



A munkaidő szabályok veszélyhelyzet idején

Megvéd vagy gúzsba köt?

KÁRTYÁS Gábor*

A munkaidő mind a munkáltató gazdasági, mind a munkavállaló gazdasági és szociális érdekei szempontjából kiemelt jelentőségű munkafeltétel. A koronavírus járvány jelentette foglalkoztatási kihívások rámutattak arra, hogy ez a meglehetősen bonyolult, részletes szabályrendszer számos innovatív, az egyedi körülményekhez való optimális alkalmazkodást lehetővé tévő megoldást biztosít, különösen a felek együttműködése, megállapodása esetén. A tanulmány bemutatja, hogy melyek a munkaidő-szabályok mögötti védett értékek, amelyeket válság idején is meg kell őrizni, de amelyek megtartása mellett is számos lehetőség van a foglalkoztatási igényekhez való gyors alkalmazkodásra. Álláspontom szerint a jól felépített, tág értelmezési kereteket biztosító, stabil szabályrendszer sokkal inkább szolgálja a felek érdekeit, mint a hirtelen „válságkezelő” jogalkotási lépések, amelyek megbontják a jogi környezet rendszerét és a felek közötti egyensúlyt.

1. A munkaidő-szabályok rendeltetése, célja

A munkaidő mértékének korlátozása részben szociális kérdés, ami a munkavállalók egészségének és biztonságának védelmét érinti, részben viszont a termelést érintő gazdasági probléma.¹ A munkaidő az a munkafeltétel – a bér mellett –, amelynek a legközvetlenebb hatása van a munkavállalók mindennapi életére. A munkaidő mértéke és beosztásnak módja jelentősen kihathat a munka minőségére és a munkahelyen kívüli életre is. A másik oldalról a munkaidő kulcsfontosságú a vállalkozások számára is, hiszen meghatározó tényező a termelékenységben, a vállalkozás nyereségességének és fenntarthatóságának biztosításában.² A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) a munkaidő szabályozására

* Egyetemi adjunktus, PPKE JÁK.

¹ *Ensuring decent working time for the future. General Survey concerning working-time instruments.* Geneva, International Labour Office (ILO), 2018. 2. [A továbbiakban: ILO (2018)]

² ILO (2018) i. m. 5.

a kezdetektől nagy hangsúlyt fektet. E tárgykörben született meg 1919-ben az első ILO egyezmény, amelyet az évek során további egyezmények és ajánlások követtek, a munkaidő mértékét, a heti pihenőidőt, a fizetett szabadságot, az éjszakai munkát és a részmunkaidőt érintően.³

A munkaidő szabályozásának kettős célkitűzése megjelenik az uniós jogban is, ugyanakkor a hangsúly egyértelműen a munkavállalók egészségnek védelmében van. A munkaidő-szervezés egyes kérdéseiről szóló 88/2003/EK irányelv preambuluma szerint, a munkavállalók munkahelyi biztonságának, higiéniájának és egészségének javítása olyan cél, amely nem rendelhető alá pusztán gazdasági megfontolásoknak.⁴ A vállalkozásoknak biztosított rugalmasság – amely alapján az irányelv egyes rendelkezéseitől el lehet térni – csak a munkavállalók biztonságának és egészségének védelmére irányuló elvek betartása mellett történhet.⁵

Erre a célkitűzésre markánsan épít a bírói gyakorlat is. Az Európai Unió Bírósága (a továbbiakban: Bíróság) már az irányelvvel szembeni semmisségi eljárásban – amelyet az Egyesült Királyság indított, azt vitatva, hogy a munkaidő szabályokat nem lehetett volna a munkavállalók egészségének védelme alapján elfogadni⁶ – leszögezte, hogy az irányelv célja a munkahelyi egészség és biztonság előmozdítása. E körben utalt az Egészségügyi Világszervezet (WHO) alkotmányára, amely szerint az egészség teljes fizikai, mentális és szociális jólétet jelent, ami nem korlátozódik a betegség vagy fogyatékosság hiányára.⁷ Közel húsz évvel később a Bíróság leszögezte, hogy a maximális munkaidőre és a minimális pihenőidőre vonatkozó irányelvi előírások „az uniós szociális jog különös jelentőségű szabályainak minősülnek, amelyek előnyeiből a munkavállalók biztonsága és egészsége védelmének biztosításához szükséges minimumkövetelményként valamennyi munkavállalónak részesülnie kell”.⁸

A munkaidő-szabályok nem csak a retorika szintjén kaptak jelentőséget. Erre épül ugyanis a Bíróság következetes gyakorlata, amely szerint az uniós jogban a munkaidő és a pihenőidő egymást kizáró fogalmak, amelyek között nincs köztes kategória (valamilyen rendelkezésre állási idő).⁹ Ezért, ha egy adott időszakra megállapítható, hogy az alatt a munkavállaló a munkáltatója rendelkezésére állt, vagy munkát végzett, azt munkaidőnek kell tekinteni. Ennek a gyakorlatnak pedig nagy jelentősége volt az ügyeleti és készenléti idő, valamint az utazási idő megítélésénél.¹⁰ Nem kisebb jelentőséggel ruházta fel a gyakorlat a fizetett éves szabadsághoz való jogot, amelyet a Bíróság az uniós szociális jog különleges fontossággal bíró elvének tekint, amelytől nem lehet eltérni, és amelynek korlátozására csak

³ Ezek az érintett fő témák szerint az alábbiak: a munkaidő mértékét érintő 1., 30. és 47. Egyezmény és a 116. Ajánlás; a heti pihenőidőről szóló 14. és 106. Egyezmény és a 103. Ajánlás; a fizetett szabadságokról szóló 52., 101. és 132. Egyezmény és a 98. Ajánlás; az éjszakai munkáról szóló 4., 41., 89. és 171. Egyezmény és a 13. és 178. Ajánlás; a részmunkaidőről szóló 175. Egyezmény.

⁴ 88/2003/EK irányelv Preambulum (4).

⁵ 88/2003/EK irányelv Preambulum (15).

⁶ Részletesen ld. Kiss György: A munkaidő megszervezésének egyes kérdései. In: Kiss György (szerk.): *Az Európai Unió munkajoga*. Budapest, Osiris, 2001. 356–362.

⁷ Egyesült Királyság vs. Tanács, C-84/94. para. 15., 38.

⁸ Tyco C-266/14., para. 24.; Matzak C518/15., para. 45.

⁹ Részletesen ld. FODOR T. Gábor: A Munka Törvénykönyve munka- és pihenőidő szabályozásának uniós jogi megfeleléséről. *Magyar Munkajog E-folyóirat (hllj.hu)*, 2016/2. 22–25.

¹⁰ Ld. különösen: Simap C-303/98., Pfeiffer C-397/01., Dellas C-14/04., Vorel C-437/05., Tyco C-266/14.

az irányelvben kifejezetten meghatározott korlátok között kerülhet sor.¹¹ A munkaidő-szabályozás bonyolultságát jelzi ugyanakkor, hogy noha az irányelv felülvizsgálata az ügyeleti idővel kapcsolatos első ítéletek után, már 2004-ben megindult, e körben egyetértés máig nem alakult ki.¹² Így az utoljára 2003-ban módosított irányelv ma is hatályos.

A munkaidő-szabályozás alapkövei ma már alapjogi védelmet élveznek. Így az uniós jogban a munkaidő felső határának korlátozásához, a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz való jogot az elsődleges jog rangjára emelkedett Alapjogi Charta is nevesíti.¹³ Az Európai Szociális Charta 2. cikke az igazságos munkafeltételekhez való jog tényleges gyakorlásának biztosítása körében rögzít hasonló – az uniós jognál puhább megfogalmazású – elvárásokat. Az Alaptörvény a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz való jogot nevesíti.¹⁴

A bemutatott nemzetközi és alkotmányos keretek irányadóak veszélyhelyzet idején is. Ebből eredően a munkáltató mozgástere meglehetősen behatároltnak tűnik mind a munkaidő mértéke, mind beosztása vonatkozásában. E kötöttségek funkciója alapvetően a munkavállaló egészségének védelme a megfelelő pihenés biztosításával. Ugyanakkor, bár a szabályozás nem engedhet ennek az alapvető értéknek a védelméből, így is tág kereteket ad az adaptív foglalkoztatáshoz. Az alábbiakban ezeket a lehetőségeket vizsgálom meg, a magyar munkajog szempontjából.

2. A munkaidő mértékének csökkentése

A munkaidő szabályozás egyik alapköve tehát a meghatározott (korlátozott) mértékű munkaidő, amelyről a feleknek kell megállapodni. Ez a hazai szabályozásban akként jelenik meg, hogy külön szerződési kikötés hiányában a munkaviszony az általános teljes munkaidőre (napi nyolc, heti negyven órára) jön létre.¹⁵ Ebből eredően a munkaidő mértékének megváltoztatása is a felek közös megegyezését, a munkaszerződés módosítását igényli.¹⁶ A koronavírus járvány számos munkáltatónál szükségessé tette a munkaidő csökkentését, elsősorban a kijárási korlátozásokkal érintett ágazatokban.¹⁷ A kiinduló pont tehát az, hogy ehhez a felek közös megegyezésére volt szükség.

¹¹ Gerhard Schultz-Hoff C-350/06. para. 22.; újabban: Max Planck C-684/16., para. 19-20., Bollacke C-118/13.

¹² Az első tervezet elsősorban az ügyeleti idő kérdését érintően vezetett volna be új szabályokat, ám az Európai Parlament és a Tanács között nem alakult ki egyetértés [COM(2004)0607 final]. 2010-ben a Bizottság kétlépcsős konzultációs folyamatot indított a szabályozás újabb felülvizsgálatára, ám kellő politikai támogatást ekkor sem kapott a tervezet [COM(2010)0106 final és COM(2010)0801 final].

¹³ Alapjogi Charta 31. cikk (2) bek.

¹⁴ Alaptörvény XVII. cikk (4) bek.

¹⁵ A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 45. § (4) bek.

¹⁶ Mt. 58. §.

¹⁷ A kijárási korlátozásról szóló 71/2020. (III. 27.) Korm. rendelet. Az éttermek, kávézók, mozik, színházak, szállodák, nem élelmiszer vagy egyéb napi fogyasztási cikkeket áruló üzletek látogatása nem minősül alapos indoknak a lakóhely elhagyására, így a munkáltatók még csökkentett munkaidőben is csak nehézségekkel tudnak eleget tenni foglalkoztatási kötelezettségüknek.

A hazai munkajog nem ismeri a „nulla órás munkaszerződést”, amely esetben a felek a munkaidő mértékének pontos meghatározása nélkül szerződhetnek. Ez lényegében azt jelenti, hogy a munkáltatót nem terheli foglalkoztatási kötelezettség, azaz nem kell ellátnia munkával a munkaszerződést aláíró munkavállalót, illetve bérfizetési kötelezettsége is csak a ténylegesen ledolgozott idő után van.¹⁸ A hazai szakirodalomban vitatott, hogy a behívásos munkaviszony ezt lehetővé teszi-e.¹⁹ A törvény ugyanis úgy fogalmaz, hogy ebben az esetben „a munkavállaló munkaszerződés alapján a munkakörébe tartozó feladatok esedékességéhez igazodva teljesíti munkavégzési kötelezettségét”.²⁰ Ez alapján úgy tűnik, nem a munkáltató foglalkoztatási kötelezettsége, hanem a munkavállaló munkavégzési kötelezettsége igazodik a feladatok esedékességéhez. Ez azért problematikus, mert ez utóbbi nyilvánvalóan minden munkaviszonyban így van: nem lehet munkát végezni, ha nincs esedékes feladat. Így viszont nem érthető, hogy mi is a behívásos munkaviszony értelme.

A fenti dilemmától eltekintve a magyar munkajog a foglalkoztatási kötelezettségre épül,²¹ azaz a munkáltatónak nem csak joga, de kötelezettsége is a szerződés szerinti óraszámban foglalkoztatni a munkavállalót, illetve ha ennek – az elháríthatatlan külső okot kivéve – nem tesz eleget, úgy a munkavállaló alaphéret és bérpótlékait ettől függetlenül is fizetnie kell.²² A foglalkoztatási kötelezettségből és az állásidő szabályából is következik, hogy a munkáltató a munkaidő csökkentésére egyoldalúan nem jogosult, illetve, ez nem érinti a munkavállaló bérigényét. Ez alól csak az elháríthatatlan külső ok okozta állásidő a kivétel, amely esetén a foglalkoztatási kötelezettség megszegése ellenére sem jár bér a munkavállalónak.²³ Ha nem ilyen okról van szó, és a válsághelyzetben a munkáltató nem tud eleget tenni foglalkoztatási kötelezettségének a munkaszerződés szerinti munkaidőben, akkor a munkaidő csak közös megegyezéssel módosítható. Ez történhet átmeneti időre is, például a felek megállapodhatnak, hogy három hónapra a munkavállaló eredeti nyolc órás napi munkaidejét – a díjazás arányos csökkentésével – hat órára változtatják. A három hónapos időtartam letelte után pedig újra az eredeti óraszám lesz irányadó.

¹⁸ GYULAVÁRI Tamás: A behívásos munkavégzés szabályozása Európában. *Munkajog*, 2018/2.

¹⁹ GYULAVÁRI Tamás: A behívásos munkavégzés a magyar munkajogban. In: AUER Ádám – BERKE Gyula – GYÖRGY István – HAZAFI Zoltán (szerk.): *Ünnepi kötet a 65 éves Kiss György tiszteletére. Liber Amicorum in honorem Georgii Kiss aetatis suae LXXV.* Budapest, Dialóg Campus Kiadó, 2018.; HOFFMANN Gábor Csaba: Egy tökéletlen szabály: a behívás szerinti munkavégzés. *HR&Munkajog*, 2015/2.

²⁰ Mt. 193. § (1) bek.

²¹ Mt. 51. § (1) bek.

²² Mt. 146. § (1) bek. és 147. §.

²³ Az állásidő értelmezéséhez ld. CSORBA Anna: Milyen típusú munkaügyi perek várhatóak a corona-vírus hatására? *Magyar Munkajog E-Folyóirat (hllj.hu)*, 2020/1. 2.5. pont.

3. Bértámogatás csökkentett munkaidőben

A koronavírus járvány miatti foglalkoztatási nehézségek áthidalásához a Kormány olyan bértámogatás bevezetéséről döntött, amely a munkaidő csökkentésén és a kiesett munkaidőre járó bér egy részének állami megtérítésén alapul.²⁴

A támogatási konstrukció lényege, hogy a munkáltató és a munkavállaló megállapodnak a munkaidő legalább 15%-os, legfeljebb 75%-os csökkentéséről. A lecsökkentett munkaidőben a munkáltató továbbra is köteles foglalkoztatni a munkavállalót és díjazást fizetni, a munkavállaló pedig köteles rendelkezésre állni és munkát végezni. Emellett, ha a munkaidő csökkentés 50%-nál kevesebb, akkor a csökkentéssel érintett munkaidő-rész 30%-a a munkavállaló ún. egyéni fejlesztési ideje lesz, amelyre a munkáltatótól munkabér jár, és amely alatt a munkavállaló munkaköréhez, vagy a munkaadó tevékenységéhez kapcsolódó fejlesztésre kell rendelkezésre állnia. Ez az időszak a támogatást követő két éven belül is felhasználható. A bértámogatás a csökkentés miatt kiesett munkaidőre járó (általános szabályok szerint számított) nettó alapbér 70%-a, ezt téríti meg az állam. A támogatás köztehermentes, amelyet közvetlenül a munkavállalónak fizetnek ki, havonta, utólag. Ugyanakkor a támogatás havi összegének meghatározásakor legfeljebb a kérelem benyújtásakor hatályos, nettó minimálbér kétszerese erejéig vehető figyelembe az alapbér. Egy munkavállaló csak egyszer támogatható, a támogatás és így a csökkentett munkaidő időtartama három hónap.²⁵ A munkaadó kötelezettsége emellett a támogatással érintett munkaviszonyok fenntartása, legalább a támogatás időtartamát követő egy hónapig.²⁶

A Kr. értékelését ehelyütt csak a munkaidő szabályok szempontjából végzem el. Láthatóan, a konstrukció csak azon munkáltatók és munkavállalók esetében jelent megoldást, ahol nincs szó a veszélyhelyzet miatti teljes leállásról, és a munkaidő legalább 25%-ában továbbra is képes bért fizetni a munkáltató. Kiemelendő, hogy a munkaidő mértékének módosítása a bértámogatás igénybevételének céljából is csak a munkaszerződés közös megegyezéssel történő módosításával lehetséges.²⁷

A legvitathatóbb pont az egyéni fejlesztési idő szükségessége. Nyilvánvaló, hogy a munkaidő kieső részének finanszírozását az állam megoszthatja saját maga és a munkáltató között. Nem tűnik méltánytalannak a Kr. szerinti 70-30%-os megosztás. Ugyanakkor kétséges, hogy miért határozza meg a jogszabály, hogy az állam által nem fedezett 30%-os munkaidő-rész mire használható fel.

²⁴ A veszélyhelyzet idején történő csökkentett munkaidős foglalkoztatásnak a Gazdaságvédelmi Akcióterv keretében történő támogatásáról szóló 105/2020. (IV. 10.) Korm. rendelet (a továbbiakban: Kr.). A szabályozást a 141/2020. (IV. 21.) Korm. rendelet 2020. április 29-i hatállyal módosította. Az alábbiakban a módosított szabályokat veszem alapul.

²⁵ Kr. 3. § és 6. §.

²⁶ Kr. 1. § c) pont, 4. § (3) bek. a) pont.

²⁷ Ez akkor is így van, ha a módosítás utáni szöveg szerint a Kr. úgy rendelkezik, hogy a határozathozatal napján a kérelemben foglaltak szerint módosul a munkaszerződés a támogatás időtartamára a csökkentett munkaidő és egyéni fejlesztési idő tekintetében [Kr. 6. § (6a) bek.]. Ez a megoldás feloldja azt a problémát, hogy mi lesz a támogatás igénybevétele céljából módosított munkaszerződés sorsa, ha az állami szerv elutasítja a kérelmet. Mivel azonban a kérelmet a felek közösen nyújtják be, a konszenzus így is feltétele a munkaidő csökkentésének.

Véleményem szerint ezt a felekre kellett volna bízni. A jogszabályban szereplő megoldás mindenestre nem tűnik szerencsésnek. Egyrészt kétséges, hogy a járványveszély idején milyen távolléti oktatás, vagy otthoni egyéni képzés lehet az, ami a munkavállaló „munkaköréhez, vagy a munkaadó tevékenységéhez kapcsolódó fejlesztést” lehetővé teszi, különösen a termelő ágazatban dolgozó, fizikai munkavállalók esetén. Minden bizonnyal erre is tekintettel tolta ki a Kr. módosítása az egyéni fejlesztési idő felhasználását a támogatást követő két évre.²⁸ Ez a megoldás viszont „a munkaidőn kívüli munkaidőhöz” vezet: az egyéni fejlesztési idő fogalmilag a (munkaidő csökkentés utáni) munkaszerződésben szereplő munkaidőn felüli időt jelent. Erre ugyan bér jár, de a szerződésen felüli óraszámban jelent rendelkezésre állási kötelezettséget. Az uniós jog szempontjából nyilvánvaló, hogy ilyen elválasztásra nincs lehetőség, és az egyéni fejlesztési idő is munkaidőnek minősül.²⁹ Ezért figyelembe kell venni a heti maximális munkaidő, vagy a minimális pihenőidők beosztása szempontjából.

Másrészt a jogszabály szerint az egyéni fejlesztési időben a munkavállaló a fenti célból mentesül a munkavégzési kötelezettség teljesítése alól,³⁰ ám mégis a munkáltató rendelkezésére kell állnia.³¹ Ez a megfogalmazás téves, hiszen ha a munkavállaló a munkaköréhez, vagy a munkáltató tevékenységéhez kapcsolódó „fejlesztésben” vesz részt, az munkavégzésnek minősül. A rendelkezésre állási kötelezettség nem más, mint a munkavállaló arra vonatkozó kötelezettsége, hogy a munkáltató utasításának megfelelő munkavégzésre készen álljon,³² közvetlen célja a munkavégzési kötelezettség teljesítése, amely a munkáltatói utasítás befogadásán keresztül realizálódik.³³ Tartalma szerint általában passzív magatartást jelent, olyan helyzet, állapot fenntartását, amelyben a munkavállaló a munkáltató irányítási jogkörébe tartozó eszközökkel elérhető.³⁴ Az egyéni fejlesztési időt tehát nem tekinthetjük rendelkezésre állási időnek, hiszen az alatt a Kr. alapján szűk értelemben vett munkavégzésre ugyan nem, de „fejlesztésre” sor kerülhet. A munkavégzésre vonatkozó utasítás kizártsága mellett nyilván értelmetlen rendelkezésre állást előírni. A jogalkotó szándékának ehhez képest az a megfogalmazás felelt volna meg, hogy az egyéni fejlesztési időben a munkavállaló munkavégzési kötelezettsége csak képzési feladatokat ellátásra korlátozódik.

További pontatlanságokat találunk a Kr. azon szabályai körében, amelyek a támogatás alatti foglalkoztatással kapcsolatban határoznak meg követelményeket. Így a támogatás ideje alatt a támogatott munkavállaló vonatkozásában rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés elrendelésére nem kerülhet sor.³⁵ Mint alább látható lesz, a veszélyhelyzet idejére érvényes szabályok alapján a munkáltató amúgy is bármikor jogosult a már közölt munkaidő-beosztást módosítani, így a munkaidő-beosztás-

²⁸ Kr. 1. § b) pont.

²⁹ Ld. a 10. lábjegyzetben hivatkozott gyakorlatot.

³⁰ Kr. 1. § b) pont.

³¹ Kr. 4. § (2) bek. c) pont.

³² ROMÁN László: *A munkajog alapintézményei II.* Pécs, Magánkiadás, 1996. 3.

³³ BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – KISS György: *Kommentár a munka törvénykönyvéhez 2017.* Budapest, Wolters Kluwer, 2017. 237.

³⁴ KISS György: *Munkajog.* Budapest, Osiris Kiadó, 2005. 149.

³⁵ Kr. 4. § (3) bek. b) pont.

tól eltérő rendkívüli munkaidő felmerülése fogalmilag kizárt.³⁶ Ezért a Kr. valójában csak a munkaszerződésben foglalt mértéket meghaladó időtartamban végzett munkát tiltja a támogatás időtartama alatt.

Emellett a támogatás fizetés nélküli szabadság idejére nem folyósítható.³⁷ Vélhetően ismét pontatlan fogalomhasználattal állunk szemben, és a jogalkotó szándéka szerint minden olyan időszakra kizárt a támogatás igénybevétele, amelyre nem jár bér. Ennek viszont nemcsak a fizetés nélküli szabadságot,³⁸ hanem az Mt. 55. § szerinti, díjazással nem járó mentesüléseket, és különösen az igazolatlan távollétet is magában kellene foglalnia.

Végül a Kr. módosításáig a támogatás feltétele volt, hogy a munkaidőkeret lejárt vagy lezárásra került.³⁹ Nem világos, hogy e követelménynek a támogatási kérelem benyújtásakor, vagy végig a támogatási időszakban kellett fennállnia. Az utóbbi értelmezés indokolatlanul szigorú lenne, hiszen éppen a válsághoz való alkalmazkodás egyik legalapvetőbb eszközét zárna ki a szabályozás a támogatás idejére.⁴⁰ Annak pedig nincs különösebb jelentősége, hogy a támogatás ideje alatt teljesítendő órákat ténylegesen a támogatott hónapokra osztja-e be a munkáltató, vagy csak később használja fel azokat, hiszen a törvény elszámolási szabályaiból eredően a munkabér akkor is jár, ha a munkavállaló történetesen nulla órára van beosztva az adott hónapban (ld. még a 3.1. pontban).⁴¹ Erre is tekintettel a módosítás ezt a feltételt eltörölte.

A Kr. szerinti bértámogatás alap gondolata tehát a válságból eredő kockázatok elosztása az állam, a munkáltató és a munkavállaló között, a munkaidő csökkentésével és a kiesett bérnek a munkáltató és az állam közötti megosztásával. A konstrukció alapvetően helyes, ugyanakkor a részletszabályok a jelzett pontokon dogmatikai és gyakorlati szempontból is kifogásolhatóak.

4. A munkaidő-beosztás megváltoztatása

A munkaidő világosan meghatározott mértéke mellett legalább ilyen fontos a munkaidő kiszámítható, előre látható beosztása, amely lehetővé teszi a munkavállaló számára a munka és a magánélet összeegyeztetését, valamint a megfelelő tartamú és rendszerességű pihenést. A munkaidő-beosztás azt határozza meg, hogy a munkavállaló mikor köteles teljesíteni a munkaszerződéséből eredő rendelkezés-

³⁶ A koronavírus világjárvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges azonnali intézkedésekről szóló 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet 6. § (2) bek. a) pont.

³⁷ Kr. 3. § (6) bek.

³⁸ Mt. 127–133. §.

³⁹ Kr. 2. § c) pont.

⁴⁰ Hasonló okokból kifogásolható, de már a munkaidő kérdésén kívül eső probléma, hogy nem nyújtható támogatás a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatáshoz [Mt. 53. §, Kr. 5. § (2) bek.]. Eszerint a támogatás ideje alatt a munkáltató nem utasíthatja arra a munkavállalót, hogy átmenetileg (legfeljebb évi 44 munkanap erejéig) más munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál végezzen munkát. Véleményem szerint a támogatás céljának megvalósulását legfeljebb az utóbbi eset csorbíthatná, a munkakörtől vagy a munkahelytől való eltérés kizárása viszont feleslegesen korlátozza a munkáltató mozgásterét.

⁴¹ Ettől eltérő megállapodásra az órabéreseknél van lehetőség. Mt. 156. §.

re állási és munkavégzési kötelezettségét. A beosztás meghatározásának joga a munkáltatót illeti,⁴² ám három fontos kötelezettség kapcsolódik hozzá. Egyrészt a munkaidő-beosztás során tekintettel kell lennie az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményére, valamint a munka jellegére.⁴³ Másrészt a beosztást előre, írásban közölni kell – főszabály szerint a beosztás szerinti munkaidő kezdetét megelőzően 168 órával, amit csak 96 órával korábban lehet módosítani –, és a beosztástól eltérő munkavégzés rendkívüli munkaidőnek minősül.⁴⁴ Végül a munkáltató köteles nyilvántartani a munkavállaló teljesítésének adatait, kitérve mind a rendes, mind a rendkívüli munkaidő kezdetére és végére.⁴⁵

A munkáltató a munkaidő-beosztásának, a beosztás előzetes közlésének és a teljesítés nyilvántartásának kötelezettsége alól csak a kötetlen munkarendben mentesül.⁴⁶ Ehhez az szükséges, hogy a munkáltató írásban átengedje a munkaidő beosztásának jogát a munkavállalónak, ám erre csak akkor van lehetősége, ha a munkavégzés önállóan megszervezhető. Amennyiben nem a munkavállaló döntheti el, hogy mikor foglalkozik a feladataival, hanem ez a munkáltatótól, vagy a munkáltató ügyfeleitől függ, úgy kötetlen munkarendről nem lehet szó. Ugyanakkor, a munkarend kötetlen jellegét nem érinti, ha a munkavállaló a munkaköri feladatok egy részét sajátos jellegüknél fogva meghatározott időpontban vagy időszakban teljesítheti. Például, a kötelezően előírt időpontban teljesítendő továbbképzések, értekezletek nem befolyásolják a munkarend kötetlen jellegét.⁴⁷ A kötetlen munkarend a jellemző teljesítési mód távmunka és otthoni munka esetén, ami a vírusválság idején számos munkakörben vált észszerű, mindkét félnek kedvező megoldássá.

A speciális veszélyhelyzeti szabályok a fenti rendszerben azt a változást hozták, miszerint a munkáltató a közölt munkaidő-beosztást az egyébként irányadó határidőtől függetlenül, azaz lényegében bármikor, bármilyen okból módosíthatja.⁴⁸ Így például a munkavállalóval elég aznap reggel közölni, hogy meddig fog tartani a napi munkaidő, vagy előző este értesíteni, hányra jöjjön másnap dolgozni, vagy mely nap maradhat otthon pihenőnapon. A munkáltató szempontjából e szabály mellett megszűnik a beosztástól eltérő rendkívüli munkaidő, hiszen soha nem lehet majd a munkaidő-beosztástól való eltérésre hivatkozni. Túlóra így csak akkor képződhet, ha a munkáltató összességében többet dolgoztatja a munkavállalót, mint amennyi munkaidőre a munkaszerződés szól.

Hozzá kell tenni ugyanakkor, hogy a beosztás parttalanul rugalmas módosítását a veszélyhelyzet csak ritka esetben teheti szükségessé. Véleményem szerint a járvány nemigen jelent olyan kockáza-

⁴² Mt. 96. § (1) bek.

⁴³ Mt. 97. § (1) bek.

⁴⁴ Mt. 97. § (4)–(5) bek., 107. § a) pont.

⁴⁵ Mt. 134. §.

⁴⁶ Mt. 96. § (2)–(3) bek.

⁴⁷ Bár külön szabályozást máig nem kapott, a többségi álláspont szerint nem minősül kötetlen munkarendnek a törzsidő-peremidő rendszerre, avagy rugalmas munkarendre épülő megoldás, ahol csak a munkaidő egy részének beosztásáról dönthet a munkavállaló. DUDÁS Katalin: A rugalmas munkarend „szabályozatlanságának” története. *HR&Munkajog*, 2015/10.

⁴⁸ A koronavírus világjárvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges azonnali intézkedésekről szóló 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet 6. § (2) bek. a) pont.

tot a munkáltatónak, ami a munkaidő-beosztás előzetes közlése fellazításával orvosolható lenne. A határidő feloldása legfeljebb arra az első pár napra jó, amikor valamely jogszabályváltozás hirtelen lerövidíti a nyitvatartási, üzemelési időket, és emiatt borulnak a beosztások. Ez ugyanakkor nem hosszú távú probléma, ami mellett a jövő hétre már ne lehetne előre megfelelő beosztást közölni. A másik oldalról viszont nyilvánvaló, milyen aránytalan rugalmasságot vár ez a szabály a munkavállalótól. A teljesen kiszámíthatatlanná váló beosztás mellett már azt sem tudja megmondani a szülő gyermekeinek, hogy mikor ér haza, mert ez a munkáltató aktuális igénye szerint óránként változhat. A rugalmasság irányába tett jogalkotói engedmény e ponton rendkívül egyoldalú. Azt jelenti, hogy a munkáltatók a járványhelyzetből eredő beosztási kockázatokat áterhelhetik a munkavállalókra, noha e kockázatok a munkáltató tevékenységében, az ő érdekkörében merültek fel. Éppen ezért lenne szükséges az alapvető munkaidő-garanciák fenntartása, hiszen ezek tudják biztosítani, hogy a kockázatokat azok a szereplők viseljék, akiknél az jelentkezik, és akiket illeti a tevékenységből eredő profit is. Bármiféle „rugalmasítás” csak a szabályozás céljának – a munkavállalók egészségének védelme – érintetlenül hagyása mellett lehetséges.⁴⁹

5. Az egyenlőtlen munkaidő-beosztás (munkaidőkeret) alkalmazása

Ha a munkáltató munkaidőkeretben foglalkoztatja a munkavállalókat, akkor ezzel a kényszerű leállítás, vagy csökkentett üzemelés idejéről „átcsoportosítja” a munkaidőt egy későbbi időszakra, amikor már vélhetően rendeződik a működés. A munkaidőkeret lényege ugyanis éppen az, hogy a munkavállaló munkaszerződés szerinti munkaideje egyenlőtlenül osztható be, és így változhat az adott héten teljesítendő munkaidő mennyisége.⁵⁰ Például, a munkáltató pár hétig csak 10-20 óra munkavégzést rendel el, ám a munkaidőkeret egy későbbi időszakában hetente 50-60 óra munkaidőt oszt be. Ugyanígy, a munkaidőkerettel a heti pihenőnapok is beoszthatóak egyenlőtlenül.⁵¹ Nincs akadálya, hogy a munkaidőkereten belül szélsőségesen eltérő legyen a teljesítendő munkaidő mennyisége, és akár két hónapig egyáltalán ne legyen beosztva a munkavállaló, ehhez képest pedig a munkaidőkeret későbbi időszakában viszont folyamatosan napi 12 órás beosztásban dolgozzon.⁵² Munkavállalói szempontból, e megoldás előnye, hogy a munkaidőkeretben a havibéres munkavállalónak a beosztás szerinti munkaidőtől függetlenül minden hónapban a havi alapbére jár, illetve órabér esetén is az általános munkarend alapján kiszámított átalányra jogosult a munkavállaló, a ténylegesen teljesített órák számától függetlenül.⁵³ Ezzel a munkavállaló azokban a hónapokban is megkapja a díjazását, amikor

⁴⁹ A. C. L. DAVIES: *EU Labour Law*. Elgar European Law, 2012. 204.

⁵⁰ Mt. 99. § (7) bek.

⁵¹ Mt. 105. §.

⁵² Ennél több munkaórát keretben sem lehet beosztani egy napra, ld. Mt. 99. § (2) bek. a) pont.

⁵³ Mt. 156. §. PÁL Lajos: Az egyenlőtlen munkaidő-beosztás és a munkabér elszámolása. *Munkajog*, 2020/01. 71–72.

egyébként a munkáltató nem tudja végezni a tevékenységét. Másfelől, azokban a későbbi hónapokban sem kap magasabb díjazást, amikor arányosan több munkaidő elrendelésére kerül sor. A munkáltató egyoldalúan jogosult a munkaidőkeret elrendelésére, ám annak kezdő és befejező időpontját előre közzé kell tenni.⁵⁴

A munkaidőkeret alkalmazásának kulcskérdése persze az, hogy milyen hosszú az az időszak, amelyen belül a munkáltató átcsoportosíthatja a munkaidőt. Minél hosszabb ez az elszámolási egység, annál biztosabb, hogy lesz olyan későbbi időszak a tartama alatt, amikor a munkáltató fel tudja használni a leállás idején be nem osztott órákat. Főszabály szerint a munkaidőkeret négy hónapnál hosszabb nem lehet. A megszakítás nélküli, a több műszakos, valamint az idényjellegű tevékenység keretében, a készenléti jellegű munkakörben és a közlekedési ágazatban⁵⁵ a munkáltató egyoldalúan elrendelhet hathavi munkaidőkeretet is. Ennél hosszabb, de legfeljebb 36 havi munkaidőkerethez már kollektív szerződés szükséges.⁵⁶ A törvény részletesen meghatározza, milyen elszámolási szabályokat kell követni, ha a munkaviszony a munkaidőkeret lejárta előtt megszűnik. Amennyiben a munkavállaló felmondásával szűnne meg a munkaviszony, akkor az idő közben kifizetett, de tényleges teljesítéssel le nem fedett munkabér előlegként visszakövetelhető.⁵⁷ Ennek fontos szerepe lehet a munkaerő-megtartásában, illetve annak elkerülésében, hogy a munkavállaló még azelőtt máshova menjen dolgozni, hogy a már kifizetett bérrel arányos munkaidejét teljesítette volna.

A munkaidőkeret jelentőségét észelve, a jogalkotó elrendelte, hogy a munkáltató egyoldalúan dönthet 24 havi munkaidőkeret alkalmazásáról, illetve legfeljebb 24 hónapra meghosszabbíthatja a folyamatban lévő keretet. Erre pedig akkor is lehetősége van, ha a hatályos kollektív szerződés ezzel ellentétes szabályozást tartalmazna.⁵⁸ Ez a munkáltatók számára óriási rugalmasságot jelent a munkaidő átütemezéséhez. Például, két hónapos teljes leállás idejét (ami kb. 320 beosztható óra) a munkáltató további 22 hónap alatt használhatja fel. Ezt megteheti havonta kevesebb, mint két munkanapnyi (16 órányi) további munkaidő beosztásával, ami szinte biztosan felhasználható. A másik oldalról viszont a hosszú munkaidőkeret adminisztrálása, a beosztható óraszám nyomon követése komoly adminisztratív terhet jelent. Azzal is számolni kell, hogy ha a munkaviszony még a keret lejárta előtt megszűnik, az – ahogy fentebb láttuk – a munkavállaló számára komoly visszafizetési kötelezettséggel járhat, feltéve, hogy a leállás idejére be nem osztott órákat még nem dolgozta le.⁵⁹ A rendkívül hosszú munkaidőkeret tehát hosszú „röghöz kötéssel” járhat, elrendeléséhez még sincs szükség sem a szakszervezet, sem a munkavállaló beleegyezésére.

⁵⁴ Mt. 93. § (4) bek.

⁵⁵ Mt. 135. § (4) bek.

⁵⁶ Mt. 94. §.

⁵⁷ Mt. 95. § (4) bek. a) pont.

⁵⁸ 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.

⁵⁹ PÁL i. m. 73.

Tegyük hozzá, hogy a veszélyhelyzet alatt a kétéves keret kombinálható a munkaidő-beosztás tetszés szerinti, határidő nélküli megváltoztatásának jogával is (lásd az előző pontban). Így az akár napról napra, hektikusan változó munkaidő mértékéről, kezdetéről és végéről a munkavállalót gyakorlatilag nem is kell előre értesíteni. Jól látható tehát, hogy jogalkotó a munkaidő szabályok garanciális elemeit feláldozta a munkáltatóknak biztosítandó rugalmasság érdekében.

6. Szabadságot, mentesülés a munkavégzés alól

Ha átmenetileg ellehetetlenül a foglalkoztatás, megoldás lehet a munkavállaló szabadságot is. Noha a fizetett szabadság funkciója nem a foglalkoztatási válsághelyzetek megoldása, hanem a munkavállaló regenerációjának biztosítása,⁶⁰ bizonyos garanciális szabályokra figyelemmel akár a fizetett szabadság is eszköze lehet a válságkezelésnek.

Így elsősorban hangsúlyozni kell, hogy szabadságot kiadni csak a beosztás szerinti munkanapra lehet.⁶¹ Ha a munkavállaló más okból mentesül a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége alól (pl. keresőképtelen), akkor e napra nincs helye szabadság kiadásának. A szabadságot 15 nappal előre kell kiadni.⁶² Arra tehát nincs lehetőség, hogy a munkáltató aznap reggel, vagy csak pár nappal korábban rendeljen el szabadságot.

Nincs akadálya, hogy az éves szabadságot a munkáltató a veszélyhelyzet idejére tömbösítve adja ki. A szabadságból ugyanis csak hét munkanap az, amivel a munkavállaló maga rendelkezik (a munkaviszony első három hónapját kivéve).⁶³ Ennek a megoldásnak a munkáltató oldalán az a kockázata, hogy ha a munkavállaló már májusra kimeríti az éves rendes szabadságát, a munkaviszony azonban még az év vége előtt megszűnik, akkor nincs jogi lehetőség az időarányosnál magasabb mértékben igénybe vett szabadságra járó díjazás visszakövetelésére. Ezt a lehetőséget ugyanis az Mt. annak ellenére nem biztosítja, hogy kifejezetten rendelkezik a szabadság időarányos számításáról.⁶⁴ Álláspontom szerint ennek a megoldásnak semmilyen elfogadható indoka nincs, ezért a szabályozásnak lehetővé kellene tennie, hogy a vitán felül jogalap nélkül igénybe vett szabadságnapokra járó díjazást a munkáltató a munkaviszony végén visszakövetelje.

A felek megállapodhatnak fizetés nélküli szabadságban is, ám erre hangsúlyozottan csak a felek közös megegyezésével kerülhet sor. A fizetés nélküli szabadságnak nincs időbeli korlátja, tehát – ha

⁶⁰ „A rendszeres fizetett szabadsághoz való jog tehát a munka világában a pihenéshez való jog megvalósulását szolgálja, célja a rendszeres munkavégzés során elhasznált erőforrások, a fizikai és szellemi energia pótlásának, a munkavállalók regenerálásának biztosítása.” Ld. 74/2006. (XII. 15.) AB határozat III. 2.1. pont.

⁶¹ Mt. 124. § (1) bek.

⁶² Mt. 122. § (4) bek.

⁶³ Mt. 122. § (2) bek.

⁶⁴ Mt. 121. §. FODOR T. Gábor: A túladott szabadság, a munkaidő-beosztás közlése, „továbbdolgozás” határozott idő esetén, a próba-idő lejárt – A helyesnek tűnő álláspontok. *HR&Munkajog*, 2016/6.

a felek így egyeznek meg – akár huzamosabb tartamú is lehet, illetve bármikor megszakítható és újrakezdhető. A közhiedelemmel ellentétben nincs olyan szabály, amely alapján fizetés nélküli szabadságot csak az éves fizetett szabadság kimerítése után lehetne kiadni. Munkáltatói szempontból ugyanakkor érdemes mérlegelni, hogy a fizetett szabadság tárgyevi kiadása alól nem mentesít, ha a munkavállaló az adott évben korábban fizetés nélküli szabadságon volt.

Figyelemmel kell lenni arra is, hogy a fizetés nélküli szabadság tartama alatt a munkavállaló társadalombiztosítási jogviszonya szünetel.⁶⁵ Ezt a jogkövetkezményt enyhítette a jogalkotó azzal, hogy a veszélyhelyzet fennállásának időszakában a veszélyhelyzetből kifolyólag fizetés nélküli szabadságon lévő munkavállaló egészségügyi szolgáltatásra jogosultságának fenntartásáról rendelkezett. Hozzá kell tenni, ez nem az egészségügyi szolgáltatási járulék elengedését, hanem annak munkáltatóra terhelését jelenti.⁶⁶ Az is megoldás lehet, ha a mentesítés idejére a munkáltató mégis fizet valamilyen díjazást a munkavállalónak (pl. az alapbér 20%-át). Nincs akadálya, hogy ilyenkor a munkavállaló a minimálbér alatti jövedelmet kapjon. Ilyen esetben viszont figyelni kell arra, hogy – noha biztosított-nak minősül – a nyugellátáshoz szolgálati időt csak a minimálbér arányában szerez. Tehát, amennyivel kevesebbet keres a minimálbérnél, annnyival kevesebb szolgálati időre jogosult az adott időszak alatt.⁶⁷

A veszélyhelyzet miatt szünetelő közoktatás, óvodai nevelés és bölcsődei ellátás miatt számos munkavállaló oldaláról merül fel a kérdés, hogy a gyermek otthoni felügyelete céljából miként tudnak igazoltan távol maradni a munkából. Erre kifejezetten, alanyi jogon járó mentesülést az Mt. vagy a speciális veszélyhelyzeti szabályok nem biztosítanak. A felek szabadsággal, fizetés nélküli szabadsággal, vagy munkaidőkeretben a munkaidő/heti pihenőidő átütemezésével, esetleg otthoni munkavégzésben való megállapodással kezelhetik a helyzetet. Ugyanakkor – jogharmonizációs kötelezettségünkönkől eredően⁶⁸ – az érintett munkavállalók rendelkezésére áll az a szabály is, miszerint a munkavállaló mentesül a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége alól, ha ezt különös méltánylást érdemlő személyi, családi ok indokolja.⁶⁹ A váratlanul bejelentett iskolabezárás első napjai, vagy a gyermekekkel eredetileg otthon maradó nagyszülő megbetegedése stb. lehet ilyen körülmény, ami miatt minden további nélkül igazoltan hiányzik a gyermekét otthon felügyelő szülő. Ebben az esetben tehát nem kell megegyezni a munkáltatóval a fizetés nélküli távollétben, hanem a

⁶⁵ A társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény 8. § a) pont.

⁶⁶ A Gazdaságvédelmi Akcióterv keretében a koronavírus-járvány gazdasági hatásainak mérséklése érdekében szükséges adózási könnyítésekről szóló 140/2020. (IV. 21.) Korm. rendelet 20. §. A Magyar Munkajogi Társaság elnöksége és a Munkajog folyóirat szerkesztőbizottsága állásfoglalása [„Összefoglaló egyes munkajogi szabályok alkalmazásáról a veszélyhelyzet kihirdetéséről szóló 40/2020. (III. 11.) Korm. rendelet által elrendelt veszélyhelyzet időtartama alatt”, a továbbiakban: MMT állásfoglalás] 1.5. pontja is indokoltnak tartotta, hogy a fizetés nélküli szabadság (munkavégzés alóli mentesítés) munkajogi és társadalombiztosítási jogi szabályozásáról veszélyhelyzeti kormányzati intézkedés szülessen.

⁶⁷ Például a minimálbér felét kitevő alapbérnél egy hónap alatt fél hónapnyi szolgálati időt jelent. A társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény 39. § (1) bek.

⁶⁸ A Tanács 2010/18/EU irányelve (2010. március 8.) a BUSINESSEUROPE, az UEAPME, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött, felülvizsgált keretmegállapodás végrehajtásáról és a 96/34/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről 7. szakasz.

⁶⁹ Mt. 55. § (1) bek. j) pont.

mentesülés alanyi jogon jár, feltéve persze, hogy a helyzet különös méltánylást érdemel, és ebben a felek között nincs vita. Ez a mentesülés tartós igazolt távollétet is eredményezhet, ha például a szülő senki másra nem támaszkodhat a gyermekek felügyeletében, és a munkája természetéből eredően az otthoni munkavégzés sem megoldható.

7. Kombinált, innovatív megoldások

A munkaidő mértékének és beosztásának alakításával kapcsolatos megoldások akkor lehetnek a leghatékonyabbak, ha azokat a felek egyszerre, vagy egymást követően alkalmazzák. Számos variáció elképzelhető, amelyekkel meglehetősen eltérő helyzetekre is adaptív válasz adható. Elsősorban azt kell végiggondolni, hogy mely megoldások járnak együtt a munkavállaló bérének csökkenésével, vagy további hátrányokkal (így a biztosítási jogviszony szünetelésével), és melyek azok, amelyek csak a munkaidő és a pihenőidő, illetve a szabadság átütemezését jelentik. Ez utóbbiakkal érdemes a válságkezelést kezdeni, hiszen ezek összességében kevesebb veszteséget okoznak a feleknek. Az alábbiakban ilyen megoldásokra nézünk példákat, amelyek alkalmazása független a jogalkotó veszélyhelyzetre alkotott, speciális szabályaitól.

Például a munkáltató a tevékenységének ellehetetlenülésekor először fizetett szabadságra küldi a munkavállalókat. Az így nyert idő alatt a felek kidolgozzák a munkaszerződés módosításának lehetőségét, csökkentve a munkaidőt és (akár csak kisebb arányban) a munkabért is. Ha ez is kevésnek bizonyul a helyzet kezelésére, akkor fizetés nélküli szabadságra kerül sor, vagy a munkaviszony megszüntetésére, esetleg a további foglalkoztatást rögzítő előszerződéssel együtt.⁷⁰ Egy másik megoldás, hogy a munkaidő csökkentését a munkáltató igyekszik minél tovább bérkiesés nélkül megvalósítani. Például, hetente egy munkanapon fizetett szabadságon van a munkavállaló. A szabadságot amúgy is ki kellene adni a tárgyévben, ezzel tehát plusz költség nem keletkezik, ám a munkavállalók munkaidője 20%-kal csökken. A munkanapok, illetve a szabadságok aránya természetesen igény szerint változatható. Ez a megoldás kombinálható munkaidőkerettel, ahol a heti egy nap szabadság mellett további három pihenőnapon nem dolgozik a munkavállaló, és csak három munkanapja van. A havi béres munkavállalót ekkor is minden hónapban a havibére illeti meg, a beosztás szerinti munkaidőtől függetlenül,⁷¹ a keret későbbi tartalma alatt azonban mód lesz hatnapos munkahetek beosztására. Ismét számos kombinációs lehetőség elképzelhető a tekintetben, hogy a válsággal érintett hetek alatt a munkavállaló hány napot teljesít ténylegesen, hány napot tölt fizetett szabadságon, és hány heti pihenőnapja van. Egy következő fokozatban mindemellett a felek áttérhetnek csökkentett munkaidőre, aminek ugyanakkor a díjazásra is kihatása lesz. A szabadságolás és a részmunkaidő együttes alkal-

⁷⁰ Ezt a megoldást az MMT állásfoglalás is tartalmazza [4. b) pont].

⁷¹ Mt. 156. § (1) bek.

mazásakor ugyanakkor tekintettel kell lenni arra, hogy a szabadság idejére járó távolléti díj számításánál a távollét kezdő napján érvényes alapbért kell figyelembe venni.⁷² Ezért ha a részmunkaidőre való áttérés a szabadság kiadása előtt történik, úgy a szabadság idejére is a csökkentett bér jár majd.

E kombinált, a felek igényeihez leginkább igazodó megoldásokat leginkább kollektív szerződéssel lehetne megvalósítani, amelynek hatálya a munkáltatóval munkaviszonyban álló valamennyi munkavállalóra kiterjed.⁷³ Amint arra az MMT állásfoglalása is rámutat,

„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.”⁷⁴

Sajnálatos, hogy a sajtó alig ad hírt olyan esetekről, ahol a munkáltató és a szakszervezet tárgyalásos úton dolgozott volna ki közösen innovatív, önálló stratégiát a veszélyhelyzet kezelésére.

8. A legszélsőségesebb jogalkotói beavatkozás: az eltérő megállapodások lehetősége

A fentiekben bemutatottak szerint a munkaidő szabályai a veszélyhelyzeti jogalkotástól függetlenül is számos lehetőséget tartalmaztak a foglalkoztatási nehézségek megoldására. Meglátásom szerint a sokszor látványosan elkapkodott, pár napon belül módosított vagy kiegészített rendeleti szabályok ehhez képest kevésbé hatékony eszközei a válságkezelésnek, a munkáltatónak nyújtott egyoldalú előnyök révén pedig hosszútávon kifejezetten kártékonyak lehetnek. Az eddig elemzett speciális szabályok közül e tekintetben kiemelkedően ártalmas az a rendelkezés, amely szerint a veszélyhelyzet időtartama alatt az Mt. rendelkezéseitől a munkavállaló és a munkáltató külön megállapodásban eltérhetnek.⁷⁵

Ez az egy mondat az egész munkajogi szabályozás alapkövét mozdítja el. A munkajog, mint védelmi jogág legfőbb célja ugyanis éppen az, hogy az alárendeltségben teljesítő munkavállaló számára olyan minimális védelmi szabályokat határozzon meg, amelyektől a felek megállapodással nem térhetnek el, vagy csak a munkavállaló javára. Ehhez képest az átmeneti jogszabály az Mt. bármely szabálya tekintetében megengedi a szabad eltérést. A munkaidőt tekintve a veszélyhelyzet fennállá-

⁷² Mt. 148. § (1) bek. a) pont.

⁷³ Mt. 279. § (3) bek.

⁷⁴ MMT állásfoglalás 6. pont.

⁷⁵ A koronavírus világjárvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges azonnali intézkedésekről szóló 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet 6. § (4) bek.

sa alatt ezért nincs akadálya olyan munkaszerződéseknél, amelyek az általános teljes munkaidőnél hosszabb munkaidőről, de a minimálbér alatti díjazásról rendelkeznek, vagy amelyek alapján nem jár fizetett szabadság, minimális napi vagy heti pihenőidő, vagy ahol a munkavállaló súlyos kötbérral tartozik, ha elkésik. Észre kell venni, hogy ezen megállapodásoknak aligha szab gátat az, hogy szükséges hozzá a munkavállaló beleegyezése. Az állásidőn vagy a gyermekével otthon fizetés nélküli távolléten lévő, vagy az ezen alternatívák mellett jelenleg is dolgozó munkavállaló nincs abban az alkupozícióban, hogy érdekeit kellő erővel tudja érvényesíteni, ha a munkáltató előáll egy hasonló megállapodás tervvel.⁷⁶

A lakonikus tömörségű szabály ugyanakkor értelmezési problémák sokaságát veti fel. Egyrészt, a jogszabály alapján az eltérő megállapodások célhoz kötöttek, és csak a veszélyhelyzet időtartama alatt előírt tilalmak, korlátozások betartására irányulhatnak.⁷⁷ Kérdéses, hogy a munkaidő csökkentéséről, a fizetett szabadság vagy a betegszabadság megvonásáról, a napi 12 órás munkaidő-korlát eltörléséről szóló megállapodások vajon megfeleltethetőek-e ennek a célnak. Véleményem szerint erre a kérdésre csakis a konkrét eset összes körülménye ismeretében lehet választ adni. Nyilvánvaló, hogy a munkaidő csökkentése, vagy a minimálbér alatti alaphéttében való megállapodás nem felel meg ennek a célkitűzésnek, ha a munkáltató egyébként a veszélyhelyzet alatt is – komolyabb fennakadás nélkül – működik.

Másrészt, jellegükből eredően az Mt.-től szabadon eltérő, különleges megállapodások csak a veszélyhelyzet idején érvényesek. Ha a veszélyhelyzetet a Kormány megszünteti, csak olyan megállapodások maradhatnak hatályban a felek között, amelyek megfelelnek az Mt. szabályainak.⁷⁸ Például, a 47/2020. Korm. rendelet csak ránézésre ad lehetőséget a tetszőleges időtartamú munkaidőkeret bevezetésére. Jól mutatja ezt a 24 havi keretre lehetőséget adó, későbbi jogszabály, amely kifejezetten kimondja, hogy a keret a veszélyhelyzet megszűnése után is hatályban maradhat.

Harmadrészt, noha a veszélyhelyzet mellett indokolt lehet egyes munkajogi szabályok diszpozitívva tétele, ez az egész jogszabályra biztosan nem vonatkozik. Már csak azért sem, mert ez a parttalan szabadság látszólag az Alaptörvényben foglalt, vagy az egyébként kötelező uniós jogi normák lerontását is lehetővé teszi. Kérdéses például, érvényes-e a veszélyhelyzet idejére kötött olyan megállapodás, amely megvonja a munkavállaló fizetett szabadsághoz való jogát.⁷⁹ Arra egyetlen tagállamnak sincs hatásköre, hogy az uniós jogtól eltérő megállapodásokat lehetővé tegye.⁸⁰ A jogalkotás kapkodására utal, hogy a 24 havi munkaidőkeret bevezetése mellett a jogalkotó mégis kijelölt pár kógens szabályt.

⁷⁶ Általában is hasonló aggályokat fogalmaz meg a munkaidő szabályaitól való, egyéni megállapodásban való eltéréssel kapcsolatban: DAVIES i.m. 205.

⁷⁷ MMT állásfoglalás 5. pont.

⁷⁸ Noha ezt kifejezetten nem mondja ki a jogszabály. Tamás GYULAVÁRI: COVID-19 and Labour Law: Hungary. *Italian Labour Law E-Journal*, Special Issue 1, Vol. 13., 2020. 3.

⁷⁹ Amint arra az MMT állásfoglalás rámutat ugyanakkor, a többségi álláspont szerint az Alaptörvénynek nincs közvetlen hatálya magánjogi jogviszonyokban. MMT állásfoglalás 1.3. pont.

⁸⁰ István HORVÁTH – Zoltán PETROVICS: *COVID '19 – Hungary. Measures concerning employment, collective labour law and social security*. <http://www.cielolaboral.com> (letöltés ideje: 2020. 04. 09.) 4.

Így a beosztás szerinti munkaidő mértékére, illetve a napi és heti pihenőidőre vonatkozó szabályoktól megtiltotta az eltérést.⁸¹

9. Összegzés

Álláspontom szerint a munkaidő-szabályozás által védendő értékekről a veszélyhelyzet idején is gondoskodni kell. Ugyanakkor, a bemutatott példákból is láthatóan, a rugalmas, a váratlan helyzethez alkalmazkodó munkaidő-szervezés akkor is lehetséges, ha a felek nem élnek a veszélyhelyzeti jogalkotás által lehetővé tett megoldásokkal. E rendeleti szabályozás azonban nem csak a szükségtelensége miatt kifogásolható.

Aggályos, hogy a veszélyhelyzeti szabályok csak a munkáltató számára biztosítottak a másik félre kötelező, egyoldalú döntési lehetőséget (beosztás megváltoztatása, távmunka elrendelése, 24 havi munkaidőkeret bevezetése), de egyetlen olyan szabály sem született, ami a munkavállaló oldalán felmerülő nehézségeken enyhített volna hasonló technikával. Például az otthoni munkavégzés egyoldalú munkáltatói elrendeléséhez képest nem kevésbé lett volna indokolt azt előírni, hogy a digitális munkarendben otthon tanuló gyermeket nevelő munkavállaló kérésére kötelező kötetlen munkarendet engedélyezni, vagy a 65 év feletti hozzátartozóval együtt élő munkavállaló maga határozhatja meg éves szabadsága ütemezését.

Végül, a veszélyhelyzeti jogalkotás munkaidőt érintő része – szükségtelensége és egyoldalúsága mellett legfőképpen – azért vitatható, mert teljesen aránytalan. A teljes munkajogi szabályozás diszpozitívva tételét semmi nem támasztja alá. A 47/2020. Kormányrendelet minden bizonnyal jogtörténeti távlatokban is példája lesz az elhibázott (munkajogi) jogalkotásnak. Felsorolni is nehéz, hogy ez a rendeleti szabály hány alkotmányos, vagy uniós jogi előírás sérelmét felvető jogvitát eredményezhet. Annál rövidebb viszont azon eseteknek a listája, ahol e felhatalmazás nélkül valóban a munkajog jelentette volna a korlátot a válságkezeléshez.

⁸¹ 104/2020. (IV. 10.) Korm. rendelet 1. § (3) bek. Az eltérési lehetőségek csak a közlekedési ágazat vonatkozásában maradtak meg, ld. Mt. 135. § (4) bek.