

## Szabó Imre Szilárd: Munkajogi kérdések az országgyűlési választásokról

Magyarország köztársasági elnöke 2022. április 3. napjára tűzte ki az országgyűlési képviselők általános választását, amelyre reggel 6 és 19 óra között kerül sor. Az esemény egyúttal egy közös eljárásban lebonyolított országgyűlési képviselő-választás és országos népszavazás is.

A gyakorlatban a választásokon való részvételnek is vannak munkajogi dimenziói és szabályozási kérdései, amelyeket az alábbiakban ismertetek.

Az Alaptörvény XXIII. cikke alapján a választásokon való részvétel valamennyi nagykorú, választójoggal rendelkező magyar állampolgár alkotmányos joga. Nem rendelkezik választójoggal az, akit bűncselekmény elkövetése vagy belátási képességének korlátozottsága miatt a bíróság a választójogból kizárt.

Munkajogi szempontból kihívást okoz, hogy az általános munkarendtől eltérően (pl. a *munkaidőkeret* vagy az *elszámolási időszak* alkalmazása alapján) munkát végző munkavállaló hogyan tud élni az Alaptörvényben rögzített szavazati jogával. Fontos kiemelni, hogy az országgyűlési választások időpontja nem minősül munkaszüneti napnak, így az ahhoz kapcsolódó eltérő munkajogi szabályok sem kerülnek ebből a szempontból figyelembevételre. Rendes munkaidő vasárnap csak kivételes esetekben, az Mt. 101. § (1) bekezdése alapján osztható be,<sup>[1]</sup> például a *rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál vagy munkakörben; megszakítás nélküli, több műszakos tevékenység keretében vagy készenléti jellegű munkakörben stb.* Rendkívüli munkavégzés általában (így e napon is) természetesen az Mt.-ben meghatározott általános szabályok (illetve az esetleges kollektív szerződés vagy munkaszerződés) alapján rendelhető el; előre nem látható, kivételes körülményeket feltételezve.

Amennyiben a munkavállalónak a fentebb említett *munkaidőkeretből* vagy az *elszámolási időszakból fakadó* egyenlőtlen munkaidő-beosztás, vagy az elrendelt rendkívüli munkavégzés miatt dolgoznia kell az országgyűlési választások napján, a munkaidejének maximuma az esetlegesen elrendelt túlórákat is figyelembe véve sem haladhatja meg a 12 órát, igaz, az az extrém eset is előállhat (speciális esetekben és a felek megállapodása alapján), hogy a munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje elérheti akár a 24 órát is. Kérdés, hogy ezekben az esetekben a munkavállaló egyáltalán tud-e élni állampolgári jogával? A szavazás időtartama (reggel hat és este hét óra között) ugyanis összesen 13 órát tesz ki, így könnyen

megeshet, hogy van olyan munkavállaló, aki nem ér oda a rendelkezésre álló időben az urnákhoz. Érdemes leszögezni, hogy ilyenkor a munkáltatónak arra vonatkozó törvényi kötelezettsége nincs, hogy mentesítse a munkavállalót a munkavégzés alól. De mit lehet tenni ebben az esetben?

A választójogának gyakorlásában a munkavállalót megakadályozni nem szabad. A gyakorlatban ezért számos munkáltató (pl. a köztulajdonban működő közszolgáltatást végző vállalat) él azzal, hogy rendelkezést ad ki a munkáltatói jogkörgyakorlók részére arról, hogy előzetesen tájékozódjanak, mely munkavállalók esetében jelenthet problémát a választáson való részvétel lehetőségének biztosítása. A választás napján munkát végző munkavállaló választáson való részvételi szándéka esetén a lehető legkisebb munkaidő-kieséssel járó megoldást kell választani. A munkavállaló választáson való részvétele érdekében kiesett munkaidő – a munkáltató döntése alapján – igazolt, távolléti díjjal fizetett távollétnek minősülhet.<sup>[2]</sup>

Amennyiben a munkáltató nem a fenti (a munkavállalóra tekintettel humánus és álláspontom szerint az alkotmányos alapjogokat megfelelően tiszteletben tartó) eljárást alkalmazza, akkor sincs „elveszve” a munkavállaló. A körülmények megfelelő igazolása mellett is kérheti a munkavégzés alóli mentesítését, amit a munkáltató jogszerűen nem tagadhat meg. Ezt támasztja alá az Mt. 6. § (3) bekezdése, amely alapján a munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni, de hivatkozható a felek együttműködési kötelezettsége és az adott helyzetben általában elvárható magatartás alapelve is. A munkaszerződés teljesítése során – kivéve, ha törvény eltérő követelményt ír elő – úgy kell eljárni, ahogy az adott helyzetben általában elvárható. Ilyen gyakorlati helyzet lehet az is, ha a munkavállaló lakóhelye és munkavégzési helye nem esik egybe, így maga az utazási idő is megnehezítené, ad absurdum lehetetlenné tenné a választáson történő részvétel lehetőségét. Ebben az esetben ugyanakkor a munkáltató érvelhet amellett, hogy nem biztosítja a munkavállaló számára az előző esetben említett távolléti díj megfizetését, pusztán a mentesítés lehetőségét adja meg (Mt. 146. § (2)), de munkabért (kifejezett rendelkezésének hiányában) nem fizet. A vita így „csak” a kieső időre járó bérezés miatt jelentkezik.<sup>[3]</sup>

## A szavazatszámoló bizottság tagjaira vonatkozó munkajogi szabályok

A jogalkotó a 2/2022. (I. 11.) IM rendelet alapján járó díjazás<sup>[4]</sup> mellett külön munkaidő-kedvezményrel is biztosítani kívánja a választások lebonyolítását, figyelemmel az esetlegesen áthúzódó feladatokra és a megfelelő pihenési idő biztosítására. A

szavazatszámlláló bizottság (az egy szavazókörrrel rendelkező településen a helyi választási bizottság) tagjai a választási eljárásról szóló törvény 15. § (1)-(2) bekezdése értelmében a szavazást követő napon (tehát 9-én) mentesülnek a jogszabályban előírt munkavégzési kötelezettség alól, és az emiatt kiesett időre „átlagbér” (melynek összege értelmezést kíván az Mt., a Ptk., és a vonatkozó közjogi szabályok tükrében) illeti meg őket. A munkáltató a választási szerv tagját megillető bér és járulékainak megtérítését a választást követő 5 napon belül igényelheti a választási irodától.

A kétségtelen jó szándék mellett a jogalkotó nem gondolt arra az esetre, hogy a szavazás napján is keletkezhet munkavégzési kötelezettség (*lásd megszakítás nélküli tevékenység stb.*), így előfordulhat, hogy az e napra beosztott munkavállaló adott esetben csak szabadságának terhére vehet részt a szavazatszámllálásban, ugyanakkor az ún. szabadság-kivétel is csak az Mt. 122. § (2) bekezdésében említett korlát mellett lehetséges. Felmerülhet még hivatkozásként az Mt. 55. § (1) bekezdés i) pontja, mely alapján a munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól bíróság vagy hatóság felhívására, vagy az eljárásban való személyes részvételhez szükséges időtartamra. Megítélésem szerint ez nem megfelelő jogcím, ugyanis annak lényege (a jogalkotói szándék szerint), hogy a munkavállalót hatósági jellegű aktussal (értsd: egyoldalúan, s az érintett akaratától függetlenül kötelezően) kötelezték arra, hogy meghatározott időben és helyen jelenjen meg. A szavazatszámllálásban való részvétel nem hatósági kötelezésen alapul (az előbbi értelemben), hanem azon, hogy az érintett munkavállaló ebben megállapodik a választási szervekkel.

A másik probléma - miután a választási eljárásról szóló jogszabályban a jogalkotó ez esetben is az általános munkarendet vette alapul -, hogy miként élhet a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítéssel az, akinek a hétfői napon egyáltalán nincs a rá irányadó munkaidő-beosztás szerint munkavégzési kötelezettsége (szabadnapja van). Erre csak akkor van lehetőség, ha a munkáltató kifejezetten méltányos szeretne lenni az érintett munkavállalóval, és ilyenkor erre a napra mégis csak beosztja munkavégzésre, majd - a bölcs jogalkotói szándékot felismerve - mentesíti a választási eljárásról szóló jogszabály szerint a munkavégzési kötelezettsége alól. E - nem tipikus, de talán kívánatos - esetben az egyenlőtlen munkaidő-beosztásban dolgozó állampolgár is élni tud a jogalkotó által biztosított kedvezményrel.

Következtetésként így megjegyzendő, hogy a jogalkotó alkotmányos mulasztásban is lehet azzal, hogy eltérést nem engedő (kógens) szabályokkal nem írta elő a választási eljárásban való állampolgári közreműködés munkajogi következményeit (szabályait). Ennek egyébként

az előremutató szabályozási módja az volna, hogy az a munkavállaló, aki – észszerű időben – bejelenti a választási eljárásban való közreműködését, nem osztható be munkavégzésre. Magyarán feltehető az a kérdés, hogy a szóban lévő tevékenység közpolitikai kötelezettségként fogható-e fel, s ilyenként háttérbe szoríthatja-e a munkáltató jogos (az Mt. által is biztosított) gazdasági érdekeit. A magyar jogfelfogás jelenleg nem így fogja fel a választási eljárásban való – alapvetően önkéntes – részvételt.

## Bibliográfia

Tudnivalók az Országgyűlési képviselő-választással kapcsolatban, VDSzSz, 2022., <https://vdszsz.hu/8679-tudnivalok-az-orszaggyulesi-kepviselo-valasztassal.html> (2022. március 31.)

## Hivatkozások

1. Tételesen:a) a rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál vagy munkakörben,b) az idényjellegű,c) a megszakítás nélküli,d) a több műszakos tevékenység keretében, e) a készenléti jellegű munkakörben, f) a kizárólag szombaton és vasárnap részmunkaidőben, g) társadalmi közszükségletet kielégítő, vagy külföldre történő szolgáltatás nyújtásához – a szolgáltatás jellegéből eredően – e napon szükséges munkavégzés esetén, h) külföldön történő munkavégzés során, valamint i) a kereskedelemről szóló törvény hatálya alá tartozó, kereskedelmi tevékenységet, a kereskedelmet kiszolgáló szolgáltató, valamint kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységet folytató munkáltatónál. ↑
2. Lásd erre példaként: Tudnivalók az Országgyűlési képviselő-választással kapcsolatban, VDSzSz, 2022., <https://vdszsz.hu/8679-tudnivalok-az-orszaggyulesi-kepviselo-valasztassal.html> (2022. március 31.) ↑
3. A munkavállalót, ha a munkáltató hozzájárulása alapján mentesül a munkavégzés alól, a kiesett munkaidőre *megállapodásuk szerint* illeti meg díjazás ↑
4. 1. melléklet a 2/2022. (I. 11.) IM rendelethez ↑

