

VESZÉLYHELYZET A MUNKAJOGBAN: SZERZŐDÉSI SZABADSÁG ÉS MUNKÁLTATÓI HATALOM*

A vírusválság miatt március 11-én kihirdetett veszélyhelyzet,¹ illetve az azt követő korlátozások és tilalmak súlyos zavarokat okoztak a munkaerőpiacon. Az alábbiakban először a munkajogi kihívásokat és a hatályos jogszabályok alapján adható válaszokat tekintem át. Ezt követően térek rá azokra az új, erősen vitatható munkajogi szabályokra, amelyeket a kormány márciusi és áprilisi rendeleteiben alkotott meg.² Ezek közül ki kell emelni azt a rendkívül jelentős rendelkezést, amely szerint a felek szabadon eltérhetnek a Munka Törvénykönyve bármely rendelkezésétől. Ez a szabály lényegében visszatérést jelent a 19. század közepének munkajogi gondolkodásához, amely még a szerződés tartalmának korlátlan szabadságára épült. A munkáltató egyoldalú hatalma ezen túl is számos kérdésben kiteljesedett. Ez a szabályozási koncepció számos kockázatot és veszélyt hordoz magában, amelyekre igyekszem felhívni a figyelmet. Ugyanakkor terjedelmi okokból nem térek ki a rövidített munkaidős foglalkoztatás támogatásának szabályaira.

VÍRUSVÁLSÁG: VÁRATLAN MUNKAJOGI KIHÍVÁSOK ÉS „BEVETT” MUNKAJOGI VÁLASZOK

A rendelkezésre álló munkajogi szabályok elvi alapjai

A munkajog klasszikus paradigmája szerint a munkáltató jövedelemszerző, profitorientált gazdasági tevékenységet folytat, amelynek eredményéből ellenértéket, munkabért fizet az abban részt vállaló munkavállalónak. A munkavállaló lényegében a gazdasági tevékenység eredményében osztozik a munkáltatóval, ugyanakkor a díjazása nem függ a munkáltató eredményességétől. A munkavállaló(k) és a munkál-

tató közötti munkaharc klasszikusan arról szól, hogy mekkora legyen a munkavállalók részesedése a munkáltató profitjából.

Ha a munkáltató nem képes munkát adni a munkavállalónak (nem tud eleget tenni a foglalkoztatási kötelezettségének), mert például nincs (elegendő) piaci kereslet a termékére, akkor az ebből eredő veszteségét nem háríthatja át a munkavállalóra, hanem köteles azt egymaga viselni. Ezt a munkajogi jogintézményt nevezzük állásidőnek: a

EZ A SZABÁLY LÉNYEGÉBEN VISSZATÉRÉST JELENT A 19. SZÁZAD KÖZEPÉNEK MUNKAJOGI GONDOLKODÁSÁHOZ, AMELY MÉG A SZERZŐDÉS TARTALMÁNAK KORLÁTLAN SZABADSÁGÁRA ÉPÜLT

munkavállalót alapbére³ illeti meg, ha a munkáltató nem tesz eleget a foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben⁴ (állásidő). Ez alól csak az jelent kivételt, ha elháríthatatlan külső ok miatt nem tudja foglalkoztatni a munkavállalót. Az

állásidő jogintézménye azon az elvi alapon nyugszik, hogy a munkáltató nem háríthatja át üzleti kockázatait a munkaviszonyban a gyengébb félre, a munkavállalóra. Ha a munkáltató hosszabb ideig nem képes munkával ellátni a munkavállalót, akkor nyilván – bevétel hiányában – nem lesz képes fenntartani a munkaviszonyt. Ebben az esetben rendelkezésére áll a közös megegyezés kezdeményezése, illetve a munkaviszony egyoldalú megszüntetése a munkáltatói felmondás jogintézményével.

Van azonban egy harmadik szereplő is ebben a képletben, mégpedig az állam, amely adók és járulékok formájában elvonja a gazdasági tevékenységből származó bevétel (jövedelem, profit, bér) egy részét. Ebből a bevételből a jóléti állam – ideológiai, gazdasági, szociális szempontok alapján – újraelosztó rendszereket működtet, ilyenek klasszikusan a társadalombiztosítási és más szociális ellátórendszerek. Ha tehát a munkavállaló nem képes munkát végezni, mert például beteg (keresőképtelen), vagy a gyermekét kell gondoznia, ápolnia, akkor a munkából szerzett jövedelmét helyettesíti az állam által működtet-

* A szerző köszönettel tartozik a témával és a szöveggel kapcsolatos ötletekért, információért és javaslatokért az alábbi kollégáknak: Berke Gyula, Fodor T. Gábor, Horváth István, Kártyás Gábor, Lőrincz György, Emanuele Menegatti, Molnár Bence, Nagy Kata, Pál Lajos, Petrovics Zoltán, Takács Gábor.

tett ellátórendszer, a felek befizetéseiből⁵ finanszírozott társadalombiztosítás. Ilyen eset például az, amikor mentesíteni kell a munkavállalót a munkavégzési kötelezettsége alól keresőképtelenség miatt.⁶

Vannak olyan élethelyzetek is, amikor sem a munkáltató, sem a társadalombiztosítás nem fizet bért, illetve társadalombiztosítási ellátást a munkavállalónak. Ilyenkor a munkavállaló mentesül ugyan a munkavégzési kötelezettség alól, de maga viseli az ebből eredő kockázatokat, jövedelme kiesését. A Tbj. 8. §-a ráadásul szünetelteti a biztosított minőséget, és ezáltal az érintettek számára valójában az egészségügyi szolgáltatásra jogosultságot is. Ez bekövetkezhet például „különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét tartamára”.⁷ A munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés esetei közül⁸ csak néhány jogosítja fel ugyanis a munkavállalót távolléti díjra.⁹

A munkavégzés alóli mentesülésnek végül van egy olyan esete is, amikor a felek megállapodása alapján illeti meg díjazás a munkavállalót a kiesett munkaidőre.¹⁰ Ez tehát az egyetlen olyan eset, amikor a felek megállapodásukkal megoszthatják a mentesülés anyagi terheit. Minden más esetben az egyik fél viseli a mentesülés összes következményeit, vagy kivételesen az állam vállalja át – természetesen a felek befizetéseiből finanszírozva – a terheket.

Veszélyhelyzet: munkajogi problémák és szabályok

A vírusválságra tehát a fentiekben vázolt munkajogi szabályrendszerrel kellett azonnal reagálni. Megállapíthatjuk, hogy valamennyi élethelyzetre sikerült megfelelően alkalmazható szabályt találni. A vírusválság első napjaiban rögtön számos probléma jelentkezett, amelyek meglehetősen sokszínűek voltak. Ha a munkavállaló hatósági járványügyi intézkedés (például karantén) miatt nem dolgozhatott, akkor a munkavállaló keresőképtelennek minősült,¹¹ és betegszabadságra,¹² majd ennek lejárta után táppénzre ment. Ez a munkavállalóknak csak egy kis részét érintette, hiszen 2020. április 7-én is még csak 14 997 fő volt hatósági karanténban,¹³ ami csekély nagyságrend egy több mint négymilliós munkaerőpiacon.

Ha a munkáltató nem akarta (például Ausztriából hazatérő, házi karanténban lévő férje miatt), vagy nem tudta foglalkoztatni a munkavállalót a forgalom csökkenése miatt, akkor állásidőre járt az alapbért,

Ha, mondjuk, a munkavállaló tüsszentett egyet, és ezért a munkáltató félelemből hazaküldte, akkor is nyilván állásidőre járó alapbért, valamint indokolt esetben bérpótlékot kellett fizetnie. Amikor viszont betiltották a rendezvényeket, ellehetetlenültek különböző gazdasági tevékenységek (színházak, mozik, rendezvényhajók stb.), akkor a munkáltató elháríthatatlan külső ok miatt nem fizetett alapbért (és bérpótlékot) az állásidő alatt. Az elháríthatatlan kül-

ső ok értelmezése azonban nem csupán az állásidőnél, de a munkavégzés alóli mentesülésnél is felmerült,¹⁴ amikor a munkavállaló nem tudott bemenni dolgozni, mert például az iskola bezárása miatt gyermekére kellett otthon vigyáznia.

Az elháríthatatlan külső ok fogalmát a Kúria először egy nagy vitát kiváltó határozatában¹⁵ értelmezte 2017-ben. Az elvi bírósági határozat szerint „a munkáltató állásidő fizetési kötelezettsége alóli mentesülésének két feltétele közül az egyik (a külső ok) nem áll fenn abban az esetben, ha a munkáltató a foglalkoztatási kötelezettségét a munkavállalónak a munkakörére való egészségügyi alkalmatlansága miatt nem tudja teljesíteni, de a munkaviszonyt fenntartja.” A Kúria tehát nagyon korlátozottan értelmezte az elháríthatatlan külső ok fogalmát, ami éles kritikákat váltott ki.¹⁶ Ezt követte a Kúria újabb, az elsőtől eltérő ítélete, részben eltérő tényállás alapján.¹⁷ A veszélyhelyzet folytán várható, hogy a Kúriának konkrét ügyekben kell majd újraértelmeznie az elháríthatatlan külső ok fogalmát. Ez tűnik az egyetlen olyan vitatott kérdésnek a munkajogban, amely a veszélyhelyzettel kapcsolatban a bírói jogértelmezési gyakorlat fejlesztését igényli majd.

„A vis maior alatt a polgári jogelmélet olyan külső erőhatást ért, amelyre nincs ráhatásunk, és amely befolyással bír a szerződéses jogainkra és kötelezettségeinkre, egyúttal nincs is lehetőségünk arra, hogy előre számoljunk vele, vagy azt elkerüljük. Ilyenek a háborúk, vagy jelen helyzetben a járvány miatti korlátozó intézkedések. Véleményünk szerint pusztán a globális vírusjárvány nem lehet vis maior, hiszen az influenza is egy megbetegedési járvány, minden évben érinti az egész világot, de ez nem érhet meglepetésként senkit. Az már nagyobb valószínűséggel lehet vis maior körbe vonható, hogy egy olyan világjárvány alakul ki, amely az országok kormányait drasztikus, már-már háborús helyzeteket és állapotokat idéző korlátozások bevezetésére készíti. Ebben az esetben is inkább az adott intézkedések lehetnek vis maior körébe tartozóak, vagyis az nem vis maior, hogy az emberek a saját egészségüket féltve nem mennek vásárolni, kávézóba, étterembe, és emiatt drasz-

*tikusan visszaesik a forgalom, míg a kijárási tilalom már annak minősülhet.*¹⁸

A munkáltató működésének jogszabály általi korlátozása elháríthatatlan külső oknak minősülhet, azaz foglalkoztatás hiányában a munkavállaló nem lesz díjazásra (alapbérre, bérpótlékra) jogosult. Ennek megítélése azonban csak a konkrét ügyben és tényállás alapján, az eset összes körülményeinek vizsgálatával lehetséges. A munkáltatói működés teljes – jogszabály általi – megszüntetése (tilalma) azonban megszünteti a munkáltató alapbér-fizetési kötelezettségét.¹⁹ Álláspontom szerint *vis maior* lehet az is, az eset összes körülményeinek figyelembe vételével, amikor egy gyár azért kénytelen leállni, mert a járvány miatt egy külföldi cégtől nem érkezik meg a termelés folytatásához szükséges alkatrész.

A munkáltatóknak azért jelent a járvány idején óriási terhet az állásidőre járó alapbér (és esetenként bérpótlék) kifizetése, mert közben a bevételük teljesen megszűnt, vagy jelentős mértékben lecsökkent, a munkavállaló munkájára pedig nincs – átmenetileg – szükségük. A legegyszerűbb megoldás ilyenkor persze a munkaviszony megszüntetése, aminek az az előnye a munkavállaló szempontjából, hogy átmenetileg jövedelemhez juthat álláskereső járadék formájában, azaz az állam veszi át a munkáltató szerepét a jövedelem pótlásában. Vannak azonban a munkáltató kezében olyan további áthidaló megoldások is, mint a szabadság kiadása (eltérve akár a 15 napos előzetes értesítéstől²⁰), megállapodás fizetés nélküli szabadságban,²¹ a munkaidő „eltolása” munkaidőkeretben, részmunkaidőre történő módosítás, valamint többműszakos munkarendben a műszakszám csökkentése.²²

Az is előfordult az elmúlt hónapokban, hogy a munkavállaló megtagadta a munkavégzést, mert a vírustól félve nem mert bemenni a munkahelyére. A munkavállaló azonban csak abban az esetben tagadhatja meg a munkáltatói utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy a munkavállaló életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.²³ A közvetlen és súlyos veszélyeztetés azonban önmagában a járvány miatt nem állapítható meg.

Mindezek azonban csak az Mt. törvényi szabályai voltak, amelyeket gyakorta egészítettek ki vagy változtattak meg az utóbbi hetekben a munkahelyi szinten²⁴ most kötött vagy módosított kollektív szerződések.²⁵ Mivel a kollektív szerződés az Mt. második és harmadik részének nagy részétől szabadon eltérhet a munkavállaló javára és hátrányára egyaránt,

ezért a fenti szabályoktól szabadon el lehet térni. A munkahelyi szintű szociális partnerek tehát megállapodhatnak átmeneti intézkedésekben, és megoszthatják a terheket a munkáltató és a munkavállaló között, például az állásidő tartama alatt alacsonyabb díjazás révén.

Az eddigiek alapján tehát az állapítható meg, hogy a Munka Törvénykönyve részletes szabályokkal tudta kezelni a sokszínű élethelyzeteket, és alig merült fel jogértelmezési probléma, az elháríthatatlan külső ok pontos jelentését kivéve. Ez utóbbi viszont érthető hiányosság, hiszen ilyen válsághelyzettel még nem találkozott a munkajog, de értelemszerűen más jogág sem. Összességében tehát a munkajogi szabályozásunk jól vizsgázott, hiszen nagyobb zökkenők nélkül sikerült válaszokat találni a váratlanul, tömegesen felmerülő, ráadásul sokszínű problémákra.

ÚJ MUNKAJOGI SZABÁLYOK RENDELETI ÚTON

Jogalkotási felhatalmazás

Az Alaptörvény 53. cikk (2) bekezdése értelmében a Kormány veszélyhelyzetben rendeletet alkothat, amellyel – sarkalatos törvényben meghatározottak szerint – egyes törvények alkalmazását felfüggesztheti, törvényi rendelkezésektől eltérhet, valamint egyéb rendkívüli intézkedéseket hozhat. Az Alaptörvény felhatalmazása alapján a katasztrófavédelmi törvény határozza meg,²⁶ hogy milyen rendeleteket lehet alkotni, illetve mely törvényektől lehet eltérni. Ezen felhatalmazások között azonban nem szerepel az Mt.-től való eltérés lehetősége.

A 47/2020. kormányrendelet²⁷ munkajogi szabályai tehát úgy születtek, hogy megalkotásukra nem volt felhatalmazása a kormánynak. Kérdéses, hogy mennyiben rendezte ezt az alkotmányossági aggályt az, hogy a felhatalmazási törvény²⁸ „megerősíti” ezt a kormányrendeletet is, többek között. A felhatalmazási törvény egyébként a jövőre nézve – a járvány elleni védekezés érdekében – bármely törvénytől való eltérésre is lehetőséget ad a kormányrendelet által.²⁹

Öt eltérés a Munka Törvénykönyvétől

A 47/2020. kormányrendelet 6. cikkének két fontos eleme van: egyfelől öt kérdésben történő eltérés a Munka Törvénykönyvétől, másfelől a felek megállá-

podásának szabad eltérése a Munka Törvénykönyve bármely szabályától. Hangsúlyozni kell, hogy ezeknek a változásoknak az indoka a veszélyhelyzet időtartamára előírt tilalmak, korlátozások betartása, ezért az új szabályokat e célok érdekében kell és lehet alkalmazni. Így az alábbi új szabályok célhoz és határozott időtartamhoz kötöttek, ami igaz az Mt.-től való alábbi eltérésekre és a felek Mt.-től eltérő megállapodásaira egyaránt. Ugyan a szöveg ezeket az értelmezési korlátokat *expressis verbis* nem mondja ugyan ki, de a fenti két korlát logikusan levezethető a rendelet 6. § (1) bekezdésének a szövegéből, amely szerint a 6. § (2)–(4) bekezdésben foglalt munkajogi szabályok a „veszélyhelyzet időtartama alatt előírt tilalmak, korlátozások betartása érdekében” kerülnek alkalmazásra.³⁰

A 47/2020. kormányrendelet 6. § (2) bekezdésében szerepelnek az Mt.-nek azok a szabályai, amelyek a veszélyhelyzet tartamára, plusz harminc napra – tehát határozott időre – módosulnak. Ráadásul, a 47/2020. kormányrendelet 6. § (3) bekezdése szerint ezek a módosuló szabályok a kollektív szerződés tekintetében kógensnek a veszélyhelyzet időtartama alatt. Ez véleményem szerint azt jelenti, hogy sem a veszélyhelyzet hatályba lépése előtt, sem pedig azt követően kötött kollektív szerződés nem térhet el a határozott időre változó Mt.-beli szabályoktól. Az még érthető volna, hogy a 6. cikk hatályba lépésekor már meglévő kollektív szerződés eltérő rendelkezését ne lehessen alkalmazni, és feltételezhetően ez is volt a jogalkotó eredeti szándéka. Az viszont teljesen érthetetlen, hogy miért köti meg kógens törvényi szabállyal a kollektív szerződés-kötő felek kezét azzal, hogy ezekben a kérdésekben a veszélyhelyzet alatt kötött kollektív szerződés sem térhet el az Mt.-től. A szabályozási tárgyak kis számára és jelentőségére tekintettel nem lényeges ez a korlátozás, de azt jelzi, hogy a kormány nem szán szerepet a kollektív megállapodásoknak, tehát szimbolikusan káros üzenetről van szó. Olyan érzése támad a szemlélőnek, hogy a kormány nem ismeri (el) a munkahelyi és ágazati szintű kollektív megállapodások jelentőségét és előnyeit.

Mindezek után nézzük meg, hogy mely öt szabályt tartotta annyira fontosnak a kormány, hogy a veszélyhelyzet kihirdetését követően szinte azonnal – a kollektív szerződésekkel szemben kógens – eltérő szabályként beillessze azokat a Munka Törvénykönyvébe:

a) A munkáltató a közölt munkaidő-beosztást az Mt. 97. § (5) bekezdése szerinti közlési szabályoktól³¹ eltérően is módosíthatja: ebből az következik,

hogy a munkáltató szó szerint bármikor (munkavégzés alatt is) módosíthatja a munkaidőbeosztást, ami kizárja a munkaidő-beosztástól eltérő rendkívüli munkavégzést, és persze a bérpótlékot is. Kérdés, hogy erre miért volt szükség, kivéve a veszélyhelyzettel kapcsolatos korlátozások bevezetése utáni néhány napot, amikor valóban spórolhatott volna sok munkáltató a munkaidőbeosztás azonnali módosításával. „Ez ugyanakkor nem hosszú távú probléma, ami mellett a jövő hétre már ne lehetne előre megfelelő beosztást közölni [...] Ebben a helyzetben már azt sem tudja

megmondani a szülő az otthon »tanuló« gyermekeinek, hogy mikor ér haza. Ez a munkáltató aktuális igénye szerint óránként változhat.»³²

Ez az eltérő törvényi szabály tehát alkalmatlan egy ilyen jellegű válság kezelésére, viszont aránytalanul nagy, indokolatlan terhet jelent a munkavállalónak, mert ter-

vezhetetlenné teszi az életét, és megfosztja a rendkívüli munkavégzésért járó bérpótléktól.³³

b) A munkáltató egyoldalúan elrendelheti a munkavállalónak az otthoni munkavégzést és a távmunkavégzést: a korlátozások és tilalmak bevezetésével nagyon sok munkáltató számára az maradt az egyetlen – vagy a leglogikusabb – megoldás, hogy munkavállalói otthon(ról) végezzék a munkát. Ez az úgynevezett otthoni munkavégzés, népszerűbb néven „home office”, ami a vírusválság előtt még nem igazán terjedt el Magyarországon. Egy 2018-as felmérés szerint a munkavállalók 5 százaléka dolgozott túlnyomórészt otthonról, ami körülbelül kétszázezer főt jelent.³⁴ Ez a szám 2020 áprilisára radikálisan megnövekedhetett, bár erről nem érhetőek még el adatok. Tapasztalataim szerint a vírusválság előtti időkben elsősorban a munkavállalók szerettek volna home office-ban dolgozni egyes napokon (legalább hetente egyszer), főként az irodai munkakörben dolgozók, különösen Budapesten.

Látványos tehát a változás, és nyitott kérdés, hogy miként hat majd ez a tapasztalat a veszélyhelyzet után a magyar (és európai) munkaerőpiacra. A munkáltatók most kipróbálták a módszert, beszerezték a szükséges eszközöket, látják a hatását a költségekre, a termelékenységére, a cég egész működésére, így nem lennének meglepve, ha ennek hatására áttörés következne be az otthoni munkavégzés területén. Ez viszont kikényszerítheti az otthoni munkavégzés részletes szabályozását is. Eddig csak a távmunka került szabályozásra az EU keretmegállapodása³⁵ alapján, míg az otthoni munkavégzést lényegében csak a gyakorlat alakította.

A „home office” megoldás keretében a munkavégzés helye változik meg: egyes napokon nem a szokásos munkahelyen, hanem otthon kell munkaidőben munkát végeznie és rendelkezésre állnia a munkavállalónak. Erre a felek megállapodásával mindig lehetőség van (a munkaszerződés módosításával), de a munkáltató egyoldalúan is elrendelheti, évi maximum 44 munkanapra.³⁶ Az Mt.-től való eltéréssel annyi változott, hogy a 44 napos korlát megszűnt: a veszélyhelyzet időtartamára, valamint az azt követő 30 napra a munkáltató folyamatos otthoni munkavégzést rendelhet el. Ez logikus változtatás egy olyan helyzetben, amikor munkavállalók százezrei kényszerülnek arra, hogy otthonról dolgozzanak. Ugyanakkor ez is növeli a munkáltató hatalmát a munkavállaló felett.

Bár dogmatikailag nagyon eltérő munkajogi fogalmakról van szó, de a veszélyhelyzet alatt a gyakorlatban „összecsúsztott” távmunka mint atipikus munkaviszony³⁷ és a fent leírt home office. Az utóbbi esetében a munkavállaló folyamatosan, állandó jelleggel a lakhelyén végzi a munkáját, ezzel szemben a távmunkavégzés munkaszerződésben kikötött, atipikus munkaszervezési mód, amelynek keretében a felek meghatározzák a munkavégzés helyét (ez tipikusan a munkavállaló lakhelye). „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 azazal, hogy az otthoni munkavégzés elrendelése hosszabb időszakra is szólhat, de nem válik véglegessé (munkaszerződéses elemmé), szemben a távmunkával.”³⁸

Amit az otthoni munkavégzéssel kapcsolatban érdemes lett volna szabályozni, az a távmunkára vonatkozó munkavédelmi szabályok³⁹ alkalmazhatósága. A távmunkára vonatkozó munkavédelmi szabályok ugyanis csak azokra a helyekre alkalmazandók, amelyeken a munkavégzés huzamosan, a munkaviszony teljes tartamára kiterjedően valósul meg. Ugyanakkor az otthoni munkavégzés és a távmunkavégzés között tartalmát tekintve nincs érdemi különbség, ezért *analógia alapján* ugyanazokat a munkavédelmi szabályokat (Mvt. 86/A. §) lehetne alkalmazni mindkét munkavégzési formára.⁴⁰

c) A harmadik eltérés szerint a munkáltató a munkavállaló egészségi állapotának ellenőrzése érdekében megteheti a szükséges és indokolt intézkedéseket: az Mt. szerint „a munkáltató biztosítja az egész-

séget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit”,⁴¹ ennek részletes szabályait pedig a munkavédelmi törvény⁴² tartalmazza. Az évtizedes bírói gyakorlat szerint „a munkáltató kötelessége az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeinek biztosítása, és általában az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek – a munkavállalók ez irányú felelősségével összhangban történő – megvalósítása. A munkáltató e kötelezettségénél fogva köteles rendszeresen meggyőződni arról, hogy a munkavállalók megtartják-e a rájuk vonatkozó rendelkezéseket”.⁴³ Nem értem, hogy mennyiben jelent mást a „szükséges és indokolt” munkáltatói intézkedés. Vajon a munkáltató ez alapján minden munkavállalóját kötelezheti koronavíruseszt elvégeztetésére vagy lázmérésre? A NAIH veszélyhelyzet előtt született állásfoglalása szerint erre nincs lehetőség.⁴⁴ Arról sem mond semmit az új szabály, hogy miként viszonyul ez a homályos felhatalmazás a személyiségi jogok védelméhez és az adatvédelemhez. Összességében tehát felesleges rendelkezésről van szó, hiszen nem derül ki a pontos tartalma.

d) A munkáltató legfeljebb huszonnégy havi munkaidőkeretet rendelhet el, és a rendelet hatályba lépését megelőzően elrendelt munkaidőkeretet az (1) bekezdésben foglalt időtartamra meghosszabbíthatja: ezt az Mt.-től eltérő negyedik szabályt a kormány némi fáziskéséssel, április 10-i 104/2020. számú rendeletében⁴⁵ alkotta meg. A négy eltérés közül azonban ez a legjelentősebb. Ez ugyanis egyoldalú hatalmat ad a munkáltatónak arra, hogy a munkaidőkeretben a munkavégzést a munkaidő beosztásával eltolja a veszélyhelyzet utáni időkre, és ehhez rendkívül hosszú, kétéves időkeretet kap. Ráadásul a már futó munkaidőkeretet is egyoldalúan módosíthatja a munkáltató, maximum két évnyi időtartamra. Gondoljunk bele abba a valószínűnek tűnő helyzetbe, hogy a munkavállaló hónapokig nem tud dolgozni a járványhelyzet miatt, de kapja az alapbérét. Ha a munkaidőkeret tartama alatt felmond, és nem dolgozta le arányosan a rendes munkaidőt, akkor fizetnie kell, egyszerűen kötve lesz a munkáltatóhoz, ha nincs pénze kifizetni a tartozását.⁴⁶ És persze ezektől a szabályoktól sem lehet kollektív szerződésben eltérni.⁴⁷

Felmerül a kérdés, hogy a maximum 24 hónapos munkaidőkeret megfelel-e a munkaidőről szóló 2003/88/EK irányelv 6. cikk b) pontjának, amely azt írja elő, hogy „hétnapos időtartamokban az átlagos munkaidő, a túlórákat is beleértve, ne haladja meg a 48

órát”. A heti 48 órás maximum számítására nincs különös szabály a 104/2020. kormányrendeletben, ezért az Mt. 99. § (7) bekezdése alkalmazható. E szerint egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a beosztás szerinti heti munkaidő tartamát (48 órát) tizenkét hónapon belül átlagban kell figyelembe venni, ha ezt objektív, műszaki vagy munkaszervezéssel kapcsolatos okok indokolják. Ugyanakkor erre csak akkor ad lehetőséget a törvény, ha kollektív szerződés rendelkezése alapján kerül rá sor. Mivel a 24 hónapos munkaidőkeretet a munkáltató egyoldalúan rendelheti el, ezért az említett 12 hónapos számítási módra nincs lehetőség. Így csak az az értelmezés követhető, hogy a 48 órás heti maximum az Mt. 94. § (1) és (2) bekezdés szerint meghatározott időszakon, tehát négy, illetve hat hónapon belül számítandó. Ha viszont négy, illetve hat hónapon belül kell megfelelni átlagban a heti 48 órás maximumnak, akkor a 24 hónapos munkaidőkeret értelmetlen intézkedésnek tűnik egy olyan válsághelyzet kezelése szempontjából, amikor hónapokig egyáltalán nem, vagy csak alig lehet beosztani munkaidőt. Az uniós irányelvnek tehát megfelel ugyan a 24 hónapos munkaidőkeret szabálya, de alkalmazatlan eszköz a válság kezelésére.

e) Az Mt.-től való ötödik eltérést a 104/2020. számú rendelet 1. § (3) bekezdése tartalmazza, amely megtiltja az eltérést néhány Mt.-ben szereplő szabálytól.⁴⁸ A szöveg nem mondja ki, hogy milyen munkajogi forrás/jogforrás nem térhet el az Mt. vonatkozó szakaszaitól, ezért az tűnik a helyes értelmezésnek, hogy ezektől a szabályoktól (99. §, 104–106. §) sem kollektív szerződés, sem pedig a felek megállapodása nem térhet el. Ebben az esetben viszont a jogalkotó megkezdte (és egyben be is fejezte) a 47/2020. kormányrendelet 6. § (4) bekezdése szerinti szabad eltérés korlátozását kógens szabályok kijelölésével. Nagy kérdés, hogy miért csak ezeket a – munkaidőre vonatkozó – szabályokat tette kógenssé (napi, heti pihenőidő és pihenőnap) a jogalkotó, másokat pedig miért nem (alkotmányos jogok, uniós szabályok).

Az tehát önmagában üdvözlendő, hogy a munkaidőre vonatkozó irányelvet átvevő szabályok egy részét kógenssé tette a felek megállapodása tekintetében a jogalkotó, de ugyanez nem mondható el az irányelv más szabályairól, valamint az uniós, alkotmányos jogok teljes köréről. Teljesen esetlegesnek tűnik tehát az, hogy miért pont az Mt. 99., 104–106. §-ai – és miért csak ezek – váltak kógens szabállyá.

MINDENKI SZÁMÁRA EGYÉRTÉLMŰ, HOGY AZ ÚJ HELYZETBEN MUNKAVÁLLALÓK KERÜLHETNEK TÖMEGEI KILÁTÁSTALAN HELYZETBE, ÍGY SOKAN LEHETNEK KÉNYTELENEK IGENT MONDANI A MUNKÁLTATÓ TISZTESSÉGTELEN AJÁNLATAIRA

Az viszont egyenesen érthetetlen, hogy miért tiltja a kormányrendelet a kollektív szerződés eltérését a fenti szabályoktól, különösen a munkavállaló javára. Számos kollektív szerződés tartalmaz eltérést az Mt. fenti szabályaitól, különösen a munkavállaló javára, és a rendelet folytán ezek az eltérő kollektív szerződéses szabályok a veszélyhelyzet időtartama alatt, ideiglenesen érvénytelenné váltak. Ennek az rendelkezésnek sem az elvi alapját nem látom, sem pedig gyakorlati értelmét, válságkezelésben betöltött szerepét.

Az Mt. fenti öt eltérő szabálya tehát nem tűnik túlzottan átgondoltnak, ami persze részben magyarázható az előkészítés sebességével. Az első eltérés felesleges terhet rak a munkavállalóra, miközben a munkaidőbeosztással kapcsolatos lazítás nem függ össze érdemben a veszélyhelyzet kezelésével. A második eltérés valóban érdemi problémát próbál meg kezelni, de a recept megint csak az, hogy a munkáltató kap korlátlan döntési hatalmat. Az is problematikus, hogy az otthoni munkavégzéshez kapcsolódó munkavédelmi szabályok kérdéséről elfeledkezett a jogalkotó. A munkáltató döntési hatalmának irányába mutat a harmadik eltérő szabály is, de az annyira pontatlan és érthetetlen, hogy érdemi hatása valószínűleg nem lesz, aligha alkalmazható. A negyedik eltérő szabály a munkaidővel való gazdálkodásban ad egyoldalú hatalmat a munkáltatónak. Az Mt.-től való eltérésekből álló „csomag” filozófiája tehát az, hogy ezekben a kérdésekben bízunk mindent egyoldalúan a munkáltatóra, kizárva a kollektív alku lehetőségét is. Az ötödik eltérés megkezdte ugyan a felek megállapodásában foglalt eltérések korlátozását, noha kissé érthetetlenül, a kollektív szerződés szabályozó szerepét viszont teljesen érthetetlenül iktatta ki ezeknek az önkényesen kiválasztott kérdéseknek a vonatkozásában.

Eltérő megállapodások: vissza a korlátlan szerződési szabadságba

A 47/2020. kormányrendelet legnagyobb jelentőségű rendelkezése a 6. § (4) bekezdésében található: „a munkavállaló és a munkáltató az Mt. rendelkezéseitől külön megállapodásban eltérhetnek”. Amilyen rövid ez a mondat, olyan sok kérdést vet fel. Sőt, kétségbe vonja mindazt, amit a munkajogról az elmúlt száz évben írtak és alkottak a világban. „Ez az egy mondat az egész munkajogi szabályozás alapkövét mozdítja el [...] Innentől kezdve a veszélyhelyzet fennállása alatt nincs akadálya olyan munkaszerveződéseknek, amelyek a

*minimálbér alatti díjazásról rendelkeznek, amelyek alapján nem jár fizetett szabadság, nincs korlátja a napi vagy heti munkaidőnek, vagy ahol a munkavállaló súlyos kötbérral tartozik, ha selejtet gyárt.*⁴⁹ Ez a mondat azt jelenti ugyanis, hogy az Mt. bármely szabályától szabadon – a munkavállaló előnyére és hátrányára egyaránt – el lehet térni a felek megállapodásával (abszolút diszpozitivitás). Ez a szabály lényegében azt mondja, hogy a munkaszerződés – és ezáltal a munkajogviszony – tartalmát a felek teljesen szabadon határozhatják meg, ha akarják. Persze gondolhatunk arra is, hogy ha a felek nem élnek ezzel a szabadsággal, akkor a törvényi szabályok mégiscsak védelmet nyújtanak a munkavállalónak.

Jogos kérdés, hogy milyen veszélyt jelent ez a koncepció a munkavállalói érdekekre. Batorság lenne azt állítani, hogy minden munkavállaló kiszolgáltatott, és mindenki egyformán rákényszerülhet egy ilyen, számára súlyos hátrányokat okozó alkura. Persze, vannak olyan munkavállalók, akik visszautasíthatják a tisztességtelen ajánlatot.⁵⁰ De a munkajog nem véletlenül indul ki abból, hogy a munkáltató és a munkavállaló közötti viszony alapvető sajátossága az egyenlőtlenség, az egyensúly hiánya. Évszázadok óta – és persze ma is – ez következik logikusan a munkajogviszony szerkezetéből. Ez a mondat azért ártalmas, mert potenciálisan a munkavállalók, ráadásul a leginkább kiszolgáltatott munkavállalók hatalmas tömegeivel fizeteti meg a jelenlegi válság árát. Gondoljunk itt arra is, miként érinti a vírusválság a munkavállalók alkupozícióját. Az elmúlt években a munkaerőhiány volt a jellemző, ezért a munkavállalók helyzete, alkupozíciója jelentősen erősödött Európában, így Magyarországon is. Ez a helyzet egycsapásra megváltozott. Mindenki számára egyértelmű, hogy az új helyzetben munkavállalók kerülhetnek tömegei kilátástalan helyzetbe, így sokan lehetnek kénytelenek igent mondani a munkáltató tisztességtelen ajánlataira.

Hagyományosan éppen ezért nem engedi a munkajogi szabályozás szerte a világban, hogy a felek megállapodása a törvényi minimumtól a munkavállaló hátrányára térhessen el.⁵¹ Ez az úgynevezett „kedvezőbb szabályozás elve” (‘principle of favour’), amely arra korlátozza a felek megállapodását, hogy kizárólag javítsák a törvényi minimumhoz képest a munkavállaló munkakörülményeit, jogait. A fenti új szabály nyilvánvalóan felülírja a veszélyhelyzet előtt hatályos szabályokat, amelyek szerint a felek megállapodása az Mt. második része tekintetében relatív

diszpozitív (a munkavállaló javára lehet eltérni főszabály szerint, kivételekkel), míg az Mt. többi része kógens.

Kérdés, hogy a 6 § (4) bekezdése alapján valóban teljesen korlátlan-e a felek megállapodásának eltérése az Mt.-től, azaz bármely szabálytól el lehet-e térni. A 104/2020. kormányrendelet felsorolta azokat a munkajogi szabályokat, amelyekről nem térhet el a felek megállapodása. Fontos lenne, hogy a bírói gyakorlat további korlátokat is állítson fel a szabály értelmezése során. Az egyik ilyen korlát lehetne a célhoz kötöttség: az eltérés indoka csak a veszélyhelyzet időtartama alatt bevezetett tilalmak, korlátozások betartása lehet. Azt is érdemes észrevenni, hogy a korlátlan eltérés a kötelező erejű nemzetközi munkajogi szabályoktól (például ILO-normáktól) és EU-s jogi szabályoktól átültető, valamint az alkotmányos munkajogi szabályoktól való eltérés lehetőségét is jelentené – ez esetben viszont alkotmányellenes, valamint nemzetközi munkajogot és EU-jogot sértő a jogalkotói megoldás. A szabályt tehát véleményem szerint úgy kellene értelmezni a bírói gyakorlatban, hogy az eltérés korlátját jelentik az alkotmányos jogok, valamint a nemzetközi és az uniós munkajogi szabályok. A közvetlenül hatályos uniós jogba ütköző megállapodásokat például érvénytelennek kell tekinteni. Ez az értelmezés persze nem orvosolja a 6. § (4) bekezdésének alkotmányellenes mivoltát, illetve az uniós jog sérelmét.

A felek megállapodásának abszolút diszpozitív szabállyá nyilvánítása azonban egy hosszabb jogalkotási folyamatba is illeszthető. Az 1992. évi Mt.-ben szinte minden ponton érvényesült a kedvezőbb szabályozás, a munkavállaló javára történő eltérés elve. Ezt az elvet a 2012. évi Mt. több fájdalmas ponton „áttörte”,⁵² és az új Mt. indokolása deklarálta is, hogy a törvény „*jelentősen bővíteni kívánja az ún. kontraktuális alapú szabályozás szerepét, az individuális és a kollektív autonómia lehetőségeit*”.⁵³ Ezt a szabályozási koncepciót tükrözte az Mt. nagy vitát kiváltó 2019. évi módosítása is, amely megengedte a felek megállapodásának, hogy – nemcsak az Mt.-től, de a kollektív szerződéstől is a munkavállaló hátrányára eltérve – évi 400 órára emeljék a rendkívüli munkavégzés maximumát.⁵⁴ A 47/2020. kormányrendelet szabad alkut engedő (általános, abszolút diszpozitív) szabálya tehát illeszkedik ebbe a jogalkotási koncepcióba, bár kétségtelenül „minőségi” ug-rást is jelent a rendelkezés hatását illetően.

Ennek az eltérő szabálynak van két rendkívül káros, elvi jellegű üzenete is. Egyrészt arra bátorítja a

munkáltatót, hogy lehetőség szerint hárítsa át a veszélyhelyzetből eredő kárt vagy annak legalább egy részét a gyengébb félre, a munkavállalóra. Ez ellentétes a modern munkajog alapvető elveivel. Másrészt azt üzeni – a kollektív megállapodások szerepének negligálásával –, hogy a szociális párbeszédnek nincs itt helye és szerepe. Álláspontom szerint a vírusválság pont arra adhatott volna lehetőséget, hogy életet leheljünk a valóban halódó kollektív megállapodásokba. Kár volt ezt a lehetőséget elszalasztani, mert az ágazati kollektív szerződés – állami segítséggel párosítva – gyors, általános választ adhatott volna egész ágazatok (például a turizmus és vendéglátás) jövedelmi, munkajogi problémáira.

Végül arra is fel szeretném hívni a figyelmet, hogy a 47/2020. kormányrendelet 6. §-a nem érinti a kollektív szerződés és a felek megállapodásának viszonyát. Ebből eredően a felek megállapodása eltérhet a kollektív szerződés bármely rendelkezésétől, de csak a munkavállaló javára (egyetlen kivétel a rendkívül munkavégzés 400 órás maximuma). Ebből az következik, hogy ha a felek megállapodása a veszélyhelyzet alatt el is tér az Mt.-től a munkavállaló hátrányára, a kollektív szerződéstől ebben az esetben is csak a munkavállaló javára lehet eltérni. A jogalkotó megfeledezett tehát arról, hogy a felek megállapodásának a viszonyát nem csak az Mt. irányába kell rendeznie, hanem a kollektív szerződés tekintetében is. A felek ezt csak úgy tudják jogszerűen helyrehozni, hogy a megállapodásukban kifejezetten eltérnek a kollektív szerződés és a felek megállapodása viszonyát (relatív diszpozitivitást) rendező Mt.-beli szabálytól is.⁵⁵

Van azonban még egy komoly probléma ezekkel az eltérő megállapodásokkal, mégpedig a hatályuk: hatályát veszti-e az Mt.-től eltérő megállapodás a veszélyhelyzet lejártát követően? A 104/2020. kormányrendelet szerint a munkaidőkeretre vonatkozó megállapodásokat a veszélyhelyzet megszűnése nem érinti. Ebből arra következtethetünk, hogy a többi megállapodást viszont érinti, ezért azok hatálya megszűnik a veszélyhelyzet megszűnésekor.

Az alapbér egyoldalú csökkentése

Bár a 142/2020. kormányrendelet csak a munkavállalók egy parányi csoportját érinti, de ez a szabály szimbolikus jelentősége miatt helyet követel munkajogi leltárunkban. A veszélyhelyzet ideje alatt ugyan-

is a Magyar Labdarúgó Szövetség által kiírt versenyrendszerben szereplő sportszervezet a munkaviszonyban vagy megbízási jogviszonyban foglalkoztatott hivatásos sportolót és sportszakembert illető rendszeres havi díjazást írásbeli nyilatkozatával egyoldalúan legfeljebb 70%-al csökkentheti. A munkáltató tehát egyoldalúan megváltoztathatja a munkavállaló alapbérét, ami a munkaszerződés kötelező tartalma, és mértékének a felek megállapodásán kell alapulnia. A rendeletben még arra sincs kifejezett munkajogi rendelkezés, hogy a munkáltató köteles volna a díjazás csökkentéséről írásban tájékoztatni a munkavállalót. Ez a hiányosság felveti a 91/533/EGK irányelvnek való megfelelés kérdését, amely szerint a munkáltató köteles tájékoztatni a munkavállalót a munkaviszony alapvető feltételeiről.

„ÁTMENETI” MUNKAJOGI SZABÁLYOK

A kormány T/10748. számú, 2020. május 26-i törvényjavaslata a veszélyhelyzet megszűnésével összefüggő átmeneti szabályokról és az egészségügyi készenségről szól, amely a tanulmány lezárásakor még nem került elfogadásra. A törvényjavaslat 56. §-a tartalmazza az Mt.-től eltérő szabályokat, amelyek egy részben valóban átmeneti, egy részük azonban határozatlan időre velünk marad.

Az átmeneti szabályok – 56. § (2) bekezdése – szerint „*az Mt.-től 2020. július 1-jéig azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a) a munkáltató a közölt munkaidőbeosztást az Mt. 97. § (5) bekezdése szerinti közlési szabályoktól eltérően is módosíthatja, b) a munkáltató a munkavállaló számára az otthoni munkavégzést és a távmunkavégzést egyoldalúan elrendelheti, c) a munkáltató a munkavállaló egészségi állapotának ellenőrzése érdekében a szükséges és indokolt intézkedéseket megteheti, d) a munkavállaló és a munkáltató az Mt. rendelkezéseitől külön megállapodásban eltérhetnek.*”

A veszélyhelyzet tartama alatt a felek megállapodása alapján elrendelt munkaidőkeretben történő foglalkoztatást a munkaidőkeret végéig a veszélyhelyzet megszűnése nem érinti, viszont a többi megállapodás nyilván hatályon kívül kerül a veszélyhelyzet megszűnésével. Ezzel szemben július elsejéig új, az Mt.-től eltérő megállapodásokat lehet kötni. Ha tehát lejárt egy megállapodás hatálya a veszélyhelyzet megszűnése miatt, akkor annak a korábbi eltérő meg-

állapodásnak a hatályát is meg lehet hosszabbítani július elsejéig egy újabb megállapodással. Kérdés, hogy a július elsejéig tartó hatályra miért volt szükség, különösen az eltérő megállapodásoknál.

Az 56. § (4) bekezdése azonban tartalmaz olyan szabályt is, amelyet az Mt. módosításának tekinthetünk: „A foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter engedélyezheti, hogy a munkáltató új munkahelyteremtő beruházás esetén munkaidőkeretet vagy elszámolási időszakot – az Mt. vonatkozó rendelkezéseiben foglaltakra figyelemmel – legfeljebb huszonnégy hónap alapúvételével alkalmazzon, amennyiben a beruházás megvalósítása nemzetgazdasági érdek.” Mostantól tehát nem csak a munkáltató egyoldalú döntése vagy kollektív szerződés alapján lehet munkaidőkeretet elrendelni, hanem a miniszter egyedi engedélye alapján is. Ugyanakkor ez a maximum 24 hónapos munkaidőkeret is ugyanazokkal a fontos korlátokkal alkalmazható csak, amelyeket korábban részletesen bemutatam.

ÖSSZEGZÉS

A jogalkotó azt szerette volna elősegíteni, hogy a munkáltató azonnal hozzá tudja igazítani a foglalkoztatás szabályait a válsághelyzethez, ezzel csökkentve veszteségeit. A veszteséget persze valakinek viselnie kell, így a munkavállaló a vesztese ezeknek a változásoknak. A rendeleti jogalkotás koncepciója ugyanis két pilléren épül: egyfelől a munkáltató egyoldalú hatalmának erősítésére, másfelől a felek szinte korlátlan szerződési szabadságára. A jogalkotó tehát azt a – korábban is időnként már alkalmazott – koncepciót vette elő, hogy a foglalkoztatási szabályok alakításában egyfelől széles körben szabad kezdet ad a munkáltatónak (lásd az eltéréseket az Mt.-től), másfelől szinte mindenben a feleknek. Elfeledkezett azonban arról, hogy a munkajognak van egy kemény magja: az alkotmány és az uniós jog szabályai, amelyek a felek megállapodásának soha nem engedik meg az eltérést. Emellett a jogalkotó félretette a kollektív szabályalkotás lehetőségét is.

Nyilván sokat segíthet a munkáltatónak, ha egyes szabályozási kérdésekben ő maga dönthet, vagy a munkavállalóval egyetértésben eltérhet bizonyos szabályoktól, hiszen így a kockázatokat vagy azoknak egy részét átháríthatja a munkavállalóra. A rendeleti jogalkotás tehát számos szimbolikus lépést hozott, amelyek nem a kollektív alkuban, hanem a munkáltatói hatalom erősítésében és a korlátlan szerződési szabadságban látják a válság megoldásának kizárólagos eszközeit. Lényeges kérdés, hogy milyen hatással lesznek majd ezek az „átmeneti” szabályok a magyar munkajog további fejlődésére a veszélyhelyzet után.

- 40/2020. (III. 11.) Korm. rendelet veszélyhelyzet kihirdetéséről. Az Országgyűlés napirendjén szereplő T/10747. számú törvényjavaslat értelmében az Országgyűlés felkéri a kormányt a veszélyhelyzet megszüntetésére.
- A tanulmány a 2020. június 8-án hatályos joganyag alapján készült.
- Mt. 147. §. A munkavállalót a 146. § (1) bekezdésben meghatározott díjazáson felül bérpótlék is megilleti, ha a munkaidő-beosztása alapján bérpótlékra lett volna jogosult.
- A munkáltató köteles beosztani a munkaidőt a teljesítésre kész munkavállaló számára, ezért a munkaidő beosztásának elmulasztása esetén nem mellőzheti az állásidő szabályainak alkalmazását.
- Ezt kiegészíti szükség esetén az állami költségvetés.
- Mt. 55. § (1) bekezdés a) pontja.
- Mt. 55. § (1) bekezdés j) pontja.
- Mt. 55. § (1) bekezdés a)–k) pontjai.
- Mt. 146. § (3) A munkavállalót távolléti díj illeti meg b) az 55. § (1) bekezdés c)–g) pontban és 55. § (2) bekezdésben meghatározott esetben, c) az 55. § (1) bekezdés i) pontban meghatározott esetben, ha tanúként hallgatják meg.
- Mt. 146. § (2) bekezdése.
1997. évi LXXXIII. törvény a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól, 44. § g) pont.
- Mt. 126. §.
- Lásd: <https://koronavirus.gov.hu>.
- Mt. 55. § (1) bekezdés j) pontja.
- 16/2017. számú munkaügyi elvi határozat.
- Lásd különösen PÁL Lajos: A foglalkoztatási köteletség elmulasztása, *Munkajog*, 2017/1, 49–56; LŐRINCZ György: A foglalkoztatási kötelezettség elmulasztása, avagy a kritikai kritika kritikája, *Munkajog*, 2018/1, 3–36.
- Mfv.I.10.438/2018, <https://kuria-birosag.hu/hu/sajto/rendkivuli-lemondas-jogszerusegenek-jogkovetkezmeyei-targyaban-hozott-dontest-kuria>.
- NÉVERY Péter – SIMÁNYI Zsolt: Bérlemények veszélyhelyzetben, 2020. április 1., https://jogallamert.hu/hirek/dr-nevery-peter-es-dr-simanyi-zsolt-berlemenyek-veszelyhelyzetben?fbclid=IwAR0i39dAx8kuLVYDkotvNPQLzXsQqA_yJz-Ltm9CkVvbR2dX0pu6p6f5C4U.
- Magyar Munkajogi Társaság elnöksége, a Munkajog folyóirat szerkesztőbizottsága: Összefoglaló egyes munkajogi szabályok alkalmazásáról a veszélyhelyzet kihirdetéséről szóló 40/2020. (III. 11.) Korm. rendelet által elrendelt veszélyhelyzet időtartama alatt, 2020. március (aktualizálva: 2020. május 11.), <https://munkajogilap.hu/osszefoglalo-egy-es-munkajogi-szabalyok-alkalmazasarol-a-veszelyhelyzet-kihirdeteserol-szolo-40->

- 2020-iii-11-korm-rendelet-által-elrendelt-veszelyhelyzet-idotartama-alatt.
20. Erre a később tárgyalandó 47/2020. Korm. rendelet 6. § (4) bekezdése ad lehetőséget.
 21. Ilyenkor persze a munkavállaló munkabér, jövedelem nélkül marad. Korábban már utaltam az Mt. 146. § (2) bekezdésére.
 22. Lásd az ide vonatkozó javaslatokat: HERCZOG László: Van itt pár javaslat, mi segíthetne a járvány miatt ki-látástalan helyzetbe került embereken, *Index.hu*, 2020. március 26., https://m.bvg.hu/360/20200326_Herczog_Laszlo_Javaslatok_a_munkavallalok_vedelmere_jarvany_eseten.
 23. Mt. 54. § (2) bekezdés.
 24. Magyarországon hagyományosan gyenge vagy teljes mértékben hiányzik az ágazati szint a kollektív szer-ződéseknél.
 25. Lásd például: BOZZAY Balázs: Három év alatt 36 szá-zalékkal emelik az Audi dolgozóinak fizetését, *Index.hu*, 2020. március 19., https://index.hu/gazdasag/2020/03/19/autoipar_autogyartas_audi_szakszervezet_bermegallapodas.
 26. 2011. évi CXXVIII. tv. 47–51. §.
 27. 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet a koronavírus világ-járvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges azonnali intézkedésekről.
 28. A koronavírus elleni védekezésről szóló 2020. évi XII. törvény, 3. § (3) bekezdése. A T/10747. számú törvény-javaslat elfogadása esetén hatályon kívül helyezi a „fel-hatalmazási törvényt”.
 29. 2020. évi XII. törvény, 2. § (1) bekezdése.
 30. 6. § (1) A veszélyhelyzet kihirdetéséről szóló 40/2020. (III. 11.) Korm. rendelet által elrendelt veszélyhelyzet időtartama alatt előírt tilalmak, korlátozások betartá-sa érdekében a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) a (2)–(4) bekezdés szerinti eltérő szabályokkal kerül alkalmazásra.
 31. 97. § (5) A munkáltató a közölt munkaidő-beosztást, ha gazdálkodásában vagy működésében előre nem lát-ható körülmény merül fel, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább kilencvenhat órával korábban módosíthatja.
 32. KÁRTYÁS Gábor: Veszélyhelyzetre veszélyes munkajo-gi szabályok, 2020. március 19., <http://www.klaw.hu/2020/03/19/kartyas-gabor-munkajog/?fbclid=IwAR3gU62eIzUwtwC4ByOQC8Cxl5o5kM5UAShbqYp983RtTsdLtBtk7bs4Pz0>.
 33. Nyilván csak a munkaidő-beosztástól eltérő munka-végzésért járó bérpótléktól esik el a munkavállaló [Mt. 107. § (1) bek. a) pontja].
 34. Lásd: Gyorsan terjedhet hazánkban is a távmunka, *Vi-lággazdaság*, 2019. január 4., <https://www.vg.hu/kozelet/tarsadalom/gyorsan-terjedhet-hazankban-is-a-tavmunka-2-1279489>.
 35. Framework Agreement on telework, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=LEGIS-SUM:c10131&from=EN>.
 36. Mt. 53. § (1) bekezdés.
 37. Mt. 196–197. §.
 38. Összefoglaló (20. vj.).
 39. 1993. évi XCIII. törvény, 86/A. §.
 40. Összefoglaló (20. vj.).
 41. Mt. 51. § (4) bekezdés.
 42. 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről.
 43. MK 122. számú állásfoglalás.
 44. NAIH 2020/2586, https://naih.hu/files/NAIH_2020_2586.pdf (idézi: HORVÁTH István – PETROVICS Zoltán: COVID '19 – Hungary. Measures concerning employment, collective labour law and social security, 2020. április, http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/04/hungria_noticias_cielo_coronavirus.pdf).
 45. A Kormány 104/2020. (IV. 10.) Korm. rendelete a koronavírus világjárvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges azonnali in-tézkedésekről szóló 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet munkajogi szabályainak a Gazdaságvédelmi Akcióterv keretében történő kiegészítéséről.
 46. Mt. 95. § (4) bekezdés.
 47. 105/2020. Korm. rendelet, 2. § c) pontja.
 48. Mt. 94. §, 104–106. §, azzal, hogy ez az eltérési tila-lom nem érinti a 135. § (4) bekezdése szerinti eltéré-seket.
 49. KÁRTYÁS (33. vj.).
 50. Kérdés például, hogy milyen alkupozícióban lesznek a kulturális intézményekben dolgozók, akiknek közal-kalmazotti jogviszonyát munkaviszony váltja fel.
 51. Tamás GYULAVÁRI – Emanuele MENEGATTI: Intro-duction: Recent Trends in the Hierarchy of Labour Law Sources, in *The Sources of Labour Law*, eds. Tamás GYULAVÁRI – Emanuele MENEGATTI, Wolters Klu-wer, The Netherlands, 2020, 12.
 52. Lásd például: Mt. 51. § (1) bekezdése, 139. § (2) be-kezdése, 145. § (1) bekezdése.
 53. T/4786. számú törvényjavaslat a Munka Törvényköny-véről, Általános indokolás, 10. pont, <https://www.parlament.hu/irom39/04786/04786.pdf>.
 54. Mt. 109. § (2) bekezdés.
 55. Mt. 43. § (1) bekezdés.