

Levél az Európai Szakszervezeti Szövetség főtitkárának

Az elmúlt napokban az Európai Szakszervezeti Szövetség (ETUC) főtitkára, Luca Visentini levelet írt a magyar miniszterelnöknek, melyben mély aggodalmát fejezte ki a Covid-19 terjedése gazdasági következményeinek enyhítésére Magyarországon elfogadott intézkedésekkel kapcsolatban.

A levél szakszervezeti berkekben is vita tárgyát képezte. Az alábbiakban olvasható a Munkástanácsok és a Liga Szakszervezetek álláspontja. A Munkástanácsok Országos Szövetsége felelősnek érzi magát azért, hogy a tényekről pontos tájékoztatást nyújtson, és az Európai Szakszervezeti Szövetség ezen tények ismeretében tudjon megfelelő döntéseket hozni.

Tisztelt Főtitkár Úr!

Kollégánktól, György Károlytól értesültünk arról, hogy az ETUC – a MASZSZ és az ETUC közötti levelezés alapján – levéllel kívánja támogatni a magyar munkavállalókat a koronavírus miatti veszélyhelyzetben hozott, a munkavállalókat érintő kormányzati intézkedések kapcsán.

Sajnáljuk, hogy mi nem Öntől kaptuk meg az ETUC szándékára vonatkozó tájékoztatást, miközben mi is tagjai vagyunk az ETUC-nak, és más szervezetet nem bízunk meg a képviseletünkkel. Szeretnénk tájékoztatást adni arról, hogy az Önnek küldött információk pontos tartalmát nem ismerjük, erről nem kaptunk tájékoztatást, és arról nem volt a szakszervezetek között sem egyeztetés, így nem tudjuk, hogy konkrétan milyen ismeretekkel rendelkezik a magyarországi helyzetről. A MASZSZ

és az ETUC közötti levelezésből láttuk, hogy az ETUC elegendőnek tartja, ha a szakszervezetek „többsége” támogatja a kezdeményezést (bár ezt a megközelítést a magyarországi országos politikában nem sokan tartják irányadónak a külföldi véleményformálók között, hiszen kizárólag a kisebbségben lévő ellenzék álláspontját támogatják), ezt nagyon sajnáljuk.

Mi is hálásak vagyunk az ETUC támogatásáért minden indokolt esetben, és nagyra becsüljük – különösen most, ebben a krízishelyzetben – végzett munkáját, javaslatait, amelyekkel igyekszünk tagjainkat rendszeresen megismertetni, s magunk is sokat merítünk belőlük országos szinten, amikor javaslatainkat megfogalmazzuk a kormányzat felé. Éppen ezért, az ETUC hitelességének és tekintélyének megőrzése érdekében szeretnénk, ha ez a szervezet a tények ismeretében tudna megfelelő döntéseket hozni. Felelősnek érezzük magunkat azért, hogy ezekről a tényekről pontos tájékoztatást nyújtsunk Önnek és munkatársainak.

1. A kormány munkavállalókat érintő eddigi intézkedései

A munkavállalókat érintő első intézkedések, tények közé tartozik az, hogy a magyar kormány egyik legelső nyilatkozata szerint a válsághelyzet gazdasági és szociális oldalának kezelése körében elsődleges cél a munkahelyek megőrzése. A kormány a koronavírus magyarországi megjelenése óta minden alkalommal – a Parlamentben is több ízben – megfogalmazta ezt a törekvését. (Az egészségügyi veszélyek leküzdése természetesen minden más érdeket megelőz, amit mi is helyesnek tartunk.) Ehhez kapcsolódóan minden alkalommal hangsúlyozza a miniszterelnök, hogy ennek eszköze a kormány gazdaságfilozófiája szerint nem az, hogy a munkabéreket vagy azok egy részét a kormány fizeti ki, mivel ez lényegében olyan segélyezést jelent, amelyre – különösen a befizetett adók,

járulékok mértékének csökkenése, s így állami költségvetési források jelentős csökkenése miatt is – csak kölcsönök (pl. IMF-től, bankoktól való) felvételével kerülhetne sor, amelyek későbbi visszafizetése csak komoly – a munkavállalókat is súlyosan érintő – megszorító intézkedések mellett lenne lehetséges. A kormány ezért a jelen válságban sem megszorításokat eredményező intézkedésekkel szeretné kezelni a helyzetet, hanem a munkahelyek fenntartásával, munkalehetőségek biztosításával, a gazdaság élénkítésével (amit egyébként az ETUC, az európai szociális partnerek és az EU is javasol). A kormány tehát éppen azon dolgozik, hogy ne a munkavállalóknak kelljen viselnie később a legnagyobb terheket, hanem azokat arányosan el lehessen osztani a gazdaság szereplői között, különösen nagy mértékben bevonva ebbe az eddig is – és most a válság idején is – óriási profitot felhalmozó bankokat, multinacionális és más tőkeerős cégeket.

A kormány meghozott intézkedéseinek további fő eleme, hogy fokozatosan, ahogyan a válság érinti az egyes ágazatokat, szakmákat, úgy terjeszti ki a védelmet, s ennek keretében elvárja a munkáltatóktól is, hogy ameddig erre gazdasági lehetőségük van, ne állítsák le a munkát, ne küldjék el a dolgozókat. Ehhez nyújt segítséget a munkabérek közterheinek megfizetése alól a munkáltatók számára teljes, a munkavállalók számára pedig részleges mentesítés, valamint a cégek és állampolgárok hitelei visszafizetésének felfüggesztése 2020. végéig, azzal, hogy ez nem növelheti meg később sem a kamatokat.

A kormány 2020. március 30-án bejelentette azt is, hogy április 6-7-re átfogó intézkedés-csomagot fogad el és hirdet ki a gazdasági válság kezelésére, amelynek központi eleme továbbra is a munkahelyek megtartása, a munkalehetőségek biztosítása lesz.

Végül a kormány többször hangsúlyozta azt is, hogy semmilyen intézkedést nem zár ki arra az esetre sem, ha a munka nélkül

maradók megélhetése, ellátása komoly veszélybe kerülne (tehát akár a munkabérek részben vagy egészben való átvállalását sem). Amit most a kormány próbál elsődlegesen elérni, az az, hogy ne álljon le egyszerre az egész gazdaság, s támogassa azokat a cégeket, amelyek még tudnak részben vagy egészben működni, tehát intézkedéseinek ütemét is a válság üteméhez igazítja. Minden esetben hangsúlyozza azonban azt is, hogy ahogy eljön az ideje újabb vagy másfajta cselekvésnek, támogatásnak, azt is megteszi.

A munkahelyek megtartásának szándéka áll a Munka Törvénykönyvének (Mt.) átmeneti, a veszélyhelyzetre vonatkozó módosítása mögött is, amely a következő pontokon ad eltérési lehetőséget az Mt. hatályos rendelkezéseitől:

1. lehetővé teszi, hogy *a munkáltató egyoldalúan rendeljen el otthoni munkavégzést vagy távmunkát* (erre eddig csak a felek megállapodásával volt lehetőség). Ez a módosítás azonban nem érinti a munkafeltételekre vonatkozó többi garanciális rendelkezés betartását, kizárólag a munkavégzés helyének megváltoztatására ad lehetőséget, s ennek oka is elsősorban az, hogy az egy légtérben való munkavégzéssel a dolgozók ne fertőzhessék meg egymást, ne betegedjenek meg, s ne essenek ki emiatt a munkából. A munkavállalók ennek a lehetőségnek kifejezetten örültek.
2. a munkáltató *egyoldalúan ellenőrizheti a munkavállalók egészségi állapotát* (nyilván azokban az esetekben, ha nem lehetséges az otthoni munkavégzés). Ez a rendelkezés is egyértelműen a koronavírus miatti egészségi veszélyek csökkentésére, elkerülésére szolgál.
3. felhatalmazást kapott továbbá a munkáltató arra, hogy *a már közölt munkaidő beosztást bármikor megváltoztathassa* (az eddig legalább 96 órával előbb történő közlési kötelezettség helyett). Ez az intézkedés indokolt, ha mégis munkavállalók esnének ki a betegség miatt a munkából, vagy a megelőzés érdekében, esetleg a válság

miatti változó munkaszervezési igények miatt (pl. a szupermarketekben) van erre szükség éppen a lakosság megfelelő ellátása érdekében.

4. A legtöbbet vitatott rendelkezés pedig az, amely lehetővé teszi, hogy a *munkáltató és a munkavállaló megállapodással eltérjen az Mt. bármely rendelkezésétől*, amely valóban akár a kötelező minimumoktól, illetve maximumoktól való eltérést is lehetővé teszi. Ez a rendelkezés ugyanakkor nem ad korlátlan felhatalmazást a munkáltatóknak, hiszen eleve a felek megállapodása esetén van csak rá lehetőség (a megállapodás elutasítása most sem lehet jogszerű oka munkáltatói felmondásnak), ugyanakkor a felek megállapodásánál is figyelembe kell venni a munkajog alapvető, alkotmányos rendelkezéseit (pl. a munkavállaló méltányos érdekeinek védelme, a jóhiszemű, tisztességes bánásmód, a joggal való visszaélés tilalma, a diszkrimináció tilalma, a felek együttműködési kötelezettsége, egyéb személyiségi jogok védelme), de a Magyarország által korábban elfogadott nemzetközi egyezményeket is, stb.
5. A módosítások *nem zárják ki, hogy a szakszervezetek és a munkáltató kollektív megállapodásban egységesen rendezzék a válsághelyzet alatti munkafeltételeket*. A módosító rendelkezések csak az első három pontban írt esetre nézve helyezi hatályon kívül a már korábban meghozott kollektív szerződéses rendelkezéseket, de annak semmi jogi akadálya nincs most sem, hogy a felek újabb kollektív megállapodást kössenek.

A munkavállalókat érintő eddig megtett kormányzati intézkedések ismeretében még *idő előttinek tűnik az eddig már megtörtént munkahelyvesztések miatti nemzetközi fellépés is*. Idő előttiek ezek még azért, mert a jelenlegi jogszabályok jogszerű munkáltatói figyelembevétele és alkalmazása mellett (amire joggal számíthat bármely kormány) *még nem kell, hogy ellátatlanok legyenek az eddig munkaviszonyban álló munkavállalók*.

Akiknek ugyanis a munkahelyét a munkáltató felmondta a válság miatt, a törvény alapján legalább 30 napos fizetett felmondási időre jogosultak (ettől az Mt-módosítások sem engednek eltérést, még megállapodással sem), s három évi munkaviszony után (1-6 havi) végkielégítés is jár nekik. Ennek alapján minden elküldött dolgozó még *minimum harminc napig nem ellátatlan*, s ebből a bérből sem kell levonni a munkavállaló által fizetendő közterhek nagy részét, s nem kell az esetleges hitelt sem befizetni, így *a bérek nettó értéke magasabb a járvány előttinél*. Ezt követően pedig *álláskeresési járadékra lesz jogosult*, aki munka nélkül marad. Ennek összege valóban lényegesen alacsonyabb, mint a munkabér összegek, s a maximális folyósítási ideje is rövid (legfeljebb 90 nap), ami már valóban rontja a megélhetés színvonalát, ezért ebben mi is várunk elmozdulást a kormánytól az áprilisban kihirdetendő csomagban. *A kormány már eddig is többször hangsúlyozta, hogy minden lehetőséget figyelembe fog venni a munkavállalók segítségére, tehát a későbbiekre nézve nem zárta ki akár a munkabérek fizetésének teljes vagy részbeni átvételét sem, de még nem látja erre elérkezettnek az időt.*

Az valóban okoz már most is megélhetési problémát a munkavállalóknak, ha nem a munkáltató mond fel nekik, hanem ők kényszerülnek családi körülményeik miatt otthon maradni úgy, hogy a munkájuk nem végezhető otthonról. Ha nem tudnak megállapodni a munkáltatóval erről (pl. a fizetett szabadság kiadása, kivétele stb.), s emiatt a dolgozónak kell felmondania, akkor valóban nem jár neki semmilyen juttatás, (bár – a jog szerint – még ebben az esetben is le kell dolgoznia a harminc napos felmondási időt, tehát elvben ekkor is lehet még ellátása). Szakszervezetünk erre a helyzetre nézve is tett javaslatot a kormány felé (pl. táppénz folyósításával), s reményeink szerint az áprilisi csomag erre a helyzetre is nyújt majd megnyugtató megoldást.

Valóban érkeznek panaszok tagjainktól, s más munkavállalótól arra nézve, hogy egyik napról a másikra elvesztik a munkájukat

és a munkabérüket is, ezek nagy részének alapja azonban a *jogszabályok be nem tartása a munkáltató részéről* (pl. felmondási idő, s erre járó díjazás és végkielégítés ki nem fizetése, jogellenesen egyoldalúan elrendelt fizetés nélküli szabadság vagy rendeltetésellenesen alacsony szintre egyoldalúan levitt munkaidő, és nem utolsósorban a csoportos létszámcsökkentés szabályainak be nem tartása, amely esetén a Bérgarancia Alapból is jövedelemhez juthatnának az elbocsátott munkavállalók, stb.). Erre nézve szakszervezetünk tanácsokkal látta el honlapján a tagjait és folyamatosan nyújt számukra jogi segítséget.

Szeretnénk arról is tájékoztatni az ETUC-t, hogy *a kormány eddig megtett intézkedéseivel a munkáltatók egyáltalán nem elégedettek, a legnagyobb magyar munkaadói szövetség, az MGYOSZ valóban olyan javaslatokat tett le a kormány elé, amelyek kizárólag a munkavállalókra hárítanak a válság következményeit, s lényegében korlátlan munkáltatói egyeduralmat tennének lehetővé a munkahelyeken. Ez a munkáltatói elégedetlenség is mutatja, hogy a kormány igyekszik a nehézségeket egyensúlyban tartani és arányosan megosztani azokat a gazdasági szereplők között.*

Mi egyetértünk a kormánynak azzal a kiindulópontjával és válságkezelő gazdaságfilozófiájával, amely a középpontba a munkahelyek megtartását és a munkalehetőségek biztosítását állítja. Tisztában vagyunk azzal is, hogy ebben a válságban nem „hirdetnek győztest”, mindenki, minden ország és minden gazdasági szereplő, így a munkavállalók is komoly veszteségeket fognak elszenvedni, amelynek lehetséges, hogy hosszabb távon is hatása lesz, s ezért el kell fogadnunk azt is, hogy a válság kezelésében a munkavállalóknak is – arányosan ugyan – de ki kell venniük a részüket.

Mi is hiányoljuk az országos szintű *szociális párbeszédet*, megértjük azonban, hogy jelenleg szinte minden nap kell valamilyen, a munkáltatókat és munkavállalókat is érintő intézkedést hozni, amely lényegében permanens szociális

párbeszédet igényelne, amely nyilvánvalóan nem várható el ebben a helyzetben egyetlen kormánytól sem. Azzal is tisztában vagyunk, hogy a szociális partnerek részére nem áll rendelkezésre minden, a döntések meghozatalához szükséges információ, amelyeknek valóban naprakész eljuttatása a jelenlegi helyzetben szintén komoly adminisztratív terhet róna a kormányzatra.

Ugyanakkor *nem vagyunk elzárva attól, hogy a kormányhoz eljuttassuk és nyilvánosan is megtegyük a javaslatainkat*, amely lehetőséggel a mi szakszervezetünk él is. *Nem tartjuk reálisnak ebben a helyzetben, ha az egyetlen szakszervezeti követelés a munkabérek kormány általi fizetése*, miközben tudjuk, hogy – pl. a munkabérek közterheinek elengedése, vagy éppen sok vállalkozás adóbefizetési kötelezettségének elhalasztása, s nem utolsósorban az egészségügyi járványhelyzet kezelésének horribilis költségei miatt – az államnak is jelentősen kisebbek az anyagi lehetőségei. Abban pedig mindenképpen egyetértünk a kormánnyal, hogy a súlyos megszorításokkal járó külföldről való hitelfelvételt amennyire csak lehet, el kell kerülni, mert egy ilyen lépésnek – ahogyan azt a 2008-as válság idején is láttuk – a legnagyobb vesztesei éppen a munkavállalók lesznek.

A szociális párbeszéd ágazati és munkahelyi szintjéért pedig nem a kormány, hanem mi, szociális partnerek vagyunk felelősek, hiszen ez a mi dolgunk, ezért mi elsősorban azt szeretnénk elérni, hogy mi is tegyük meg, amit meg tudunk tenni, s ne csak másoktól (pl. kormány, EU intézmények stb.) várjuk a megoldást.

Mindezeket a körülményeket úgy értékeljük, hogy ebben a pillanatban még nem indokolt az a nagy nemzetközi figyelem és aggodás, amely övezi a magyar – és csak a magyar – kormány válságkezelő intézkedéseit, hiszen vannak Magyarországnál jelenleg sokkal rosszabb helyzetben lévő országok és munkavállalók is, akikért össze kell fognunk és az EU-hoz kell fordulni, ahogyan ezt – általunk is elismerten – az ETUC eddig

meg is tett.

1. A veszélyhelyzet „határidő nélküli” meghosszabbításának „diktatórikus” következményeitől való félelem

A veszélyhelyzet meghosszabbításáról szóló törvény jogállamiságával kapcsolatban a jelen helyzetben és időpontban szintén *eltúlzottnak és mindenképpen idő előttinek tartunk* minden fellépést. Megdöbönt minket és nagyon sajnáljuk, hogy egy ilyen súlyos veszélyhelyzet esetén az EU-nak és más szereplőknek van felesleges ideje erre (és csak a magyar rendkívüli jogrenddel kapcsolatosan), s ezzel elvonnak sok figyelmet és időt az életeket és később a megélhetésünket, köztük a munkavállalókat is, súlyosan veszélyeztető válság kezelésétől.

A kritizált magyar törvényben egyértelműen szerepel, *hogy kizárólag a járványveszély fennállásának idejére szól a kormány felhatalmazása, kizárólag a járvány kezelésére, veszélyeinek elhárítására, s csak a szükséges és arányos mértékben* (amely kitétel éppen az ellenzéki képviselők javaslatára került be a törvény szövegébe), s hogy az erre vonatkozó veszélyhelyzet megszűnésének megállapítására vagy bármikori megszüntetésére nem a kormány, hanem az Országgyűlés lesz jogosult bármely időpontban. Az időtartam meghatározása körében a jog (a munkajog is) lehetővé teszi, hogy azt ne naptár szerint, hanem más alkalmas módon határozzák meg (pl. határozott időre történő foglalkoztatás abban az esetben, ha valakit egy konkrét munka elvégzésére alkalmaznak, amíg az el nem készült. Célszerű lehet az időtartam várható hosszának megjelölése, ez azonban csak tájékoztató jellegű meghatározás, de sohasem jelent pontos, naptár szerinti megjelölést.). A kormány által ebben az időszakban meghozott és meghozandó rendelkezések ugyanakkor nem lehetnek ellentétesek az

Alaptörvény (alkotmány) rendelkezéseivel sem, benne a vélemény- és szólásszabadsághoz való joggal, vagy éppen a kollektív tárgyalásokhoz való joggal, s fenn kell tartani az Alkotmánybíróság működését is, amely a veszélyhelyzeti rendelkezések alkotmányosságát is ellenőrizheti ebben a helyzetben is.

A jelenlegi veszélyhelyzetben a munkaviszonyokat érintő eddig meghozott intézkedések nem mutatnak semmilyen diktatórikus törekvést a kormányzat részéről (szemben a munkáltatói javaslatokkal és sokszor nem jogszerű fellépésekkel a gyakorlatban). Méltatlan ezért ebben a helyzetben, hogy sokan előre feltételezik a diktatórikus fellépést, sőt már meg is hozták erről az ítéletüket. Ilyenre csak a valóban diktatúrán alapuló szocializmus alatt volt példa. Természetesen mi is ellenzünk minden diktatórikus fellépést, intézkedést, s egy ilyen helyzet ellen határozottan fel is lépnénk, erről azonban csak tények és bizonyítékok alapján lehet dönten, ahogyan az egy valódi jogállamban elvárható.

Mi is fontosnak tartjuk, hogy a kormány – a munkavállalókat érintő döntések előtt – a jelen helyzetben is konzultáljon a szakszervezetekkel, a szociális partnerekkel, amennyire csak lehetséges, s erre kifejezetten kérjük is a kormányt, valamint arra is, hogy a munkavállalók érdekeit előtérbe helyező javaslatainkat érdemben fontolja meg. Ehhez azonban az is szükséges – még szociális párbeszéd esetén is –, hogy legyenek érdemi javaslataink.

Jelenleg mi is várjuk az április elején kihirdetendő intézkedéseket, s ezek ismeretében fogunk csak azokról véleményt formálni. Előre, látatlanban, tények és bizonyítékok nélkül – különösen nem egy ilyen súlyos veszélyhelyzetben – nem tartjuk elfogadhatónak az előzetes ítélezést. Erre kérjük az ETUC-t és az EU összes intézményét is, mi pedig, amennyiben igényt tartanak rá, a tényekről, intézkedésekről pártatlanul fogjuk Önöket informálni. *Ha valóban diktatórikus fellépést tapasztalunk, az ellen mi is határozottan fel fogunk lépni,*

mivel számunkra is minden helyzetben a munkavállalók érdekeinek, jogainak védelme az első, igazságtalanul azonban senkivel szemben sem kívánunk lenni.

A munkavállalókat most is védő nehéz és felelősségteljes munkájukat köszönjük, s természetesen ahhoz a magunk eszközeivel és lehetőségeivel mi is hozzá kívánunk járulni itthon és az EU, valamint az ILO szintjén is.

Tisztelettel és baráti üdvözlettel,

Palkovics Imre

Munkástanácsok Országos Szövetsége

Mészáros Melinda

LIGA Szakszervezetek

1 April 2020, Budapest

Dear Secretary General,

We have heard from our colleague, Károly György, that the ETUC, based on correspondence between MASZSZ and ETUC, is seeking a letter to support Hungarian workers in government actions taken in the event of a coronavirus emergency.

We are sorry that we did not receive information from you about the intention of the ETUC, while we are also members of the ETUC and we did not entrust any other organization with our representation. We would like to inform you that we do not

know the exact content of the information sent to you, we have not been informed and there has been no consultation between the trade unions, so we do not know exactly what information you have about the situation in Hungary. From the correspondence between MASZSZ and the ETUC, we have seen that the ETUC considers it sufficient that the "majority" of the unions support the initiative (although this approach is not widely considered by foreign opinion-makers in Hungarian national politics, since it only supports the minority opposition), we're very sorry about that.

We are also grateful for the ETUC's support in all justified cases, and we appreciate your work and proposals, especially now, in this crisis situation, with which we try to keep our members regularly informed, and we ourselves learn a lot from them at the national level when formulating our proposals to the government. Therefore, in order to preserve the credibility and authority of the ETUC, we want this organization to be able to make appropriate decisions in the light of the facts, and we feel responsible for providing you and your staff with accurate information about these facts.

1. Government actions concerning workers taken so far

One of the first measures and facts affecting employees is that, according to one of the first statements of the Hungarian government, the primary goal in dealing with the economic and social side of the crisis is to preserve jobs. Every time since the appearance of the coronavirus in Hungary, the government has explicitly stated this aspiration, including in the parliament. (Overcoming health threats is ahead of all other interests of course, which we also consider to be right.). In this connection, the Prime Minister stresses every time that, according to the government's economic philosophy, this is not about paying wages or some of them by the government, because it is essentially an aid to which, in particular, a reduction in taxes, even with a significant reduction in state budget resources, it could only take out

loans (e.g. from the IMF, banks) whose subsequent repayment would be possible only with severe austerity measures that would severely affect employees. Therefore, in the current crisis, the government does not want to address the situation with austerity measures, but, as in 2008, by maintaining jobs, providing job opportunities and stimulating the economy (as proposed individually by the ETUC, the European social partners and the EU). The government is therefore working to ensure that workers do not have to bear the brunt of the burden at a later stage, but that it can be shared proportionately among economic actors, especially by involving banks that have been making huge profits so far, and now in times of crisis, multinational and other capital-intensive companies.

Another main element of the measures taken by the government is, as the crisis affects certain sectors and professions, to extend protection gradually, and in this context also expects employers not to stop work or lay them off for as long as they have the economic opportunity to do so. This will be helped by a full exemption for employers from paying public wages and a partial exemption for employees, and a suspension of the repayment of loans to companies and citizens until the end of 2020, provided that this does not increase interest rates at a later date.

The government also announced on 30 March, 2020 that it will adopt and announce a comprehensive package of measures to address the economic crisis by 6-7 April, which will continue to focus on maintaining jobs and securing employment opportunities.

Finally, the government has repeatedly stressed that it does not rule out any measure in the event that the livelihoods and benefits of the unemployed would be seriously jeopardized (that is, the taking of wages in whole or in part). What the government is now trying to achieve primarily is not to stop the whole economy at once, and to support companies that are

still able to operate, in part or in full, thus adjusting the pace of their actions to the pace of the crisis. But in any case, it also emphasizes that when the time comes for new or different actions, it does so.

The intention to retain jobs is also behind the temporary amendment to the Labour Code (Mt.) concerning emergency situations, which provides the following possible derogations from the provisions of the Mt.:

1. It allows the employer to unilaterally assign home or telework (so far only possible with the agreement of the parties). However, this amendment does not affect compliance with other warranty provisions regarding working conditions, but it only allows for changes of the place of work. The main reason for this is that it prevents workers sharing the same airspace from infecting each other, falling ill and falling out of work. Employees were particularly pleased with this opportunity.
2. The employer can unilaterally check the health of the workers (obviously in cases where home work is not possible). This provision is also clearly intended to reduce or avoid health threats due to the coronavirus.
3. The employer has also been authorized to change the schedule of working time already announced (instead of the obligation to notify at least 96 hours in advance). However, this measure is justified if workers are to be made redundant because of illness or for prevention, or because of the changing needs for work organization (e.g. in supermarkets) due to the crisis, in order to provide the population with adequate care.
4. And the most controversial provision is the one that allows the employer and the employee to deviate by agreement from any provision of the Mt. However, this provision does not give employers unlimited power, as it

is only possible if the parties agree (rejection of the agreement cannot be a legitimate reason for termination of employment), but the parties' agreement must also take into account fundamental constitutional provisions of labour law (e.g. protection of the employee 's fair interests, good faith, fair treatment, prohibition of abuse of rights, non-discrimination, obligation of the parties to cooperate, protection of other personal rights, but also international conventions adopted by Hungary at the time etc.

5. The amendments do not preclude a unified arrangement of working conditions during a crisis by the trade unions and the employer. The amending provisions only repeal the collective agreement provisions already made in the cases described in the first three paragraphs, but there is no legal obstacle now for the parties to conclude a new collective agreement.

Given the governmental measures taken so far on workers, international action on job losses so far seems premature. They are premature because, with the lawful consideration and application of current legislation (which any government can expect), existing employees do not need to be unemployed.

Those who have been dismissed by the employer because of the crisis are entitled by law to a minimum of a 30-day-long paid notice (no changes are made to the Labour Code, even by agreement), goes to them and after three years of employment (1-6 months), they also receive severance pay. Based on this, every worker laid off is unpaid for at least thirty days, and most of the employee's paychecks are not deducted from this salary and no loan is paid, so the net salary is higher than before the epidemic. After that, they will be entitled to a jobseeker's allowance who will remain unemployed. Indeed, this amount is significantly lower than the salary amounts, and the maximum payment time is short (up to 90 days), which is already diminishing the standard of living, so we are

expecting a shift from the government in the April package. The government has repeatedly stressed that it will take every opportunity into account to help workers, so it has not ruled out the possibility of taking on full or partial pay, but it does not see the time for this yet.

Indeed, it is already causing workers a livelihood problem if they are not forced to leave by the employer and they must stay at home because of their family circumstances, but they cannot work from home. If they cannot reach an agreement with the employer (e.g. on taking paid leave, taking leave, etc.) and the employee has to terminate it, then they will not actually receive any benefit (although, by law, work with a 30-day notice, so in principle they may still be eligible). Our union has also made a proposal to the government to address this situation (e.g. through disbursement of sick pay) and we hope the April package will provide a reassuring solution to this situation.

There are indeed complaints from our members and other employees that they are losing their jobs and wages from one day to the next, but most of them are based on the employer not complying with the law (e.g. notice period and non-payment of remuneration and severance pay, unilaterally decided and unlawfully unpaid leave, unilaterally reduced working hours and, last but not least, non-compliance with the rules on collective redundancies, in which case redundant workers may also receive income from the Wage Guarantee Fund etc.). To this end, our union has provided advice to its members on its website and is continuously providing legal assistance to us.

We would also like to inform the ETUC that employers are not at all satisfied with the measures taken by the government so far, the largest Hungarian employers' association, MGYOSZ, has indeed submitted proposals to the government that employers would allow monopoly in the workplace. This dissatisfaction of employers also shows that the government is trying to balance the difficulties and distribute them proportionally among the

economic actors.

We agree with the government's starting point and crisis management economic philosophy, which puts the maintenance of jobs and job opportunities to the centre. We are also aware that in this crisis, "no winner will be proclaimed", everyone, every country and every economic operator, and therefore workers will suffer serious losses, which may have an impact in the long run, and so we must accept that workers must also play their part – proportionally – in managing the crisis.

We also miss the social dialogue at national level, but we understand that now, almost every day, we need to take some action, affecting both employers and employees, which would essentially require a permanent social dialogue, which obviously cannot be expected from any government in this situation. We are also aware that the social partners do not have all the information they need to make decisions, which, if they are really up to date, would also impose a serious administrative burden on the government in the current situation.

At the same time, we are not excluded from communicating our proposals to the government and making them public, an opportunity that our trade union also takes advantage of. We do not consider it realistic in this situation that the only trade union claim is the payment of wages by the government, while we know that – e.g. the letting off of the common charge of wages, or the postponement of the tax liability of many companies, and last but not least due to the horrible costs of dealing with the health epidemic – the state also has significantly less financial resources. We definitely agree with the government that borrowing from abroad with severe austerity should be avoided as much as possible, because, as we saw during the 2008 crisis, the biggest losers will be workers.

Furthermore, it is not the government but the social partners

who are responsible for the sectoral and workplace level of social dialogue, as this is our job, so we want to do what we can do, and not just wait for the solution from others (e.g. government, EU institutions etc.).

Given these circumstances at the moment, we believe that the great international attention and concern surrounding the crisis management measures of the Hungarian – and only the Hungarian – government is not justified yet, as there are countries and workers who are currently in a much worse situation than Hungary. For them, we must come together and turn to the EU, as the ETUC has done so far, as we have acknowledged._

2. Fear of the “dictatorial” consequences of an “indefinite” extension of an emergency

With regard to the rule of law in the Emergency Extension Act, we also consider any action in this situation and time to be excessive and certainly premature. We were shocked and very sorry that in the event of such a serious emergency, the EU and other actors have enough time to do so (and only in connection with the Hungarian emergency), which will take a lot of attention and time away from our lives, including workers, also from dealing with a seriously threatening crisis. The criticized Hungarian law clearly states that the government is authorized only for the duration of the epidemic threat, only to deal with the epidemic, to eliminate its dangers, and only to the necessary and proportionate extent (which clause has just been included in the text of the law on the proposal of the opposition deputies). Furthermore, it is not the government but the parliament that will have the right to establish or even terminate the relevant emergency at any time. Within the definition of duration, the law (including labor law) allows it to be determined not by calendar but by other appropriate means (e.g. fixed-term employment in the

case of someone employed to perform a specific job until it is completed). It may be appropriate to indicate the expected length of its duration, but this is for information purposes only, but never means an exact calendar indication.) However, the provisions adopted and to be adopted by the government during this period may not be in conflict with the provisions of the Basic Law (Constitution), including the right to freedom of opinion and expression, or the right to collective bargaining, and the functioning of the Constitutional Court must be maintained. It can also check the constitutionality of emergency provisions in this situation as well. In the current emergency, the measures taken so far concerning employment do not show any dictatorial aspirations on the part of the government, (as opposed to proposals from employers and often illegal actions in practice). It is therefore unworthy in this situation that are many presuppose dictatorial actions in advance and have even already made their verdict on it. This was only exemplified during socialism based on dictatorship. Of course, we are also opposed to all dictatorial actions and measures, and we would strongly oppose such a situation, but this can only be decided on the basis of facts and evidence, as it can be expected in a true state governed by the rule of law. We also consider it important that the government consults the trade unions and the social partners as much as possible in the present situation, before making decisions that affect employees. We also explicitly ask the government to give meaning to our proposals that put the interests of employees first. However, this also requires, even in the case of social dialogue, that we have meaningful proposals. We are currently waiting for the measures to be announced in early April, and we will only form an opinion on them in the light of these. In advance, invisibly, without facts and evidence, especially not in such a serious emergency, we do not consider a preliminary judgement to be acceptable. We also ask the ETUC and all the EU institutions to do this, and we will inform you impartially about the facts and measures if they request it. If we experience truly dictatorial action, we will also take

firm actions against it, because also for us, in all situations, the protection of the interests and rights of employees is the first, but we do not want to be unfair to anyone.

We thank you for your hard and responsible work to protect workers, and, of course, we want to contribute to this with our own means and opportunities, both at home and at EU and ILO levels.

With respect and friendly greetings,

Imre Palkovics

President

National Confederation of Workers' Councils (MOSZ)

HUNGARY

Melinda Mészáros

President

The Democratic Confederation of Free Trade Unions (LIGA)

HUNGARY

Az alábbiakban olvasható Luca Visentini, az Európai Szakszervezeti Szövetség főtitkárának levele:

Tisztelt Miniszterelnök Úr! Tisztelt Elnök Úr!

Azért fordulok Önhöz, hogy mély aggodalmunkat fejezzem ki a Covid-19 terjedésének gazdasági következményeinek enyhítésére Magyarországon elfogadott intézkedésekkel kapcsolatban, ideértve a tegnap (2020. március 30.) elfogadott jogszabályt. Az ESZSZ üdvözli a koronavírus nemzetgazdaságra gyakorolt hatásainak enyhítését célzó kormányzati lépéseket, de sajnálatát fejezi ki amiatt, hogy a törvénytervezetekről semmiféle konzultációt nem folytattak a magyar szociális partnerekkel. Ez ellentétes az emberi jogok tiszteletben tartásával, az Európai Szociális Modell alapjával. Noha egyértelmű, hogy a koronavírus járvány rendkívüli kihívásokkal jár, a fékek és egyensúlyok rendszerét, a demokratikus normákat fenn kell tartani.

Összehasonlítva a magyar intézkedéseket más EU tagállamokéval nyilvánvaló, hogy Magyarországon a jelenlegi példa nélküli helyzetben az intézkedések a munkavállalókat nagyrészt védelem nélkül hagyják, egyes ágazatokban egyenlő támogatás nélkül.

Ezért felszólítjuk a Kormányt, hogy

- tárgyaljon a szociális partnerekkel az intézkedések kiegyensúlyozott végrehajtása érdekében
- erősítse meg az állami intézkedéseket, ideértve a foglalkoztatás, a munkavállalók egészségének és biztonságának, a dolgozók és vállalkozások egzisztenciájának fenntartásának állami támogatási rendszerét, különös tekintettel a járvány leküzdésének kulcságazataira, mint az egészségügyi ellátórendszerek
- a munkajog tartsa fenn a munkavállalók és munkáltatók közötti erőegyensúlyt, különös tekintettel a kollektív érdekvédelemre.

Az ETUC ezeket az aggodalmakat fel fogja vetni a legmagasabb szinteken, az Európai Bizottság, az Európai Tanács, és az Európai Parlament elnökeinél.

Az Európai Bizottsággal kapcsolatban véleményünk szerint az ezen törvényben bevezetett változások megsértik Magyarország azon köteleességét, hogy biztosítja a munkavállalók EU irányelvekben garantált jogait. Különösen aggályosak a Munka Törvénykönyvének azon változtatásai, melyek „a munkavállalási szabályokat rugalmasabbá teszik, hogy a munkaadók és a munkavállalók könnyebben meg tudjanak egyezni egymással.” Ezzel a lépéssel a Munka Törvénykönyve az EU foglalkoztatási jogát annak teljes vagy részleges megsértésével sebezhetővé teszi.

Az ETUC felveti egy sürgős vizsgálat szükségességét az Európai Bizottság felé, hogy mi jelent egyértelmű felhívást a munkáltatók számára az EU foglalkoztatási jogainak megsértésére.

Tisztelettel,

Luca Visentini