók.

Megjegyezzük, hogy az egészségügyről szóló 1997. évi CLIV. törvény 70. §-a szerint a járványügyi elkülönítés, a járványügyi megfigyelés és a járványügyi zárlat, továbbá a járványügyi ellenőrzés idején az azok végrehajtásával összefüggésben felmerülő, a fertőző betegnek, illetve a kórokozó-hordozónak fel nem róható, szükséges és indokolt költségeket és a társadalombiztosítási jogviszony alapján meg nem térülő kiesett munkajövedelmet az állam a fertőző beteg, illetve a kórokozó-hordozó részére megtéríti. E rendelkezés alapján tehát az érintett személy lényegében teljes kártérítésre jogosult. E körben kialakult bírói gyakorlat nem ismert, a kár számítására feltehetőleg a Ptk. 6:527–534. §-át kell alkalmazni.

### 3.2. A munkáltató működésének ellehetetlenülése jogszabály vagy hatósági döntés alapján

Az új koronavírus miatti veszélyhelyzet elrendelését (2020. március 11., 15 óra) követően sor került arra is, hogy egyes munkáltatók tevékenységét, működését jogszabály korlátozta, és erre minden bizonnyal a jövőben is sor kerül. Ezeknek az eseteknek tehát az a sajátosságuk, hogy a munkáltató működését nem (közvetlen) hatósági intézkedés befolyásolta, hanem a jogszabály általános hatállyal rendelkezett az adott tárgykörben. Ilyen jogszabály a 46/2020. (III. 16.) Korm. rendelet, amely a vendéglátó üzleteket működtető, a rendszeres zenés, táncos vagy (egyres) egyéb rendezvényeket, sportrendezvényeket, előadóművészeti eseményeket szervező, a mozit, közgyűjteményt, közművelődési intézményt, közösségi színteret működtető munkáltatók működését érintette, valamint – egyes kivételekkel – korlátozta az üzletek nyitvatartását. A rendelet nem tartalmaz olyan rendelkezést, amely kifejezetten megtiltaná e munkáltatók működését, azokat bezárásra vagy helyiségeik teljes kiürítésére köteleznél, sőt egyes esetekben (vendéglátó üzletek, előadóművészeti tevékenységet folytatók, mozit, közgyűjteményt, közművelődési intézményt, közösségi színteret, üzletet működtetők esetében) kifejezetten lehetővé teszi a foglalkoztatottak jelenlétét.

A működés teljes tilalma hiányának ellenére előállhat az a helyzet, hogy e munkáltatói kör számára egyes munkavállalók foglalkoztatása átmenetileg lehetetlenné válik.

Ennek megítélése az adott helyzet összes körülményének, különösen a munkáltatói tevékenységnek, az érintett munkavállaló munkakörének vizsgálata alapján lehetséges. A foglalkoztatás ilyen okból való lehetetlenülése esetében is felmerül az Mt. 146. § (1) bekezdésének alkalmazása. E rendelkezés szerint (amit erre utaltunk) a munkavállalót, ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget (állásidő) – az elháríthatatlan külső okot kivéve – alapbér illeti meg. Álláspontunk szerint a munkáltató működésének jogszabály általi korlátozása minősülhet elháríthatatlan külső oknak, azaz foglalkoztatás hiányában a munkavállaló nem lesz díjazásra (alapbérre) jogosult. Ismét hangsúlyozzuk, hogy ennek megítélése az eset összes körülményének vizsgálatával lehetséges. A munkáltatói működés teljes – jogszabály általi – megszüntetése (tilalma) a munkáltató alapbér-fizetési kötelezettségét megszünteti.

Itt is utalunk arra, hogy a Korm. rendelet 6. § (4) bekezdése alapján a munkáltató és a munkavállaló megállapodása az Mt. 146. § (1) bekezdésétől eltérhet, s ez ebben az esetben azt is eredményezheti, hogy a felek az alapbér (vagy annak egy része) megfizetésében állapodnak meg.

4. A munkaviszony fenntartását, illetve a munkavállaló újraalkalmazását elősegítő egyes megoldások

A járvány terjedése miatt egyre több munkáltató működése lehetetlenül el, ami az érintett munkavállalók munkaviszonyának megszüntetésével jár(hat). Mivel számítani lehet arra, hogy a járvány elmúltával (bár ennek időpontja bizonytalan) a munkáltatók ismét a megszokott, konszolidált körülmények között működhetnek, hangsúlyosan merül fel olyan megoldások alkalmazása, amelyek biztosítják a munkaviszony folyamatos fenntartását. Az alábbiakban elsődlegesen az e körben szóba jöhető hagyományos megoldásokat soroljuk fel az alábbi a) pontban, de a gyakorlatban egyre terjed a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése olyan klauzula alkalmazásával, amelyben a munkáltató (gazdasági helyzetének javulása esetére) vállalja az adott munkavállaló újrafoglalkoztatásának kötelezettségét. Az ezzel kapcsolatos jogi megoldásokat a b) pontban foglaljuk össze.

1. a) A munkáltató költségeinek csökkentését, egyben a munkaviszony fenntartását szolgálja a munkavállalók nem teljes munkaidőben való foglalkoztatása. Az e téren alkalmazható megoldások közös sajátossága, hogy a munkaidő csökkentése átmeneti időre szól, amely idő alatt a járvány okozta bevételkiesés hatását a munkáltató és a munkavállaló egymás között megosztva viseli. E körben elsősorban az alábbi megoldások jöhetnek szóba:
2. aa) Megállapodás részmunkaidős foglalkoztatásban. Az Mt. 92. § (2) bekezdése alapján a felek az adott munkakörre irányadó teljes napi munkaidőnél rövidebb napi munkaidőben is megállapodhatnak (részmunkaidő). Ilyen tartalmú megállapodás meghatározott időre is szólhat, a munkaszerződés megfelelő

módosításával. Értelmszerűen a részmunkaidős foglalkoztatás tartamára a munkavállalót – ha a felek nem állapodnak meg ettől eltérően – arányosan csökkentett alapbér illeti meg. Ez azzal is járhat, hogy ha a munkáltató a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalót sem tudja foglalkoztatni, az állásidőre járó díjazás összege is a csökkentett alapbér lesz.

3. ab) A munkaidő-beosztás módosítása. A Korm. rendelet 6. § (2) bekezdés a) pontja értelmében a munkáltató a közölt munkaidő-beosztást az Mt. 97. § (5) bekezdése szerinti közlési szabályoktól eltérően is módosíthatja. Ezen túlmenően a Korm. rendelet 6. § (4) bekezdése értelmében a felek megállapodhatnak az Mt. 94. §-ában meghatározotthoz képest hosszabb, akár egyéves munkaidőkeret alkalmazásában is. Minél hosszabb a munkaidőkeret, annál több lehetősége van a munkáltatónak arra, hogy a munkaidőt rugalmasan ossza be, így a járvány várható tartamára minimális, majd a későbbi (várhatóan a stabilizációval járó) időszakra hosszabb (legfeljebb napi 12 órás) munkaidőt írjon elő. Hangsúlyozzuk: ez a megoldás azt jelenti, hogy a munkáltató köteles beosztani a teljes munkaidőt a munkavállaló részére a munkaidőkeret teljes tartama alatt, s ha az ilyen módon meghatározott munkaidőben sem tudja a munkavállalót foglalkoztatni, a kiesett munkaidőre állásidőre járó díjazást köteles fizetni számára.

Felhívjuk a figyelmet ugyanakkor arra, hogy a munkáltatónak a munkaidő-beosztással kapcsolatos jogát az Mt. egyéb rendelkezései korlátok közé szorítják. E korlátozó szabályok közül kiemeljük, hogy a 97. § (1) bekezdése alapján a munkáltató a munkaidőt az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményére, valamint a munka jellegére figyelemmel osztja be. További korlátozást jelentenek az Mt. általános magatartási szabályai, különösen 6. § (3) bekezdésében szabályozott méltányos mérlegelés követelménye, amely alapján a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat. Különösen kisgyermekesek, egyedülállók, hozzátartozóikról gondoskodó vagy a munkavégzés helyétől távol lakó munkavállalók esetében merül fel e követelmény betartásának kötelezettsége.

1. ac) Kombinált megoldás. A járvány várható tartamának bizonytalansága és a munkaidő-beosztás előzőekben említett korlátai felvetik az aa) és az ab) pontban írt megoldások kombinációjának alkalmazását.
2. b) Az a) pontban felsoroltaktól alapvetően eltérő és a gyakorlatban egyre inkább terjedő megoldás – mint erre utaltunk – a munkaviszony közös megegyezéssel való megszüntetése olyan módon, hogy az erre irányuló megállapodásban a munkáltató vállalja a munkavállaló későbbi újraalkalmazását. Ez a megállapodás három alapvető kérdést vet fel.

Elsőként az merül fel, hogy jogszerű-e a munkaviszony

megszüntetésére irányuló ilyen megállapodás, ha azonnali hatállyal és

a munkavállalót megillető bármilyen juttatás kifizetésének mellőzésével

szűnik meg a munkaviszony.

Jól látható, hogy ezáltal a munkavállaló elesik a felmondási (pontosabban a felmentési) időre járó munkabérétől, továbbá az őt megillető végkielégítéstől. Álláspontunk szerint ez a megoldás abban az esetben felel meg a tisztességes eljárás követelményének, ha a munkáltató azzal a feltétellel vállalja a munkavállaló újraalkalmazását, hogy a munkaviszony megszüntetését megelőzően nála töltött időt a leendő jogviszony tartamába beszámítja.

A másik kérdés ebben a helyzetben az, miként lehet a munkaviszonyt közös megegyezéssel megszüntető megállapodásban az újraalkalmazás feltételeit úgy meghatározni, hogy az (vagy legalábbis az elmulasztására alapított kártérítési igény) akár munkajogi vitában is kikényszeríthető legyen.

Annyi bizonyos, hogy a szóban forgó megállapodás az Mt. 31. §-a alapján a munkaviszonyt érintően is alkalmazandó Ptk. 6:73. §-ában meghatározott előszerződésnek minősül. Ebből következően a szerződés (tehát az újbóli munkaszerződés) megkötése csak a Ptk. 6:73. § (3) bekezdésében meghatározott együttes feltételek fennállása esetén tagadható meg. E feltételek fennállását a munkáltató tartozik bizonyítani (ha az ő oldalán merül fel a megghiúsulás oka). Álláspontunk szerint nem kizárt, hogy sikeres munkáltatói kimentés esetén is követelje a munkavállaló az őt egyébként megillető végkielégítést, azon az alapon, hogy arról kizárólag és kifejezetten azért mondott le a munkaviszonyt közös megegyezéssel megszüntető megállapodásban, mert bízott az újbóli alkalmazásában.

A harmadik kérdés lényege: a fentiek szerinti előszerződésben kötelezheti-e magát a munkavállaló az újbóli munkaszerződés megkötésére, még inkább arra, hogy a munkáltató felhívása alapján köteles legyen (ismét) munkába állni.

A tárgyalt megállapodás előszerződés jellegéből az következik, hogy a későbbi munkaszerződés megkötésére a munkavállaló is kötelezettséget vállal, tehát a munkaszerződés megkötésének megtagadása az ő esetében is csak a Ptk. 6:73. § (3) bekezdésében írt feltételek bizonyítása mellett jogszerű. Ugyanakkor nem kizárt, hogy előszerződés helyett a felek csak a munkáltató olyan egyoldalú kötelezettségvállalását határozzák meg a munkaviszonyt közös megegyezéssel megszüntető megállapodásban, amelyben a munkáltató ajánlatot köteles tenni ismételt munkaviszony létesítésére.

Kialakult joggyakorlat hiányában a fenti kérdésekre egzakt és minden helyzetben mérvadó álláspont nem alakítható ki. A jogvita helyzetek mindenesetre megelőzhetők, ha a tárgyalt szerződéses klauzulát a felek pontosan törekednek meghatározni.

#### 5. Az Mt. szabályaitól való eltérés lehetősége

A veszélyhelyzet időtartama alatt az Mt., a kollektív szerződés és a felek megállapodása közötti hierarchia szabályai részben megváltoznak. Az Mt. jogforrási hierarchiára vonatkozó hatályos szabályait a vészhelyzet időtartama alatt az alábbi a)–c) pontban felsorolandó változásokkal kell alkalmazni. Hangsúlyozni kell, hogy ezeknek a változásoknak az indoka a veszélyhelyzet időtartamára előírt tilalmak, korlátozások betartása, az új szabályokat e célok érdekében kell és lehet alkalmazni. Így az alábbi új szabályok célhoz és határozott időtartamhoz kötöttek:

6. a) A Korm. rendelet 6. § (2) bekezdésében szerepelnek az Mt.-nek azok a szabályai (lásd a fentiekben részletesen), amelyek a vészhelyzet tartamára, tehát határozott időre módosulnak. A Korm. rendelet 6. § (3) bekezdése szerint ezek a módosuló szabályok a kollektív szerződés tekintetében kógensek a vészhelyzet időtartama alatt. Ez azt jelenti, hogy sem a vészhelyzet hatálybalépése előtt, sem pedig az utána kötött kollektív szerződés nem térhet el a határozott időre módosított Mt.-beli szabályoktól.
7. b) A Korm. rendelet legnagyobb jelentőségű rendelkezése, a 6. § (4) bekezdése szerint a munkavállaló és a munkáltató az Mt. rendelkezéseitől külön megállapodásban eltérhetnek. Ez azt jelenti, hogy az Mt. bármely szabályától szabadon – a munkavállaló előnyére és hátrányára egyaránt – el lehet térni a felek megállapodásával (abszolút diszpozitivitás). Ez a szabály nyilvánvalóan felülírja a vészhelyzet előtt hatályos szabályokat, amelyek szerint a felek megállapodása csak az Mt. második része tekintetében relatív diszpozitív (a munkavállaló javára lehet eltérni főszabály szerint, kivételekkel), míg az Mt. többi része kógens. Kérdés, hogy valóban teljesen korlátlan-e a felek megállapodásának eltérése az Mt.-től, azaz bármely szabálytól el lehet-e térni. Ennek egyedüli korlátja a rendelet szerint a célhoz kötöttség: az eltérés indoka csak a veszélyhelyzet időtartama alatt előírt tilalmak, korlátozások betartása lehet. A későbbi munkajogi viták elkerülése érdekében az eltérő megállapodást célszerű írásba foglalni.
8. c) Ugyanakkor felhívjuk a figyelmet arra, hogy a Korm. rendelet nem érinti a kollektív szerződés és a felek megállapodásának viszonyát. Ebből eredően a felek megállapodása a kollektív szerződés bármely rendelkezésétől eltérhet, de csak a munkavállaló javára (egyetlen kivétel van, a rendkívül munkavégzés 400 órás maximuma). Ebből az következik, hogy ha a felek megállapodása a vészhelyzet alatt el is tér az Mt.-től a munkavállaló hátrányára, a kollektív szerződéstől ebben az esetben is csak a munkavállaló javára történő eltérés lesz jogszerű. A kollektív szerződéstől a munkavállaló hátrányára történő eltérés az Mt. szerint ugyanis érvénytelen. A felek ezt csak úgy tudják rendezni, ha a megállapodásukban kifejezetten eltérnek a kollektív szerződés és a felek megállapodása viszonyát (relatív diszpozitivitást) rendező Mt.-beli szabálytól is [Mt. 43. § (1) bekezdés].

A fenti jogforrási problémákat úgy lehetne megoldani, ha a jogalkotó pontosan megjelölné az Mt.-nek azokat a szabályait, amelyektől a munkavállaló hátrányára is eltérhet a felek megállapodása.

## 6. A munkaügyi kapcsolatok szerepe

Kétségtelen, hogy a kialakult helyzetben – amikor gyors megoldásokra van szükség, és a társadalmi távolságtartás is nehezítő tényező – elnehezülhet a munkaügyi kapcsolatok (kollektív alku, konzultáció stb.) gyakorlásának megszokott rendje. Ugyanakkor legalább két dolgot ki kell emelni e vonatkozásban.

Egyrészt a veszélyhelyzet önmagában nem függeszti fel a meglévő kollektív szerződéseket, egyéb kollektív megállapodásokat, illetve a kialakult tárgyalási, egyeztetési mechanizmusokat. Emiatt egyfajta tárgyalási kényszer is előállhat (például új eljárási protokollok igénye, a kollektív szerződések – például határozott időre szóló – módosítása). Ilyen kényszerítő erő lehet a Korm. rendelet 6. § (3) bekezdése alapján előálló helyzet, amely felvetheti a kollektív szerződés adott rendelkezésének áttekintését [A Korm. rendelet e szabálya szerint a 6. § (2) bekezdésében foglalt szabályoktól eltérő kollektív szerződéses rendelkezéseket a rendelet hatályának tartama alatt alkalmazni nem lehet.]

Másrészt álláspontunk szerint a kialakult helyzet éppen „felértékeli” a

munkavállalói érdekképviseltek (szakszervezet, üzemi tanács,

munkavédelmi képviselő) bevonására építő, konszenzuális, partneri

szellemű („win-win”), kollektív rendezés igényét.

Ahol eleve rendezettnek tekinthetők a munkaügyi kapcsolatok, ott azért (mert ez a szokásos), ahol pedig ezek még kialakulatlanok, ott pedig éppen azért (hogy ne csak a munkavállalók „feje fölött” szülessenek a döntések). A munkajog általános sajátossága ugyanis az, hogy a jogszabályi rendezés sokszor túl általános (lásd a jelen helyzetet is), az egyedi megállapodás pedig sokszor kockázatos (a felek eltérő alkupozíciója okán). Így rendszerszinten leginkább a kollektív megállapodások kecsegtet(het)nek kulturált, kiegyensúlyozott, minden fél számára elfogadható, testre szabott megoldásokkal a konkrét munkajogi helyzetek kezelésében. Tehát a legtöbb esetben, ahol jelen szöveg „megállapodást” említ, ott nemcsak az egyéni megállapodásra lehet/kell gondolni, hanem – mindenekelőtt – a kollektív megállapodásos rendezés igényére, lehetőségére (lásd távollétek kezelése, munkarendek átszabása, foglalkoztatási garanciák stb.). Kollektív munkaügyi vita esetén a munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet a közöttük felmerülő viták feloldására egyeztető bizottságot is alakíthat [Mt. 291. § (1) bekezdés], vagy igénybe vehetik a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat (MTVSZ) szolgáltatásait. Az MTVSZ küldetése a kollektív munkaügyi viták békés feloldásának független, professzionális szakmai támogatása.

Bővebben: [www.munkaugyivitarendezes.hu](http://www.munkaugyivitarendezes.hu).

## 7. A közszférát érintő sajátos szabályok



A (legtágabban felfogott) közszolgálat jogviszonyait is érinthetik az új koronavírus miatti veszélyhelyzetben alkalmazott munkajogi szabályok. A közszolgálati jogviszonyokat szabályozó törvények ebben a megközelítésben két csoportra oszthatók. Az egyik csoportba azok a törvények, illetve az általuk szabályozott jogviszonyok (például kormányzati szolgálati jogviszonyok) tartoznak, amelyeknél az Mt. nem alkalmazható mögöttes szabályként. E jogviszonyokat ez idő szerint kormányzati intézkedés nem érintette, így ezekre az adott törvények (más jogszabályok) szokásos szabályait kell alkalmazni. (Több esetben különböző közigazgatási szerveknél is sor kerül munkajogviszonyban való foglalkoztatásra; ezekben a jogviszonyokban az Mt. szabályai az irányadók.) A jogszabályok, illetve jogviszonyok másik csoportját az jellemzi, hogy az adott jogviszonyban az Mt. egyes szabályai is alkalmazandók (például igazságügyi alkalmazottak). Az utóbbi körben a legszélesebb foglalkoztatotti kör a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) hatálya alá tartozik.

**A Kjt. alkalmazásának sajátossága az, hogy a közalkalmazotti jogviszonyban az Mt.-nek a Kjt. által az alkalmazásból kifejezetten ki nem zárt szabályai is irányadók, illetve egyes (ritka) esetekben a Kjt. kifejezetten rendelkezik az Mt. szabályainak a közalkalmazotti jogviszonyban való sajátos alkalmazásáról.**

A veszélyhelyzetre tekintettel hatályba lépett kormányrendelet (kifejezetten) az Mt. rendelkezéseinek alkalmazását érinti. Álláspontunk szerint az Mt.-nek a Kjt. hatálya alatt is alkalmazandó szabályait a kormányrendeletben foglalt (átmeneti) eltérésekkel kell alkalmazni. Ez a gyakorlatban azt eredményezi, hogy ahol a kormányrendelet megnyitja a felek számára az Mt.-től (bármilyen irányban) eltérő megállapodás lehetőségét, ott ez – a Kjt. hatálya alatt is alkalmazandó Mt.-beli szabály tekintetében – a közalkalmazotti jogviszonyban is alkalmazandó lesz. Egyebekben pedig irányadónak kell tekinteni a Kjt. alkalmazásában követendő szabályt, hogy a törvény rendelkezéseitől csak annak (a Kjt.-nek) s kifejezett felhatalmazása alapján lehet eltérni a közalkalmazott javára is.

Sajátos problémát jelent a kollektív szerződéses rendelkezések megítélése, mivel a Kjt. 13. §-a alapján a kollektív szerződés a Kjt. és a végrehajtási rendeletek előírásaitól csak korlátozottan térhet el. A Kjt. (és a végrehajtási rendeletek) előírásaitól csak a jogszabály felhatalmazása alapján lehet (bármilyen irányban) eltérni. Az Mt. előírásaitól a kollektív szerződés az Mt. rendelkezései szerint térhet el. Ez a veszélyhelyzetben alkalmazandó Korm. rendelet tekintetében is irányadó.

*Szerzők: a Magyar Munkajogi Társaság elnöksége, a Munkajog folyóirat szerkesztőbizottsága*

Forrás: [munkajogilap.hu](http://munkajogilap.hu)

Vass Ferenc

Elnök s.k.