

MUNKAJOGI ELVI KÉRDÉSEK: A SZOCIÁLIS PÁRBESZÉD ÉS A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSEK MOZGÁSTERÉRŐL

A járványhelyzet egyes munka- és szociális jogi dilemmái II.

SZABÓ IMRE SZILÁRD

*Tudományos segédmunkatárs (KRE-ÁJK), doktorjelölt (PTE-ÁJK),
munkajogi szakjogász (Munkástanácsok Országos Szövetsége)*

1. A szociális párbeszéd szükségessége a járványhelyzet idején

A munkaerő-piaci helyzet radikális, szinte egyik napról a másikra történő átalakulása és ehhez kapcsolódóan a rendkívül gyorsan változó jogszabályi környezet lényegében permanens szociális párbeszédet igényelt¹ a felek aktív részvételével a munkaügyi kapcsolatok különböző területein, így vállalati (helyi) és országos szinten is. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) is karakteresen hangsúlyozta, hogy a COVID-19 világméretű társadalmi-gazdasági következményeivel járó járvány hatékony tripartit párbeszédet és együttműködést igényel mindhárom fél – az állam, a munkáltatói érdekképviselők és a munkavállalói érdekképviselők – jelenlétével.² Ugyanakkor vitathatatlanul elnehezült a munkaügyi kapcsolatok (kollektív alku, konzultáció stb.) gyakorlásának megszokott rendje, amely a partnereket innovatív, korábban nem alkalmazott megoldásokra készítette.³

1 'Volna' – jegyezhetnénk meg számos esetben. A tanulmány megállapításai elsősorban a szerző empirikus tapasztalatain nyugszanak.

2 Az ILO értékelése a COVID-19 válságra adott 'ország-jelentésekből' is rámutat arra a tényre, hogy sok helyen a szociális párbeszédet már a válságkezelés korai szakaszában is hatékonyan 'használják'. Bővebben: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/governance/WCMS_743640/lang--en/index.htm (2020. 06. 04.). Számos helyen sztrájkok, direkt munkavállalói nyomásgyakorló akciók kísérték a kormányzati lépéseket vagy éppen azok hiányát. Lásd például: <https://www.portfolio.hu/gazdasag/20200323/spontan-sztrajkok-kezdoitek-olasz-gyakranban-a-koronavirus-miatt-421386> (2020. 03. 26.), <https://merce.hu/2020/04/04/vadsztrajkok-tuntetesek-a-jarvany-a-dolgozoi-onszervezodes-es-kiallas-megerosodeset-hozta/> (2020. 04. 05.), https://index.hu/gazdasag/allas/2020/03/31/koronavirus_sztrajk_amazon_e-kereskedelem/ (2020. 04. 01.)

3 Jellemzővé vált az országos, makroszintű érdekegyeztetés területén a videokonferenciák megszervezése: <https://ado.hu/munkaugyek/palkovics-tobb-mint-1200-milliard-fo>

Felértékelődött annak a szerepe (és igénye) – különösen a munkavállalók megnyugtató végett –, hogy partneri, tárgyalásos úton kerüljenek rendezésre a korábban nem ismert, kollektív természetű munkaügyi kihívások. Mindez az érdekek kiegyensúlyozott egyeztetését és mérlegelését jelenti, a munkavállalói érdekképviseletek (szakszervezet, üzemi tanács, munkavédelmi képviselő) bevonására építő, konszenzuális, partneri szellemű ('win-win') kollektív rendezés igényével.⁴ A hatályos, 'sztenderd' munkajogi szabályok sok tekintetben csak korlátozottan adnak választ az újszerű, tömeges, 'krízisszerű' kihívásokra, amelyek a munkaerőpiac szinte minden területét jellemezték. Mindez fokozottan megjelenhet a 'válságra' reagáló új foglalkoztatási modellek, konstrukciók kidolgozása, a távollétek átlátható rendezése, szervezése, tervezése és a bérrendszerek átalakítása során.

A koronavírus-helyzet lehetőséget biztosított egyfajta foglalkoztatási 'paktum' megkötésére a munkahelyeken, amelyekkel a felek közösen igyekeztek áthidaló megoldásokat találni a létszámcsökkentés elkerülése érdekében. Erre több esetben gyakorlati példa volt a különböző állami bértámogatási konstrukciók igénybevétele,⁵ amelyet több helyen kollektív megállapodással erősítettek meg a felek,⁶ felismerve, hogy a higgadt, célirányos tárgyalás és

rint-jut-munkahelyek-vedelmere/ (2020. 06. 03.) és az online vállalati érdekegyeztető fórumok elindítása, pl. a MÁV csoport esetében: <http://www.vdszsz.hu/page/13/art-ID/7656/html/online-vet-ules-regi.html> (2020. 06. 03.)

- 4 *A kollektív tárgyalásokra és az érdekegyeztetésre most hangsúlyozottan szükség van!* című közleményében a Munkástanácsok Országos Szövetsége kiemeli: „Fontosnak tartjuk azt is, hogy a megfelelő egyeztetések a munkavállalói félelmeket is tompítják, illetve gátat szabhatnak azoknak a téves jogértelmezéseknek, amelyek felesleges pánikot keltenek a munkavállalók körében”. <https://munkastanacsok.hu/a-kollektiv-targyalasok-ra-es-az-erdekegyeztetesre-most-hangsulyozottan-szukseg-van/> (2020. 06. 03.)
- 5 A veszélyhelyzet idején történő csökkentett munkaidős foglalkoztatásnak a Gazdaságvédelmi Akcióterv keretében történő támogatásáról szóló 105/2020. (IV. 10.) Korm. rendelet alapján a munkavállaló a munkáltatóval az állami foglalkoztatási szervként eljáró fővárosi, megyei kormányhivatalhoz együttesen benyújtott kérelem alapján kaphat támogatást, ha a járvány miatt nehézségekkel küzdő vállalkozások leépítésének megelőzése, a munkahelyek védelme érdekében csökkentett munkaidőt alkalmaznak. A programban a munkáltató vállalja, hogy nem szünteti meg a munkavállaló munkaviszonyát, és a munkavállaló munkaidejére és egyéni fejlesztési idejére bért fizet, a munkavállaló vállalja, hogy munkát végez és az egyéni fejlesztési időben munkaadó rendelkezésére áll, az állam pedig meghatározott mértékben kompenzálja a munkavállalónak a jövedelemkiesést. Bővebben: <https://nfsz.munka.hu/cikk/601/> (2020. 06. 01.)
- 6 A bértámogatás és a csökkentett munkaidő bevezetéséről Szegeden, a közlekedési társaságnál külön megállapodást kötöttek a szakszervezetekkel: <https://kdszsz.hu/a-megallapodas-celja-a-munkahelyek-megorzese/> (2020. 06. 03.). „Tapasztalataink alapján

a partneri alapon történő tervezés hozhat el mindenki számára vállalható (időleges) megoldásokat.⁷ Ilyen nehéz helyzetben az 'erőből', 'kapkodásból', 'egyoldalúan' stb. hozott döntések – hosszú távon – ártalmasak is lehetnek.⁸

Az országos érdekegyeztetés területén tényszerűen rögzíthető, hogy a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fóruma (VKF) számszerűen sokkal gyakrabban ülésezett a járványhelyzet 'kitörése' óta,⁹ mint az azt megelőző időszakban, ugyanakkor az Országos Közszolgálati Érdekegyeztető Tanács egyetlen alkalommal¹⁰ került összehívásra és az érdekegyeztetés 'csúcán' elhelyezkedő multipartit fórum,¹¹ a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanács is csak egyetlen alkalommal ült össze, ráadásul a veszélyhelyzet legvégén.¹² Az események gyakorisága (számassága) ennek ellenére nem eredményezett látványos (érdekegyeztetéseket és tárgyalásokat a versenyszféra területén sem, mivel a járványhelyzet idején megalkotott munkajogi normák meglepetésszerűen érték a feleket, akik számos esetben tiltakozásuknak adtak han-

a Denso mindent megtett annak érdekében, hogy a munkavállalók egészségvédelme, munkabiztonsága magas színvonalú legyen, még a koronavírus által érintett kritikus időszakban is. Természetesen a jövőben is azt szeretnénk, hogy az érdekképviselő és a munkáltatók közötti egyeztetések folyamatosak legyenek, és helyreálljon a teremtés." – emelte ki a LIGA Szakszervezetek elnöke. <https://www.liganet.hu/10560-letezhet-e-egyuttmukodes-a-munkaltato-es-a.html> (2020. 06. 03.)

- 7 A szakszervezetek kezdeményezték, hogy azon munkáltatók, amelyek kollektív megállapodással erősítik meg a bértámogatás igényét, soron kívüli elbírálás alá eszenek. A kezdeményezést a tanulmány lezárásának időpontjában (2020. június közepén) még nem tárgyalta a Versenyszféra és Kormány Állandó Konzultációs Fóruma. Bővebben: <https://munkastanacsok.hu/a-kollektiv-alku-jelentosege-valsaghelyzetekben-felertekelodik-level-bodo-sandor-foglalkoztataspolitikaert-felelos-allamtitkarnak/> (2020. 06. 18.)
- 8 Kollektív munkaügyi vita esetén a munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet a közöttük felmerülő viták feloldására egyeztető bizottságot is alakíthat [Mt. 291. § (1) bekezdés], vagy igénybe vehetik a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat (MTVSZ) szolgáltatásait. Az MTVSZ küldetése a kollektív munkaügyi viták békés feloldásának független, professzionális szakmai támogatása. Bővebben: www.munkaugyivita-rendezes.hu.
- 9 A VKF a veszélyhelyzet ideje alatt heti rendszerességgel tartott ülést, melyeken rendszerint tájékoztatásra és rövid véleménycserére volt lehetőség.
- 10 Noha összehívását többször is kezdeményezték a szakszervezetek, tekintettel arra is, hogy a veszélyhelyzet ideje alatt szüntették meg a kulturális dolgozók közalkalmazotti jogviszonyát.
- 11 A Kormánytól és az Országgyűléstől független konzultációs és javaslattevő fórum, melynek tagjai a magyarországi szakszervezetek, egyházak, gazdasági kamarák, civil szervezetek, illetve a hazai tudományos élet egyéb képviselői.
- 12 2020. június 15-én.

got,¹³ amely a nemzeti kereteken is túljutott. A járványhelyzettel összefüggő veszélyhelyzeti jogalkotás kezdetén kifejezetten hangos csörte zajlott az Európai Szakszervezeti Szövetség és a Magyar Kormány között,¹⁴ különösen a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) szabályaitól való eltérés lehetősége kapcsán. A 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet legnagyobb vitákat kiváltó rendelkezése, a 6. § (4) bekezdése szerint a munkavállaló és a munkáltató az Mt. rendelkezéseitől külön megállapodásban eltérhetnek. Ez azt jelenti, hogy az Mt. bármely szabályától szabadon – a munkavállaló előnyére és hátrányára egyaránt – el lehet térni a felek megállapodásával (abszolút diszpozitivitás). 2020. május 22-én 52 országgyűlési képviselő fordult az Alkotmánybírósághoz, amely az alaptörvény-ellenességének megállapítására és megsemmisítésére, illetve a nemzetközi szerződésbe ütközésének megállapítására irányuló indítványt visszautasította.¹⁵

13 <https://ado.hu/munkaugyek/egyutt-tiltakoznak-a-szakszervezetek-a-24-oras-munkaidokeret-ellen/> (2020. 06. 02.)

14 „Első értékelésünk szerint az ezen törvényben és korábbi intézkedésekben bevezetett változások megsértik Magyarország azon kötelezettségét, hogy biztosítsa 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 ESZSZ a legmagasabb szinteken felveti aggályait az Európai Bizottság, a Tanács és a Parlament elnökei felé.” – Luca Visentini, ESZSZ főtitkár levele Magyarország miniszterelnökének. <https://szef.hu/rovatok/90-nagyvilag/3677-luca-visentini-levele-orban-viktornak> (2020. 06. 01.) <https://www.kormany.hu/hu/a-miniszterelnok/hirek/annyi-munkahelyet-fogunk-letrehozni-amennyit-a-koronavirus-elpusztit> (2020. 06. 01.)

15 <http://public.mkab.hu/dev/dontesek.nsf/0/AB15BD5F76AA9C90C1258575005C060F?OpenDocument> (2020. 07. 17.)

Az Alkotmánybíróság főszabályként a hatályos jogszabályok alaptörvény-ellenességét vizsgálhatja. Az Abtv. 64. § e) pontja értelmében az Alkotmánybíróság végzésben utasítja vissza az indítványt, ha annak érdemi vizsgálata során megállapítja – a 25–27. §-ban foglalt eljárások kivételével – a vizsgált jogszabály hatályvesztését. Az indítványozók által sérelmezett Korm. r. 6. § (4) bekezdése a fentiek szerint hatályban már nem lévő jogszabályi rendelkezés, így annak az Alkotmánybíróság általi vizsgálata absztrakt utólagos normakontroll keretében már nem lehetséges, ezért az Alkotmánybíróság az indítványt visszautasította.

2. A változó jogszabályi környezet hatása a szociális párbeszédre és a kollektív szerződések mozgásterére, különös tekintettel a munkaidő-szervezés átalakulására

Az egyik első, kollektív munkajogra is hatást gyakorló változtatás a koronavírus világjárvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges azonnali intézkedésekről szóló 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet 6. § (3) bekezdése volt, amely alapján előálló helyzet vetette fel a kollektív szerződés adott rendelkezésének áttekintését. A Korm. rendelet e szabálya szerint a 6. § (2) bekezdésében foglalt szabályoktól (amelyekben a munkáltató egyoldalú rendelkezési lehetőséget kapott)¹⁶ kizárták a kollektív szerződés eltérő rendelkezéseinek alkalmazhatóságát, azaz eltérő kollektív szerződéses rendelkezéseket a rendelet hatályának tartama alatt alkalmazni nem lehetett.¹⁷ A szabályról mintegy tényszerűen lejegyezhető, hogy az a kollektív alku ellen hatott.¹⁸

A 104/2020. (IV. 10.) Korm. rendelet 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 lehetővé tette, hogy a munkáltató legfeljebb huszonnégy havi munkaidőkeretet elrendelhet (illetve a rendelet hatályba lépését megelőzően elrendelt munkaidőkeretet 24 hónapra meghosszabbíthatja). Így módosítás jelentősen – opcionálisan – megnöveli azt az időszakot (munkaidőkeret), melyen belül a munka- és pihenőidő beosztását a munkáltatók jogszerűen megszervezhetik. Ez pedig praktikusán azt jelenti, hogy az Mt. változatlan beosztási korlátai (napi- és heti munkavégzés idő, heti pihenőidő) csak egy bizonyos időszak (munkaidő-

16 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet 6. § (3) bek., 104/2020. (IV. 10.) Korm. rendelet 1. § (4) bek.

17 Az Mt.-t a veszélyhelyzet megszűnését követő harminc napig azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a) a munkáltató a közölt munkaidő-beosztást az Mt. 97. § (5) bekezdése szerinti közlési szabályoktól eltérően is módosíthatja, b) a munkáltató a munkavállaló számára az otthoni munkavégzést és a távmunkavégzést egyoldalúan elrendelheti, c) a munkáltató a munkavállaló egészségi állapotának ellenőrzése érdekében a szükséges és indokolt intézkedéseket megteheti. (3) A (2) bekezdésben foglalt szabályoktól eltérő kollektív szerződéses rendelkezéseket e rendelet hatályának tartama alatt alkalmazni nem lehet.

18 „Az autonóm kollektív alkut teszi semmissé a jogalkotó, a munkáltatói érdekek kedvező új szabállyal.” – jegyzi meg Kártyás Gábor. <http://www.klaw.hu/2020/03/19/kartyas-gabor-munkajog/> (2020. 04. 30.) Ld. bővebben: GYULAVÁRI Tamás: Covid-19 and Hungarian Labour Law: the 'State of Danger'. *Hungarian Labour Law E-Journal*, 2020/1. http://hlj.hu/letolt/2020_1_a/06_TGyulavari_ENG_hlj_2020_1.pdf (2020. 06.02.)

keret) átlagában kell, hogy érvényesüljenek. Így ezen időszak alatt jelentős átcsoportosításokra van lehetőség, ami nagymértékű hullámzást jelenthet az adott héten teljesítendő munkaidő mennyisége szempontjából.

A munkaidőkeretnek a munkáltató által egyoldalúan elrendelhető időtartama eddig négy, speciális esetekben (a megszakítás nélküli, a több műszakos, valamint az idényjellegű tevékenység keretében, a készenléti jellegű, továbbá az Mt. 135. § (4) bekezdésében meghatározott munkakörben¹⁹) hat hónapban volt maximalizálva. Ennél hosszabb időtartamú – legfeljebb 36 havi – munkaidőkeretet csak a szakszervezettel történő megállapodás esetén, kollektív szerződés alapján lehetett elrendelni.²⁰ A Rendelet átláthatatlan körülmények között, a tripartit szociális párbeszéd teljes mellőzésével került elfogadásra, bármilyen előzetes egyeztetés nélkül. A módosítást mind az országos szakszervezeti szövetségek, mind az országos munkáltatói érdekképviseletek kritizálták és attól elhatárolódtak. Az új Rendelettel a szakszervezetek – álláspontjuk szerint – lényegében kikerültek a korábbi alkupozícióikból,²¹ hiszen már nincs szükség a hozzájárulásukra a hosszabb tartamú munkaidőkeret bevezetéséhez. Ezzel a jogalkotó azt vélelmezi, hogy a szakszervezetek azon joga, hogy befolyással bírnak e tárgy körében a szabályozás alakítására, már önmagában is káros az intézkedés jogpolitikai célja, a munkahelyek és a gazdaság védelme szempontjából. Kártyás Gábor véleménye szerint „jól látható tehát, hogy jogalkotó a munkaidő szabályok garanciális elemeit feláldozta a munkáltatóknak biztosítandó rugalmasság érdekében”.²² A magyar államnak is nemzetközi jogilag fennálló kötelezettsége a kollektív alku promotálása,²³ ráadásul a tapasztalatok is azt igazolják, hogy a kollektív alku jelentősége válsághelyzetekben felértékelődik.²⁴ A Rendelet e célokkal

19 Például a polgári repülésben hajózó, a belföldi és nemzetközi közúti személyszállításban és áru fuvarozás körében forgalmi utazó, a vasúti személyszállítás körében utazó munkavállaló stb.

20 Mt. 94. § (3) bek.

21 <https://www.portfolio.hu/deviza/20200414/kifakadt-a-legnagyobb-szakszervezet-a-szep-csendben-eldontott-oriasi-munkaugyi-modositasrol-425896> (2020. 05. 01.)

22 KÁRTYÁS Gábor: A munkaidő szabályok veszélyhelyzet idején. Megvéd vagy gúzsba köt? *Magyar Munkajog E-Folyóirat*, 2020/1, 56. http://hllj.hu/letolt/2020_1/04_Kartyas-G_M_hllj_2020_1.pdf (2020. 06. 02.)

23 Mind a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO), mind a Szociális Jogok Európai Bizottsága részéről az egyik fő kritikai pont a Magyarországgal kapcsolatos megállapítások során a kollektív alku hatékony promotálásának, támogatásának hiányosságai [ld. European Social Charter (revised) European Committee of Social Rights January, Conclusions 2014 (HUNGARY) 2015.].

24 A nemzetközi példákat lásd részletesen: *Italian Labour Law e-Journal*, 2020, 13 (1), Spe-

mindenképpen ellentétesnek tekinthető, a VKF munkavállalói oldalát alkotó szakszervezeti konföderációk közös panaszt nyújtottak be az ILO Egyesülési Szabadság Bizottságához.²⁵

A helyzetet e tekintetben még 'súlyosbítja' a Rendelet 1. § (3) és (4) bekezdése. A (3) bekezdés értelmében „az Mt. 99. §-ában, valamint az Mt. 104-106. §-ában foglaltaktól eltérni nem lehet”, azaz a még korábban megengedett, a munkavállaló javára szóló, kedvezőbb (ún. relatív diszpozitív) kollektív szerződéses rendelkezések is jogellenesek e tekintetben, indokolatlanul beszűkítve ezzel a kollektív alku mozgásterét. A (4) bekezdés szerint a „Rendeletben foglalt szabályoktól eltérő kollektív szerződéses rendelkezéseket e rendelet hatályának tartama alatt alkalmazni nem lehet.” Azaz a Rendelet felülírja, annulálja a tárgykört szabályozó kollektív szerződéseket.

A Rendelet kapcsán aggályok merültek fel annak EU jogi megfelelősége szempontjából is. Az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK Irányelve (2003. november 4.) rendelkezik a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól. Vitatható, hogy a Rendelet új szabálya (egyoldalúan elrendelhető 24 havi munkaidőkeret) megfelel-e az irányelv szabályainak (illetve azok szellemének), ugyanis aggályos, hogy egyáltalán lehetséges-e 12 hónapnál hosszabb vonatkoztatási időszak, ráadásul kollektív szerződés nélkül²⁶. Lényegében ugyanaz a probléma merül fel, mint a 2018 végén, az ún. 'túlórátörvénnyel' elfogadott, 2019. január 1-től hatályos legfeljebb 36 havi keret kapcsán (amelyet azonban csak objektív vagy műszaki vagy munkaszervezéssel kapcsolatos okok alapján, kollektív szerződés rendelkezése szerint lehet alkalmazni).²⁷

Tovább bonyolítja a kérdést, hogy a Rendelet alapján, ha a munkáltató egyoldalúan alkalmaz legfeljebb 24 havi munkaidőkeretet, a Rendelet és az Mt. szövegéből nem tűnik ki világosan és egyértelműen, hogy a 48 órás beosztás szerinti

cial Issue: Covid-19 and Labour Law. A Global Review. Elérhető itt: https://illej.unibo.it/?fbclid=IwAR3nIcYmqeM1vc2_wEy8Du6c8WcMhcrOYrRoybw0Y-kcSdQU1zxL7xm-PE4M#currentHome (2020. 06. 01.)

25 <https://www.liganet.hu/10623-fuggetlenul-a-veszelyhelyzet-megszunesetol.html> (2020.06.23.) Az ügystátusza: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50001:::NO:::> (2020.06.23.)

26 Vö. Bíróság elismerte, hogy „a referencia-időszak semmilyen körülmények között nem haladhatja meg a 12 hónapot” és hogy „megállapítható tehát az a minimális védelem, amelyet minden esetben biztosítani kell” a munkavállalók számára. A C-303/98. sz. ügyben hozott ítélet, 69. pont. Továbbá: a Bíróság megállapította, hogy az irányelv 6. cikkének (2) bekezdése „olyan joggal ruházza fel az egyéneket, amely szerint a heti munkaidejük maximális tartamának végrehajtására vonatkozó referencia-időszak nem haladhatja meg a 12 hónapot.” A C-303/98. sz. ügyben hozott ítélet, 70. pont.

27 Mt. 94. § (3) bek.

heti maximális munkaidő átlagolt figyelembevételére nyitva álló időszakokat (4, 6, esetleg 12 hónap) miként kell megfelelően alkalmazni (ha feltesszük, hogy a 12 havi irányelvi limit nem a szó szoros értelmében vett –magyar terminológiával élve – ’munkaidőkeretre’, hanem csupán a heti maximális, beosztás szerinti 48 órára vonatkozik). A Munkástanácsok Országos Szövetsége kezdeményezésére az Innovációs és Technológiai Minisztérium foglalt állást a kérdésben,²⁸ amely szerint mivel a Rendelet kifejezetten kizárja az Mt. 99. §-ában foglaltaktól való eltérés lehetőségét [1. § (3) bekezdés], azt jelenti, hogy a munkáltató a heti munkaidő beosztása során kizárólag az Mt. 99. §-ban előírt átlagszámítási időszakot veheti alapul. Ennek megfelelően tehát, a munkaidőkeret alapjául szolgáló időszak négy, illetve hat hónapot meghaladó tartama esetén sem lehet a beosztás szerinti heti munkaidő (48 óra) átlagának számítása során az Mt. 94. § (1) és (2) bekezdésben meghatározottnál hosszabb időszakot alapul venni.

Tartalmilag és a legegyszerűbben fogalmazva ez azt jelenti, hogy a hat hónapnál hosszabban egyoldalúan elrendelt munkaidőkeretet két módon is nyilván kell tartani. Egyrészt a rendes munkaidőt, másrészt a rendes és a rendkívüli munkaidő együttes idejét is, ami rendkívül bonyolult adminisztrációt kíván meg a munkáltató részéről, munkavállalói szempontból pedig szinte követhetlenné válhat.

Így a munkaidőkeret hosszának (mint mértékszabálynak, ami egyoldalú elrendelés esetén 24 hónapra nőne) és a heti 48 órás maximum számítására irányadó referencia-idő kalkulálásának (mint beosztási szabálynak, ami maradna négy, illetve hat hónap) a szétválasztásával igyekszik megfelelni a vonatkozó irányelv (2003/88/EK) tételes jogi szabályainak. Ezzel a kérdés tartalmi dimenziója új értelmezést nyer és leginkább annak gyakorlati alkalmazásának lehetősége és értelme vált kérdésessé. Meg kell jegyezni, hogy álláspontom szerint a Rendelet eleve nem kellően célzott. Univerzális hatálya a teljes gazdaságra, bármely munkáltatóra kiterjed. Ez egyrészt jogpolitikailag indokolatlan, másrészt komoly visszaélésekre adhat alapot. Számos olyan terület van, ahol a járványhelyzetben sincs ésszerű indoka e szabálynak (pl. kiskereskedelem, bizonyos közszolgáltatások, ahol a munkavégzés továbbra is folyamatos stb.) ugyanis megállapítható, hogy az nem egyenlő mértékben vetette vissza az egyes ágazatokat.

A ki sem bontakozódó ’vita’ mintegy lezárásaként a kormány 2020. május 26-án T/10748 számon nyújtotta be az Országgyűlésnek a veszélyhelyzet meg-

28 <https://munkastanacsok.hu/hogyan-is-alkalmazhato-a-24-havi-munkaidokeretet-lehetove-tevo-uj-kormanyrendelet-bodo-sandor-allamtitkar-levele-a-munkastanacsok-kerdesere/> (2020. 06. 01.)

szűnésével összefüggő átmeneti szabályokról és az egészségügyi készenlétről szóló törvénytervezetet. Az állami foglalkoztatási szervként eljáró Békés Megyei Kormányhivatal – az állami foglalkoztatási szerv honlapján közzétettek szerint benyújtott munkáltatói kérelem alapján – engedélyezheti, hogy a munkáltató új munkahelyteremtő beruházás esetén munkaidőkeretet vagy elszámolási időszakot – az Mt. vonatkozó rendelkezéseiben foglaltakra figyelemmel²⁹ – legfeljebb 24 hónap alapulvételével alkalmazzon, amennyiben a beruházás megvalósítása nemzetgazdasági érdek.³⁰ Ez azonban szintén éles elutasítást nyert a szociális partnerek, különösen a szakszervezetek részéről,³¹ tekintettel arra, hogy a tervezett módosításról egyetlen szó sem esett az érdekegyeztetés fórumain, ráadásul kifejezetten arról kaptak tájékoztatást, hogy az Innovációs és Technológiai Minisztérium nem tervezi a veszélyhelyzetet követően az Mt. módosítását.³² Az Országgyűlés június 16-án fogadta el a 2020. évi LVIII. törvényt a veszélyhelyzet megszűnésével összefüggő átmeneti szabályokról és a járványügyi készülségről.

Álláspontom szerint az egyoldalúan bevezetett 24 hónapos munkaidőkeret alkalmazásának valószínűsége ugyanakkor inkább néhány egyedi eset felé

29 Így az idézett 4, illetve 6 havi időszakok betartásával.

30 A törvényjavaslat eredeti szövegében még a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter adta volna ki az engedélyt, de az Országgyűlés igazságügyi bizottsága változtatást kezdeményezett, mert úgy látta: a kormányhivatal rendelkezik azzal a gyakorlati tapasztalattal, amely a hatósági feladat ellátáshoz szükséges. Így a jövőben az állami foglalkoztatási szervként eljáró Békés Megyei Kormányhivatal munkáltatói kérelem alapján engedélyezheti, hogy a munkáltató új munkahelyteremtő beruházás esetén munkaidőkeretet vagy elszámolási időszakot legfeljebb huszonnégy hónap alapulvételével alkalmazzon, amennyiben a beruházás megvalósítása nemzetgazdasági érdek.

31 A szakszervezetek közös tiltakozásukban kiemelik:

a törvénytervezet a tripartit szociális párbeszéd mellőzésével került benyújtásra, bármilyen előzetesen egyeztetés nélkül;

a tervezett szabályozás az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelve tükrében megfeleléségi aggályokat vet fel, tekintettel arra, hogy az irányelv szellemében a referencia időszak maximuma 12 hónap és az is csak meghatározott feltételek (objektív vagy műszaki okok vagy a munka megszervezésével kapcsolatos okok) fennállása és kollektív szerződés vagy a szociális partnerek között kötött megállapodás alapján lehetséges;

a tervezet, elfogadása esetén jelentősen rontaná a szakszervezetek alkupozícióit, hiszen a hosszabb munkaidőkeretet vagy elszámolási időszakot a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter egyoldalúan engedélyezhetné, az nem a szakszervezetek és munkáltatók megállapodásán alapulna;

a tervezet alapján nem kellően világos, hogy a munkahelyteremtő beruházás megvalósítása mikor minősül nemzetgazdasági érdeknek.

32 A konföderációk elnökeivel folytatott beszélgetéseim alapján.

konvergál, semmint általános jellemzőként lehetne említeni. Mivel jelenleg eddig csak kollektív szerződéssel lehetett ilyen hosszúságú munkaidőkeretben megállapodni, a kérdés akár matematikai alapon is levezethető. A foglalkoztatási/munkaügyi statisztikák szerint jelenleg mintegy Magyarországon jelenleg körülbelül 910 ezer munkavállaló dolgozik kollektív szerződés hatálya alatt.³³ Ebből egy munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződésekben 630 ezer munkavállaló érintett. Ha ebből kivesszük a közszférát (kb. 200 ezer), továbbá azokat a munkahelyeket, ahol fogalmilag is kizárt egy hosszabb munkaidőkeret alkalmazása, akkor legfeljebb 500 ezer munkavállaló lehetne érintett. Ez nyilván tovább csökken azoknak a munkavállalóknak a számával, akik általános munkarendben dolgoznak, tehát őket – még a hosszabb munkaidőkeret ellenére – sem érintenék a kedvezőtlen hatások. Ez összességében azt jelenti, hogy a magyar alkalmazottak kevesebb, mint tizede lehet potenciálisan kitéve ennek a módosításnak, ráadásul jelen helyzetben a munkáltatók sem kockáztatnák azzal a munkabékét, hogy egyoldalúan felrúgják az eddigi kollektív szerződéses gyakorlatot. Azzal ráadásul, hogy a 24 hónap igazából nem is jelenti azt a mozgásteret (a négy, illetve hat havi '48 órás' szabályok betartatása miatt), ami a veszélyhelyzeti Rendeletből elsőre kiolvasható volt, így szélsőséges munkáltatói érdekeltséget sem vélek e szabály mögött felfedezni.

3. Konklúzió

Végezetül megjegyezném, hogy noha elismerésre méltó a munkahelyek megmentésére irányuló jogpolitikai szándék, ugyanakkor e cél még veszélyhelyzetben sem értelmezheti újra az EU-jogból is fakadó alapvető munkajogi garanciákat, illetve a kollektív alku támogatásának nemzetközi jogi alapú kötelezettségét. A Magyar Munkajogi Társaság állásfoglalása is kiemeli, hogy „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.”³⁴

33 Munkaügyi Kapcsolatok Információs Rendszere (MKIR). Forrás: <http://www.mkir.gov.hu/lcinternet.php> (2019. 08. 01.). Lásd bővebben: Szabó Imre Szilárd: A magyarországi munkavállalók szakszervezeti szervezettsége és a szakszervezeti taglétszám jelentősége az érdekegyeztetés különböző fórumain. *JURA*, 2019/2. – megjelenés alatt.

34 <https://munkajogilag.hu/osszefoglalo-egyres-munkajogi-szabalyok-alkalmazasarol-a-veszelyhelyzet-kihirdeteserol-szolo-40-2020-iii-11-korm-rendelet-altal-elrendelt-veszelyhelyzet-idotartama-alatt/> (2020. 06. 02.)

A gazdaságban megjelenő (vagy meg nem jelenő) érdekegyeztetési gyakorlat úgy néz ki, hogy hazánkban a járvány ellenére továbbra is elsősorban 'kulturális' kérdés, amelyet a korábbi 'hagyományok' alapoznak meg, ugyanakkor növekedhet az alternatív vitarendezési eszközök és szolgáltatások³⁵ igénybevételére vonatkozó igény. Bár a COVID-19 közvetlen gazdasági és munkaerő-piaci hatásai igen óvatos következtetéseket engednek (a keresetek éves növekedési üteme 2016 decembere óta a legmérsékeltebb ütemű volt,³⁶ március közepén, a válság kirobbanásakor 281 ezer regisztrált álláskeresőt tartottak nyilván, számuk a június 8-ai hét végére 376 452-re emelkedett,³⁷ valamint 2020 májusában az ipari termelés volumene 30,7%-kal maradt el az egy évvel korábbi, magas bázistól³⁸), a 'koronavírus-helyzet' egyik következménye, hogy bizonyos közszolgáltatások felértékelődtek, társadalmi megbecsültségük látványosan megnövekedett,³⁹ amely erőteljesebb helyzetbe hozhatja a területen működő munkavállalói érdekképviseleteket; emellett, hogy a gazdaság egészére válik generális jellemzővé a korábbi években ismeretlen kihívásokra történő helyes érdekvédelmi válaszok megtalálása.

35 KUN Attila – BANKÓ Zoltán – SZABÓ Imre Szilárd: *A munkaügyi tanácsadó és vitarendező szolgálat*. In: GLAVANITS, Judit (szerk.): *A gazdasági jogalkotás aktuális kérdései*. Budapest–Pécs, Dialóg Campus Kiadó, 2019, 141-152.

36 <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/ker/ker2004.html> (2020. 07. 14.)

37 <https://www.kormany.hu/hu/innovacios-es-technologiai-miniszterium/gazdasagstrategiaert-es-szabalyozasert-felelos-allamtitkar/hirek/munkaeropiaci-fordulatot-jeleznek-a-juniusi-munkanelkulisegi-adatok>(2020. 06. 24.)

38 <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/ipa/ipa2005.html> (2020. 07. 14.)

39 Gondoljunk csak – kiragadott példaként említve – az egészségügyre, a szociális szférára, az oktatásügyre vagy éppen a közösségi közlekedésre.

