

A munkaviszonyokra vonatkozó szabályok alkalmazása a veszélyhelyzet idején

(tájékoztató és javaslatok)

2020. március 18-án a Kormány rendeletben (47/2020. (III.18.) Korm. rendelet) a munkaviszonyokat is érintő rendkívüli szabályokat (6. §) fogadott el, amelyek március 19-től alkalmazhatóak. A rendkívüli szabályok a koronavírus miatt keletkezett veszélyhelyzet kezelésére tartalmazzák a Munka törvénykönyvétől eltérő rendelkezéseket, amelyeknek elsődleges célja a munkahelyek lehetőség szerinti megtartása a munkafeltételek rugalmas átalakításával.

Az új rendelkezések egy része a munkáltató által egyoldalúan meghozható döntésekre vonatkozik, a másik része pedig a munkáltató és a munkavállaló megállapodásán alapuló új lehetőségeket szabályozza. A rendelet korlátozza a kollektív szerződés lehetőségét is.

1. A munkáltató által egyoldalúan meghozható új döntések köre

a) ***a munkáltató a munkavállalóval a már korábban közölt munkaidőbeosztását külön indokolás és előzetes közlési időhatár nélkül megváltoztathatja.***

(Az Mt. eredeti szabályai szerint a munkaidő beosztását legalább egy hétre előre és legalább egy héttel előre közölni kell, amelytől csak kivételesen térhet el a munkáltató, ha a gazdálkodásban vagy a munkáltató működésében előre nem látható körülmény merül fel, de ekkor is csak úgy, hogy ezt a változást a változtatást megelőzően legalább 96 órával előbb kell bejelentenie a munkáltatónak.)

Ez a rendelkezés sem mentesíti azonban a munkáltatót az olyan általános, alapvető előírások betartásától, mint az adott helyzetben általában elvárható magatartás tanúsítása, vagy éppen a pihenőidőkre vonatkozó szabályok betartása.

b) ***a munkáltató egyoldalúan rendelhet el a munkavállaló számára otthoni munkavégzést vagy távmunkát.***

(Az otthoni munkavégzés elrendelése a munkavégzés helyének megváltoztatását jelenti. A munkavégzés helyéről az Mt. eredeti szabályai szerint a munkahely meghatározása a munkaszerződésre tartozó kérdés, tehát a felek megállapodásán alapul, ezért annak megváltoztatására is csak a felek megállapodásával kerülhet sor. A munkáltató egyoldalúan csak átmeneti időre – évi 44 munkanapra – rendelheti el a munkaszerződéstől eltérő munkavégzési helyen való munkavégzést. Távmunkavégzés esetén a munkáltató és a munkavállaló eleve abban állapodnak meg, hogy a munkavállaló a munkáját rendszeresen a munkáltató telephelyén kívül végzi számítástechnikai eszköz útján és a munka eredményét is elektronikusan továbbítja.) A vészhelyzeti szabály azt teszi lehetővé, hogy a munkáltató egyoldalúan is megváltoztathatja a munkavégzés helyét – a vészhelyzet alatt – időkorlát nélkül, sőt távmunkát is egyoldalúan rendelhet el.

Önmagában az otthoni munkavégzés (a köznyelvben ún. „home office”) elrendelése esetén csak a munkavégzés helye változik, a munkavégzés többi szabálya változatlan marad (pl. a munkaidőre és a munkabérrre vonatkozó szabályok is), s természetesen az általános, alapvető szabályokat is be kell tartani. Ez utóbbiak körébe tartoznak az ún. általános magatartási követelmények vagy a személyiségi jogok védelme stb. Ebből az következik, hogy a munkavállaló és a munkáltató is az adott helyzetben általában elvárható magatartásra köteles, be kell tartani a jóhiszemű és tisztességes munkavégzésű, az együttműködési kötelezettség és

az egyenlő bánásmód követelményét, vagy éppen a munkavállaló érdekeinek méltányos munkáltatói mérlegelésére vonatkozó törvényi követelményt.

Az otthoni munkavégzéshez használt számítógépet és annak a munkavégzéshez szükséges állapotát, továbbá minden, a munkavégzéshez szükséges más eszközt is alapvetően a munkáltatónak kell biztosítania, hacsak a felek nem állapodnak meg másként. Az otthoni munkavégzés szükséges költségeit is a munkáltatónak kell viselnie.

c) ***a munkáltató a munkavállaló egészségi állapotát ellenőrizheti.***

Ez az új rendelkezés a munkavállalók személyiségi jogát korlátozza, amelynek lehetőségét az indokolja, hogy a munkáltató kötelessége az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkakörülmények biztosítása. A jelenlegi járványhelyzetben a munkáltató kötelessége, hogy a munkahelyen biztosítsa, hogy megfertőzött dolgozó ne adhassa tovább a fertőzést munkatársainak. Ehhez a megelőzéshez lehet szükség a munkavállaló egészségi állapotának a szokásos gyakoriságtól, mértéktől, módszerektől való eltérő ellenőrzésére. Természetesen ebben az esetben sem lehet megszegni a korlátozó intézkedésre vonatkozó határokat, azaz az ilyen ellenőrzésekre csak a cél elérésével arányos módon kerülhet sor, nem lehet e joggal sem visszaélni, továbbá az ilyen egészségügyi ellenőrzések módjáról, feltételeiről előzetesen írásban tájékoztatni kell az érintett munkavállalókat.

2. A munkáltató és a munkavállaló megállapodásával módosítható munkafeltételek

A kormányrendelet lehetővé teszi, hogy a munkáltató és a munkavállaló a Munka törvénykönyvében szabályozott rendelkezéseitől külön megállapodásban eltérhetnek.

Az új rendelkezés alapján el lehet térni azoktól a rendelkezésektől is, amelyekről az Mt. eredeti szabálya nem enged eltérést sem a munkáltató és a munkavállaló, sem pedig a kollektív szerződés számára (pl. minimálbér), s el lehet térni az olyan rendelkezésektől is, amelyek pl. csak a munkavállalóra kedvezőbb irányban adnak lehetőséget az eltérésre (pl. a munkavégzés alóli mentesülés szabályai), vagy amelyek korlátozzák a munkavállalóra kedvezőtlenebb irányban történő eltérést az Mt. rendelkezéseitől (pl. próbaidő leghosszabb mértéke vagy a munkaidőbeosztás egyes szabályai).

Figyelem!!!

Az új rendelkezés tehát a gyakorlatban azt jelenti, hogy a munkáltató és a munkavállaló az Mt. és a kollektív szerződés szabályaitól alapvetően eltérhetnek. Ez azonban ebben az esetben sem jelent teljes kötetlenséget. Az eltérés csak olyan szabályoktól lehetséges, amelyekre nézve egyáltalán tárgyai lehetnek a felek megállapodásának. Álláspontom szerint nem tartoznak ebbe a körbe az Mt. ún. Bevezető Rendelkezései (pl. az érvénytelenség, a jognyilatkozatok szabályai vagy az általános magatartási követelményekre és a személyiségi jogokra vonatkozó alapvető szabályok), ahogyan a kártérítési felelősség alapjának elvi szabályai vagy éppen a munkaügyi vitákra vonatkozó alapvető rendelkezések sem.

Mivel **az érvénytelenségre vonatkozó törvényi rendelkezések alkalmazása alól nem ad felmentést a kormányrendelet**, ezért a megállapodások megkötése esetén is **alkalmazni kell azokat a garanciális előírásokat, amelyek a kényszer, fenyegetés vagy éppen a megfélemlítés tilalmára vonatkoznak**. A megállapodás ugyanakkor **nem ütközhet jogszabályba** (pl. fizetés nélküli

szabadságon levő munkavállalót munkabér nélkül foglalkoztatni, munkavállalót munkabérfizetés nélkül foglalkoztatni, részmunkaidős munkavállalót teljes munkaidőben foglalkoztatni stb.) vagy a **jó erkölcsökbe, de nem lehet színlelt szerződést sem kötni** (pl. vállalkozói igazolvány kiváltására kötelezni a gyakorlatban munkavállalóként foglalkoztatott személyt).

A megállapodás megkötésének kényszermentességéhez tartoznak a megállapodás megkötésének körülményei is. Ennek keretében a munkavállalónak a veszélyhelyzetben is joga van elolvasni az elé tett megállapodást annak aláírása előtt, de joga van ahhoz is, hogy időt kérjen annak átgondolásához.

Ha a munkavállaló nem akar vagy – egyéni körülményei miatt – nem tud beleegyezni a munkáltató által ajánlott új körülményekbe, s a munkavállaló az eredeti feltételek szerint nem tudja foglalkoztatni, akkor a munkáltató akár meg is szüntetheti a munkaviszonyát. Erre azonban csak a Munka törvénykönyve szabályai alapján van lehetősége, tehát emiatt csak rendes felmondással küldheti el a munkavállalót. A rendes felmondást írásban kell megtennie, azt meg kell indokolnia a törvényi előírások szerint, biztosítani kell továbbá a felmondási időt, amelyre jár a munkavállaló munkaszerződés szerinti munkabére, továbbá - ha jár a munkavállalónak – ki kell fizetnie a végkielégítést is. A rendes felmondás ellen pedig ebben az esetben is helye van kereset benyújtásához az illetékes bírósághoz harminc napon belül, amely lehetőségre a munkavállalót a felmondásban pontosan figyelmeztetni kell.

3. A kollektív szerződés rendelkezéseinek alkalmazhatósága

A kormányrendelet a fenti 1. pont a) - c) pontjai esetében (tehát a munkáltató által a veszélyhelyzet esetén egyoldalúan meghozható változtatások esetén) írja elő, hogy az ezen helyzetekre hozott kollektív szerződéses rendelkezéseket (akár korábbiak, akár a veszélyhelyzet alatt kötik meg azokat) nem lehet alkalmazni.

Ez a rendelkezés a gyakorlatban azt jelenti, hogy ezeken a területekre vonatkozóan kollektív szerződés egyáltalán nem tartalmazhat rendelkezést, a kollektív szerződés hatálya tehát ezekre nem terjed ki (e kérdések rendezését a jogalkotó kivonta a kollektív szerződés által rendezhető kérdések köréből a veszélyhelyzet idejére.)

Más kérdések esetében a kormányrendelet nem tiltja kollektív szerződés kötését vagy a már meglévő kollektív szerződések alkalmazását, de a munkáltató és munkavállaló egyéni megállapodása bármilyen irányban eltérhet a kollektív szerződés bármely rendelkezésétől is.

A munkahelyek megtartását segítő további kormányzati intézkedések

A 47/200 (III.18.) Korm. rendelet a munkabérekre rakódó közterhek fizetésére írt elő határozott időre – más intézkedések mellett - részleges fizetési moratóriumot egyes, a koronavírus következményei által eddig legjobban sújtott ágazatok esetében a következők szerint:

3. § (1) A turisztikai, a vendéglátóipari, a szórakoztatóipari, a szerencsejáték, a filmipari, az előadóművészi, a rendezvényszervező és a sportszolgáltatást nyújtó ágazatokban működő gazdasági egységekben 2020. március, április, május és június hónapokra a foglalkoztatott

- a) munkavállalók esetében a munkáltató mentesül a munkabér utáni közterhek megfizetése alól,
- b) munkavállaló munkabérét terhelő járulékok közül kizárólag a természetbeni egészségbiztosítási járulékfizetési kötelezettség áll fenn azzal, hogy annak havi mértéke nem haladhatja meg az egészségügyi szolgáltatási járulék havi összegét, a 7710 forintot.
- c) a turizmusfejlesztési hozzájárulás megfizetésére kötelezetteknek a 2020. március 1. napjától 2020. június 30. napjáig terjedő időszakra nem kell turizmusfejlesztési hozzájárulás.

A rendelkezés következtében munkáltatóknál maradó anyagi erőforrás a munkahelyek megtartását segítheti.

A közalkalmazotti és közszolgálati jogviszonyban állókra hozott kormányrendeletek a veszélyhelyzet idejére

- a) 1509 50/2020. (III. 20.) Korm. rendelet A fővárosi és megyei kormányhivataloknál foglalkoztatottaknak a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény szerinti illetménykülönbözet-számítással összefüggő átmeneti rendelkezéseinek alkalmazásáról
- b) 1513 51/2020. (III. 20.) Korm. rendelet A települési önkormányzatok által fenntartott bölcsődében, mini bölcsődében foglalkoztatott kisgyermeknevelők, dajkák és szaktanácsadók 2020. évi illetményéhez kapcsolódó bölcsődei kiegészítő támogatásról

Egyéb – a munkavállalókat érintő veszélyhelyzeti rendelkezések

1514 52/2020. (III. 20.) Korm. rendelet A társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény végrehajtásáról szóló 168/1997. (X. 6.) Korm. rendelet módosításáról

dr. Czuglerné dr. Ivány Judit

jogi alelnök