



## Milyen típusú munkaügyi perek várhatóak a koronavírus hatására?

CSORBA Anna\*

### 1. Bevezető

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet, az ILO (International Labour Organization) 2020. április 7-i jelentése szerint a COVID-19 járvány a világ munkavállalóinak 81%-át érinti. Ezek szerint öt munkavállalóból négy embert érint a munkahelyek teljes vagy részleges bezárása. 2020. második felében a járvány és az annak megfékezésére tett intézkedések hatására globálisan is körülbelül 6,7%-os munkaidő-kiesés várható. Földrészenkénti bontásban a jelentés szerint az Arab államokban 8,1%, Ázsiában és a Csendes-óceáni térségben 7,2%, Európában pedig 7,8%.<sup>1</sup>

Európában először Olaszországból érkeztek hírek a járványról, majd egyre közeledett, előrevetítve, hogy nem képez előtte akadályt egy országhatár sem, míg 2020. március 4-én Magyarországon is regisztráltak az első igazolt kovid-fertőzötteket.

A magyar lakosság 2020 márciusától kénytelen együtt élni a járvánnyal és annak minden következményével. Az azóta eltelt időben talán már mindenkinek van olyan családtagja, barátja, ismerőse, aki elvesztette a munkáját vagy elszenvedti a járvány által okozott hátrányok valamelyikét.

Annak az elsődleges elvnek a betartásáért, hogy a minimálisra csökkentsék az emberek közötti érintkezések lehetőségét, igen szigorú korlátozásokat kellett bevezetni. A korlátozások a különböző szektorokban dolgozókat különböző mértékben érintik. A vendéglátóiparban és a turizmusban dolgozók szembesültek először azzal, hogy a járvány előtti időkhöz képest az életük radikálisan változott meg szinte az egyik napról a másikra. A termelő tevékenységet végző vállalkozások is nagy számban kényszerültek a tevékenységük időleges, de akár végleges leállítására. A beszállító láncok sérülékenysége például az autógyártásban ugyancsak rövid idő alatt kiderült, amelyre a magyarországi gyárak szinte azonnal a termelésük leállításával reagáltak.

\* Munkaügyi bíró, Fővárosi Törvényszék.

<sup>1</sup> ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Second edition. [www.ilo.org](http://www.ilo.org) (letöltés ideje: 2020. 04. 07.).

A gazdasági tevékenység leállítása a munkáltatókat igen nehéz helyzetbe sodorta, amelyre minden munkáltató különbözőképpen reagált. Miután senki nem tudja megmondani még jelenleg sem, hogy ez a megváltozott helyzet meddig fog tartani, borzasztóan nehéz tervezni a jövőre. A járvány előtti időben egyszerű volt a feladat: a munkavállaló munkát végez, a munkáltató pedig bért fizet az elvégzett munkáért. Ez az időszak azonban 2020 márciusában véget ért, de sajnos nem tudni, mennyi időre. A munkáltatók pedig a bevételt jelentő termelő tevékenységük hiányában döntékényszerbe kerültek. Bevétel és megrendelések hiányában nem tudják fenntartani a munkaviszonyokat, és talán nem is szükséges részükről ugyanaz a munkavállalói létszám, így kénytelenek intézkedéseket hozni. Szem előtt kell tartani, hogy a munkáltató érdekei sem szorulhatnak háttérbe, hosszú távon fő törekvés, hogy a vállalkozás is életben maradjon. Így tudomásul kell venni azt is, hogy a korlátozások következtében sok munkáltató is a túlélésért küzd, az általuk meghozott intézkedésekkel biztosítaniuk kell, hogy a járványhelyzet megszűntével folytatni tudják a tevékenységüket, persze csak akkor, ha ezt a kereslet is megengedi. Sarkítva tehát a túlélés a cél mind a munkáltatók, mind a munkavállalók oldalán.

A legradikálisabb döntés, amelyre a veszélyhelyzet kihirdetését követően nem sokkal tömegével sor került, a munkavállalók elbocsátása. A jogviszony megszüntetésének módja ezekben az esetekben vagy felmondás, vagy a jogviszonynak közös megegyezéssel való megszüntetése. Sok esetben azonban a dolgozóknak kevésbé diktálja azt az érdeke, hogy az addig megélhetésüket biztosító munkaviszonyuk megszüntetésre kerüljön. Ebből az okfejtésből következően számítani lehet olyan munkaügyi perekre, ahol a munkaviszony megszüntetésének jogszerűsége tárgyában kell állást foglalni. Erre a kérdéskörre a későbbiekben kívánok kitérni.

Abban az esetben, ha a munkáltató nem szüntette meg a munkaviszonyt, munkavégzés hiányában szintén különböző döntéseket kellett meghozni, amely utóbb adott esetben jogvitát generálhat. A vizsgálódást ezért két csoportra osztva célszerű elvégezni: a munkaviszonyban álló munkavállalók jogvitái és a megszűnt munkaviszonyból eredő jogviták.

## **2. A munkaviszonyban álló munkavállalók jogvitái**

### *2.1. A szabadság kiadása*

Méltányolható a munkáltató részéről, hogy a munkavállalói megtartása érdekében, másképp fogalmazva a munkaviszony megszüntetésének elkerülése érdekében a munkavégzéstől távol töltött időt igyekszik szabályozni. Első lépések egyikeként a munkáltatók vagy csak a részarányos vagy az egész éves szabadság kiadásáról rendelkeztek, azon hét munkanap szabadságot is ide véve, amelyről a mun-

kavállaló jogosult rendelkezni.<sup>2</sup> Sok munkavállaló szembesült azzal, hogy a munkáltató egyoldalú rendelkezésével munkavégzés helyett vagy annak hiányában a szabadság kiadására került sor. Ennek feltehetően az évnek azon részében lesz majd jelentősége, mikor a járványhelyzet megszűnését követően ismét munkát kell végezni olyanképpen, hogy szabadság kivételére már nem lesz mód. A munkavégzés ebben az esetben sokkal intenzívebb lesz, rekreáció, pihenés, feltöltődés lehetősége nélkül, mely sajnálatos módon növeli meg a munkahelyi balesetek lehetőségét.

## 2.2. A fizetés nélküli szabadság

A munkáltató az értékes munkaerőt igyekezhethet minél tovább megtartani, de gazdasági tevékenységéből eredő bevétel hiányában a munkavállalók bérének megfizetése igen komoly, hosszabb idő után szinte teljesíthetetlen nehézséget jelenthet. Sok munkáltató folyamodott ahhoz a megoldáshoz, hogy a dolgozók fizetés nélküli szabadságon legyenek. Problémát az ebben való megállapodás jelenthet, miután az Mt. 133. §-a értelmében ebben a feleknek eddig is meg kellett állapodniuk. Ebben a 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet sem hozott változást, mert e szakaszában is a felek megállapodása az alapja bármely törvényi rendelkezéstől való eltérésnek.<sup>3</sup>

A járványhelyzet okozta korlátozások bevezetését követően nem sokkal már sok hírben olvashattuk, hogy számos munkavállaló fizetés nélküli szabadságon van. Ez azonban a munkavállalók számára nem minden esetben annyira előnyös, mint a munkáltatók számára. Hiszen nem csak munkabérben nem részesülnek, de egy külön jogszabályi rendelkezésig a munkavállalók nem jogosultak társadalombiztosítási ellátásra. Noha a 140/2020. (IV. 21.) Korm. rendelet 2020. május 1-i hatállyal megállapítja a veszélyhelyzet fennállásának időszakában fizetés nélküli szabadságon levő egészségügyi szolgáltatásra jogosultságát, a munkáltató kötelezettségévé teszi az egészségügyi szolgáltatási járulék havi megfizetését.<sup>4</sup>

A fizetés nélküli szabadságban való megállapodás ténye, az erre irányuló konszenzus lehet egy jogvita középpontjában, ha a kérdés úgy vetődik fel, hogy fizetés nélküli szabadság hiányában állásidőre járó munkabér illetné-e meg a munkavállalót, vagy semmiképp nem részesülhetne munkabérben, mert például objektív tiltás alatt álló munkáltató nem is működhet, így nem arról van szó, hogy az adott munkavállalót munkával ellátni nem tudja. Amennyiben ugyanis nem volt konszenzus a fizetés nélküli szabadság tárgyában, a munkáltató pedig saját döntése alapján szüntette be a tevékenységét, felmerülhet az állásidőre járó munkabér követelés kérdése.

<sup>2</sup> A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 122. § (2) bek.

<sup>3</sup> A koronavírus világjárvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges azonnali intézkedésekről szóló 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet 6. § (4) bek.

<sup>4</sup> A Gazdaságvédelmi Akcióterv keretében a koronavírus-járvány gazdasági hatásainak mérséklése érdekében szükséges adózási könnyítésekről szóló 140/2020. (IV. 21.) Korm. rendelet 20. §.

### *2.3. Csökkentett munkaidő, csökkentett munkabér, munkaidőkeret*

A 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet 6. § (4) bekezdése az eredetileg a munkaszerződésben kikötött munkaidőre és munkabérre vonatkozó kiindulóponthoz képest a felek megállapodása esetén megengedi annak módosítását. Így a fenti szabály alapján lehetőség van a törvényes minimálbér alatti munkabérben való megállapodásra, illetve csökkentett munkaidőben megállapodni, melyhez természetesen alacsonyabb munkabér társul. Vita tárgyát pontosan ezen megállapodás képezheti, amelynek tényét a munkáltatónak kell bizonyítania.

A munkaidőkeret kapcsán annak 24 hónapban történő rögzítését és annak munkáltató általi elrendelését a 104/2020. (IV. 10.) Korm. rendelet teszi lehetővé.<sup>5</sup> Bár az érdekképviseltek, szakszervezetek az ellenérzésüket fejezték ki a 24 hónap időtartamú munkaidőkeret kapcsán, ez is tekinthető a munkavállaló megtartása egyik eszközének. Amíg ugyanis a jelenlegi akadályozott vagy épp el nem rendelt munkavégzés hiányában a munkavállaló részesülhet munkabérben, a keret későbbi részében a munkáltató által elrendelt munkavégzés vezethet belső aránytalanságra, vagyis a munkavállaló részéről sokkal intenzívebb munkavégzésre. Jogvita a munkaidőkeret vonatkozásában a ledolgozott munkaórák, esetleg a kereten túlnyúló idő esetén túlmunka ellenértékének megfizetése iránt várhatóak.

### *2.4. Az otthoni munkavégzés ellentételezése; kártérítés*

Az otthoni munkavégzés elrendelésével a munkáltató kinyilvánítja, hogy igényt tart a munkavállaló munkájára, a munkakör jellegéből adódóan pedig az adott munka otthonról is végezhető. Kérdésként merülhet fel azonban, hogy ténylegesen mennyi naponta, illetve havonta a munkával töltött idő. Nem szabad elfeledkeznie a munkáltatónak azokról a rendkívüli körülményekről, hogy a munkavállalók szülők is egyben, akiknek az iskolák bezárásáról szóló rendelkezések folytán további kötelezettségeknek is eleget kell tenniük, az iskolás gyerekekkel való együtt tanulásnak. Ez kétségtelenül befolyásolhatja a munkavállaló otthonában ténylegesen munkával töltött időt. Ha a munkavállalónak ilyen kötelezettsége nem áll fenn, akkor is problémás lehet a munkával töltött idő mérése. Hiányozni fog ugyanis a munkába érkezés pontos rögzítése, a számítógép mellett tartózkodás pedig nem feltétlenül folyamatos, hiszen pont a rendkívüli helyzet által generált körülmények között egy munkavállalónak az otthonában egyszerre legalább három fronton kell hadat viselnie: ilyen az iskoláskorú gyermek online oktatásával kapcsolatos teendők, a részben emiatt felhalmozódott háztartási feladatok kézben tartása és természetesen a munkavégzés. Ezért megítélésem szerint számítani lehet az otthoni munkavégzés idejére járó munkabér megfizetésével kapcsolatos perekre.

<sup>5</sup> A koronavírus világjárvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges azonnali intézkedésekről szóló 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet munkajogi szabályainak a Gazdaságvédelmi Akcióterv keretében történő kiegészítéséről szóló 104/2020. (IV. 10.) Korm. rendelet.

Az otthoni munkavégzés során is történhet a munkavállalóval baleset, amely befolyásolhatja a munkavégzési képességét, adott esetben keresőképtelenséget idézve elő, emellett az otthon tartózkodás alatt és miatt bekövetkező balesetek okán nem zárható ki a munkáltatóval szembeni eljárás lehetősége, kártérítés megfizetése iránt.

### *2.5. Állásidő*

Az egyik legnehezebb problémának annak megítélése mutatkozik, hogy a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének nem tett-e eleget, mely esetben az Mt. 146. § (1) bekezdése alapján a munkavállalót alapbére illeti meg, állásidő címén, vagy a törvény szóhasználatában elháríthatatlan külső okról van inkább szó, mely esetben a munkavállaló bérben nem részesülhet.

A járványügyi intézkedések közül az egyik legkorábbi volt a színházak és mozik bezárása. Itt fel sem merülhet, hogy a munkáltatón múlhatna a munkavállaló foglalkoztatásának megszüntetése, hiszen jogszabályi tiltás folytán a tevékenység nem folytatható. Ugyanilyen jellegű a probléma például éttermek esetén a helyben fogyasztás megtiltását követően, amely a felszolgálat lehetőségét alapból zárja ki. Ilyen esetekben a munkavállaló nem jogosult az állásidőre járó alapbérre. Ugyanakkor az együttműködési kötelezettség körében elvárható, hogy a munkáltató egyéb lehetőségként más munkakörben mégis foglalkoztassa a munkavállalót. Számos esetről hallani, ahol a korábbi felszolgálók az éttermek továbbra is üzemelő konyhájáról házhoz szállításnál szállítói munkát látnak el.

Célszerű különbséget tenni azon munkáltatók között, akik maguk döntöttek már a járvány megjelenése kezdetén a tevékenységük leállításáról, az üzletek bezárásáról konkrét jogszabályi tiltás nélkül, és azok között, akik e döntést a jogszabályok tiltása folytán hozták meg. Ha az adott munkáltató még végezhetné volna a tevékenységét, de maga döntött annak leállításáról, vis maiorra, elháríthatatlan külső okra sikerrel nem hivatkozhat. Ebben az esetben az állásidő kapcsán a munkavállaló alapbérére jogosult lehet.

Munkaügyi per esetén a bíróságnak esetről esetre, minden munkáltató egyedi körülményeit, tevékenységét és lehetőségeit vizsgálva kell majd állást foglalnia az elháríthatatlan külső ok és a vis maior tényéről, a foglalkoztatási kötelezettség alóli mentesülés lehetőségéről.

### *2.6. A valós munkabér és a munkaszerződésben rögzített munkabér közti különbség*

Mind a még fennálló munkaviszonyok, mind a már megszüntetett munkaviszonyok esetén lehet jelentősége a munkavállaló bérének. A vendéglátás, turizmus területén dolgozó munkavállalók esetében nem ritka, hogy a munkaszerződésbeli részmunkaidővel és a hozzá rendelt munkabérrel szemben a

munkavállaló ténylegesen több órában végez munkát, amiért magasabb, de a munkaszerződésben és a hivatalos munkaügyi iratokban meg nem jelenő bérben részesül. A még munkaviszonyban állók esetén a tényleges munkabér nagysága az állásidőre járó alapbér esetében bírhat jelentőséggel.

A tényleges, a munkaszerződésbeli összegnél magasabb munkabérnek a már megszűnt munkaviszonyok esetén is van jelentősége, miután a hivatalos munkaügyi iratokban szereplő munkabér nagyságához igazodik az álláskereső járadék összege, emellett szükséges meghatározott idejű jogviszonyban állás is a járadékra jogosultsághoz.<sup>6</sup> Így a munkavállalónak komoly anyagi érdeke fűződhet ahhoz, hogy a tényleges munkabéréhez igazodjon az állami ellátása (figyelembe véve az álláskereső járadék törvényi felső határát is), még akkor is, ha e magasabb jövedelem a munkavállaló oldalán utóbb további adózási kötelezettséggel járhat.

Ha a tényleges munkabér nagysága merül fel kérdésként munkaügyi perben, annak megállapításához szükséges bizonyítási kötelezettség a munkavállalót fogja terhelni. Itt ugyanis már nem az eljárási szabályok által a munkáltatóra telepített bizonyítási szabályokkal állunk szemben,<sup>7</sup> hanem éppen a munkáltató birtokában levő munkaügyi iratok tartalma válik vitássá, amellyel szemben a munkavállaló állítása ezen munkaügyi iratokban szereplő összegnél magasabb összeg, munkabér. A munkáltatóra telepített bizonyítási kötelezettség csakis a munkaügyi iratokban, munkaszerződésben, bérjegyzékben szereplő bér megfizetésére vonatkozhat a jogszabály vonatkozó része szerint. Ennek megfizetése feltehetőleg nem vitás. Ezzel szemben a munkavállaló tevékeny részvételét és komoly eljárásjogi tennivalókat, bizonyítási kötelezettséget láthatunk, amikor az az állítás, hogy a munkaszerződésben rögzítettekkel szemben egy jóval magasabb munkaberről van szó a felek között. Ebben az esetben a munkavállaló bizonyítási szükséghelyzetbe kerül, hiszen ahhoz, hogy a munkabér nagyságára vonatkozó állítását a bíróság valóban fogadja el, az ennek alátámasztására szolgáló bizonyítékokat a munkavállalónak kell a bíróság rendelkezésére bocsátania.<sup>8</sup>

### 3. A megszűnt munkaviszonyból eredő jogviták

#### 3.1. A munkaviszony megszüntetése közös megegyezéssel

Gyakran találkozhatunk olyan munkaügyi perekkel, ahol a munkavállaló azt állítja, a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését nem kívánta, nem állt érdekében, nem volt valódi kon-

<sup>6</sup> A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény 26–27. §.

<sup>7</sup> Munkaügyi perben a munkáltatónak kell bizonyítania a kollektív szerződés, az igény elbírálásához szükséges belső szabályzatok, utasítások és a jogvita eldöntéséhez szükséges, a munkáltató működési körében keletkezett okiratok tartalmát, az igényelt juttatással összefüggő számítások helyességét, ha az vitatott és – bérvita esetén – a juttatás megfizetését. A polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 522. § (1) bek.

<sup>8</sup> Pp. 265. §.

szenzus a munkáltató és a munkavállaló között sem a munkaviszony megszüntetésében, sem annak módjában.

Az Mt. 287. § (3) bekezdése előírja, hogy a jogviszony megszüntetésére vonatkozó megállapodást a munkavállalónak először közvetlenül a munkáltatónál kell megtámadnia, és csak ezen megtámadás eredménytelenségének megállapításától számított 30 napon belül van helye a keresetlevél előterjesztésének. Eredménytelen a megtámadás, ha a másik fél annak közlésétől számított 15 napon belül nem válaszol, vagy azt nem fogadja el. A megtámadás okait a törvény ugyancsak meghatározza. A leggyakoribb hivatkozás kényszer és a fenyegetés fennállására történik.<sup>9</sup>

A járvány okozta helyzetben sok munkáltató kényszerült a munkavállalói létszám csökkentésére, mely esetben vagy felmondással élt, vagy a jogviszony megállapodással való megszüntetésével. Belátható, hogy a munkavállalónak a legtöbb esetben nem érdeke, hogy a munkaviszonya megszüntetésre kerüljön, de ha ez mégis elkerülhetetlen, legalább a felmondás esetén az Mt. szerint járó juttatásokban – felmondási időre eső bér, végkielégítés – részesülni szeretne. Ennek lehetősége a közös megegyezés esetén csak akkor adott, ha a felek megállapodnak olyan juttatások kifizetésében is, ami a felmondás esetén illetné meg a munkavállalót.

A veszélyhelyzet idején a munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeinek megfizetése iránt indítandó perekben ugyanazon követelményeket kell szem előtt tartani, mint amelyek a veszélyhelyzet előtt voltak irányadóak. Ezek alól semmilyen felmentés nem adható, erre irányuló jogi szabályozás nem született.

Célszerű emellett megfontolni a közös megegyezéssel történő jogviszony megszüntetés körében a megállapodáshoz vezető egyeztetéseken a munkáltató részéről elhangzó ígéret realitását, melynek lényege, hogy ha a munkavállaló ezt a módot és jogviszony megszüntetés tényét nem vitatja, és nem támadja, a veszélyhelyzet és a nehéz gazdasági helyzet enyhülésével a munkavállalóval ismételten munkaviszonyt létesít. Ez az ígéret ugyanis utóbb, akár két-három hónap elteltével nem kényszeríthető ki, ha viszont a jogviszony megszüntetésére megszabott 30 napos perindítási határidő eltelt, a munkavállaló az ígéret nem teljesülése idején pert már nem indíthat.

### *3.2. A munkáltató által kezdeményezett felmondás*

Amennyiben a munkáltató felmondással szünteti meg a munkavállaló munkaviszonyát, a felmondás indokának világosságát, valóságát és okszerűségét kell vizsgálni munkaügyi perben. A járvány előidézte nehéz gazdasági helyzetben a munkáltató működésével összefüggő ok esetén, hasonlóan a 2008-as gazdasági világválsághoz, önmagában a járványhelyzetre hivatkozás nem feltétlenül elégséges indok. A gazdasági világválság idején találkozhattunk olyan összefoglaló indokkal, hogy a

<sup>9</sup> Mt. 28. §.

munkaviszony megszüntetésére a gazdasági válság miatt került sor. Noha e tény mondhatni köztudomású volt, elégséges indokul más további, a munkáltató működésével összefüggő ok hiányában nem szolgálhatott. Jelen helyzetben is szükséges annak világos és okszerű indokát adni, hogy az adott munkavállaló munkájára a jövőben miért nincs szükség a köztudomású járványügyi helyzeten túl.

#### 4. Munkaügyi perek a veszélyhelyzet idején

A 74/2020. (III. 31.) Korm. rendelet<sup>10</sup> külön rendelkezéseket tartalmaz a polgári peres eljárásokra is, bizonyos könnyítéseket megfogalmazva, azzal az egyértelmű céllal, hogy a bírósághoz fordulók a veszélyhelyzet ellenére se szenvedjenek hátrányt, késedelmet peres ügyeik intézése során.

A Polgári Perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény szigorú formai követelményein enyhítve a kereset esetén nem követeli meg annak formanyomtatványon való benyújtását, egyúttal a bíróság kötelezettségévé teszi, hogy a keresetlevél hiányossága esetén a hiánypótlásra felhívó végzésnek részletesnek, a fél jogban való járatlanságához igazodónak kell lennie. A keresetlevél visszautasítására csak e hiánypótlásra felhívást követően, annak teljesítése elmaradása esetén van lehetőség. A bíróság ebben a rendkívülinek mondható helyzetben is tarthat tárgyalást, de csak elektronikus kép és hang továbbítására alkalmas eszköz útján.

Ennek megfelelően, a veszélyhelyzeti szabályozástól függetlenül mindenképpen be kell tartani a jogviszony jogellenes megszüntetésével kapcsolatos perek esetén az Mt. 287. § (1) bekezdésében foglalt 30 napos perindítási határidőt, munkabér megfizetésére irányuló perek esetében pedig a három éves igényérvényesítési idő változatlan.

#### 5. Zárszó

Jelen cikk írásának idején a Kormány a márciusban bevezetett szigorú intézkedések enyhítésén, a korlátozások csökkentésén és a gazdaság újraindításán dolgozik. Budapesten és Pest megyén kívül kinyithatnak az éttermek, teraszos vendéglátó ipari egységek, az üzletek időbeli korlátozás nélkül lehetnek nyitva és megnyitják a strandokat is. Mindenki reménykedik abban, hogy a járvány terjedése nem éri el Magyarországon az olaszországi vagy az egyesült államokbeli mértéket, hogy az nálunk továbbra is kordában tartható lesz. Ezen várakozás közepette kell újrakezdenünk illetve folytatnunk az életünket, remélve, hogy előbb-utóbb visszatér a normális kerékvágásba, és több áldozatot hozni már nem lesz szükséges.

<sup>10</sup> A veszélyhelyzet ideje alatt érvényesülő egyes eljárásjogi intézkedésekről szóló 74/2020. (III. 31.) Korm. rendelet.



Azt azonban megmutatta ez a rendkívüli időszak, hogy mindannyiunknak alkalmazkodnia kell a helyzethez, és aki gyorsan tud reagálni a munkahelyén előálló körülmények esetén, amennyiben erre módja van, kisebb veszteségekkel vészeli azt át. Mindannyiunk fegyelmeztségére azonban úgy vélem, még nagyon sokáig szükség lesz. Amíg ugyanis nem lesz meg a vírus ellenszere, csak a korlátozásokkal lehet a terjedését megakadályozni.