

MUNKAJOGI ELVI KÉRDÉSEK: A FOGLALKOZTATÁSI ÉS RENDELKEZÉSRE ÁLLÁSI KÖTELESSÉG TELJESÍTÉSE A VESZÉLYHELYZET TARTAMA ALATT

A járványhelyzet egyes munka- és szociális jogi dilemmái III.

PÁL LAJOS

megbízott oktató (KRE ÁJK), ügyvéd

1. Bevezetés

A munkajogviszony lényege, hogy a munkavállaló munkaerejét a munkáltató rendelkezésére bocsátja, számára rendszeresen munkatevékenységet végez, és ezért a munkáltatótól ellenértékben (munkabérben) részesül.¹ A munkajogviszonyt keletkeztető munkaszerződés jogügyleti célja legközvetlenebbül a munkavégzésben fejeződik ki, épp ezért a jogviszony alanyait megillető jogok, illetve terhelő köteleességek e jogügyleti célhoz kötődnek, ennek teljesülését szolgálják. Ebből a szempontból nem kétséges, alapvető a munkavállaló *rendelkezésre állási kötelessége* is, amelynek teljesítése elengedhetetlen az említett jogügyleti cél megvalósulásához.²

A munkavállalói alapkötelességek mellett a jogügyleti cél realizálása mindenképp megköveteli a munkáltatót terhelő *foglalkoztatási kötelesség* teljesítését, ami azért is lényeges, mert mellőzhetetlen a munkavállalói kötelességek teljesítése szempontjából. A munkavégzés csak a munkáltatói foglalkoztatás által valósulhat meg, a foglalkoztatás a munkavállalói kötelességek teljesítésének logikai feltétele, 'együtthatója'.³

A munkáltató másik alapkötelessége – ellenszolgáltatásként – a *munkabér megfizetése*.

-
- 1 BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – KISS György: *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*. Budapest, Wolters Kluwer, 2017, 195.; KISS György: *Munkajog*. Budapest, Osiris, 2005, 89-90., 188-189.; ROMÁN László: *A munkajog alapintézményei (I. kötet)*. Pécs, University Press, 1998, 171.; Mt. 42. § (2) bekezdés.
 - 2 ROMÁN László: *A munkajog alapintézményei (II. kötet)*. Pécs, University Press, 1996, 3-6.; KISS i. m. 147.
 - 3 BANKÓ – BERKE – KISS i. m. 230.; ROMÁN László: *Munkajog (Elméleti alapvetés)*. Budapest, Tankönyvkiadó, 1989, 65., 176., ROMÁN (1996) i. m. 18.

A munkajogviszony statikáját és dinamikáját vizsgálva az említett alapkötelességek kapcsán két kérdést kell vizsgálnunk: *egyrészt*, hogy az adott kötelesség fennáll-e, terheli-e a jogalanyt, *másrészt*, hogy mik az adott kötelesség teljesítésének feltételei, a késedelmes teljesítés jogkövetkezményei. A *munkavállalót* terhelő kötelességek létének feltétele a munkáltató foglalkoztatási kötelességének teljesítése, ennek hiányában a munkavállalót nem terhelheti sem a rendelkezésre állás, sem a munkavégzés kötelessége.⁴ A *foglalkoztatási kötelesség* fennállta tekintetében egyetlen feltételt szab a hatályos jog: a munkavállaló teljesítésre képes és kész állapotát. Az adott kötelességek *teljesítésének feltételeit*, *elmulasztásának jogkövetkezményeit* részben a munkaszerződés, részben a munkaviszonyra vonatkozó szabályok határozzák meg. Izgalmas kérdés, hogy az egyes teljesítési feltételek között milyen összefüggések állnak fenn, ezek miképp feltételezik egymást, késedelmes teljesítésük hogyan befolyásolja a lehetséges jogkövetkezményeket, ám ennek részletes tárgyalását most mellőzzük.⁵ Annyit azonban érdemes rögzítenünk, hogy a munkajogviszonyból eredő kötelességek nem abszolút jellegűek, az adott kötelesség teljesítése meghatározott tényállásban akár mellőzhető is. A dolgozatunkban ezt kívánjuk vizsgálni, hogyan befolyásolta a kötelességek fennálltát, a másik fél teljesítésre vonatkozó követelési jogát, az adott kötelesség teljesítésének módját, feltételeit, illetve a késedelmes teljesítés jogkövetkezményeit a veszélyhelyzet, az ezzel együtt járó kivételes rendeleti szabályozás,⁶ illetve önmagában az a sajátos foglalkoztatási, gazdálkodási helyzet is, amit a maga járvány előidézett.

2. A foglalkoztatási kötelesség

A foglalkoztatási kötelesség tartalmát tekintve a munkavégzéshez szükséges feltételek biztosítását jelenti, azaz a munkáltatónak a munkavállalót olyan helyzetbe kell hoznia, hogy a munkaszerződésben vállalt rendelkezésre állási és munkavégzési kötelességét teljesíteni tudja. Ennek keretében kell a munkáltatónak meghatároznia a munkavállalói kötelesség *konkrét* tartalmát és teljesítésének feltételeit.

4 ROMÁN (1989) i. m. 142., KISS i. m. 194.

5 Ezzel kapcsolatban bővebb kifejtés: LŐRINCZ György: A foglalkoztatási kötelezettség elmulasztása, avagy a kritikai kritika kritikája. *Munkajog*, 2018/1, 31-36.; PÁL Lajos: A foglalkoztatási kötelesség elmulasztása. *Munkajog*, 2017/1, 49-56.

6 40/2020. (III. 11.) Korm. rendelet.

2.1. A munkavállaló teljesítésre kész és képes állapota

Említettük, a foglalkoztatási kötelesség mellőzhetetlen feltétele a munkavállaló teljesítésre képes és kész állapota, tehát az, hogy a munkáltató által előírt helyen, időben, munkára képes állapotban és munkavégzési célból rendelkezésre álljon.⁷ Ennek hiánya a foglalkoztatási kötelességet szünetelteti. A teljesítésre való képesség hiányának leginkább jellemző esete a munkavállaló *keresőképtelensége*. A veszélyhelyzet kapcsán ennek különös tényállását szabályozza a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény (a továbbiakban: Ebtv.) 44. § g) pontja. E szerint keresőképtelennek kell tekinteni, „akit közegészségügyi okból foglalkozásától eltiltanak és más beosztást nem kap, vagy akit közegészségügyi okból hatóságilag elkülönítenek, továbbá aki járványügyi, illetőleg állat-egészségügyi zárlat miatt munkahelyén megjelenni nem tud és más munkahelyen (munkakörben) átmenetileg sem foglalkoztatható”. Nem állítható, hogy az elmúlt években ez tipikus keresőképtelenségi tényállás lett volna, így az erre vonatkozó szabályok alkalmazása okozott némi bizonytalanságot, jogértelmezési nehézséget. Különösen az, hogy e tekintetben miképp kell minősíteni a külföldi hatóságok által elrendelt, vagy az ’önként vállalt karantént’. Az utóbbi tekintetében lényegesen könnyebb a kérdés megítélése, az Ebtv. hivatkozott rendelkezése ugyanis feltételként szabja a hatósági intézkedést, így az önkéntes karantén keresőképtelenség jogcímén nem mentesíthet a rendelkezésre állási kötelesség alól. Ebben az esetben esetleg az Mt. 55. § (1) bekezdés j) pontja adhat a munkavállaló mentesülésére megfelelő jogalapot. Ám a külföldön elrendelt hatósági zárlat (karantén) tekintetében a válasz már némiképp bizonytalanabb. Az Ebtv. végrehajtási rendelete szerint „annak, akinek a keresőképtelensége közegészségügyi okból történt hatósági elkülönítés, foglalkoztatástól eltiltás vagy járványügyi, illetőleg állat-egészségügyi zárlat miatt áll fenn, azt, hogy munkahelyén megjelenni nem tud, és más munkakörben, munkahelyen, álláshelyen átmenetileg sem foglalkoztatható, a hatósági elkülönítést, a foglalkoztatástól eltiltást, illetőleg *a zárlatot elrendelő határozattal* kell bizonyítani”.⁸ Nézetünk szerint az Ebtv. által meghatározott keresőképtelenségi tényállást nem lehet kizárólag a magyar járványügyi hatóság által elrendelt intézkedéshez kötni, a külföldi hatóság határozata ugyanúgy alkalmas lehet

7 Kiss i. m. 195. Ez egyébként kétségtelenül és nyilvánvalóan következik a törvény előírásából is [Mt. 52. § (1)–(2) bekezdés]. Erre vonatkozóan irányadó a Kúria Mfv.I.10.438/2018/4. számú határozata.

8 217/1997. (XII. 1.) Korm. rendelet 41. § (5) bek.

annak igazolására, hogy az érintett munkavállaló az Ebtv. által meghatározott okból nem tud(ott) megjelenni munkahelyén. Ennek a tényállásnak egyébként sajátos jogkövetkezménye, hogy az érintett személy lényegében teljes kártérítésre jogosult. Az egészségügyről szóló 1997. évi CLIV. törvény 70. §-a tudniillik előírja, hogy „a járványügyi elkülönítés, a járványügyi megfigyelés és a járványügyi zárlat, továbbá a járványügyi ellenőrzés idején az azok végrehajtásával összefüggésben felmerült, a fertőző betegnek, illetve a kórokozó hordozónak fel nem róható, szükséges és indokolt költségeket és *a társadalombiztosítási jogviszony alapján meg nem térülő kiesett munkajövedelmet* az állam a fertőző beteg, illetve a kórokozó hordozó részére megtéríti”. Ennek gyakorlati alkalmazásával kapcsolatban tapasztalatok nincsenek, e körben kialakult bírói gyakorlat általunk nem ismert, a kár számítására minden bizonnyal a Ptk. 6:527–534. §-a lehet irányadó.⁹

2.2. Az egyoldalú munkáltatói döntés

Létezhet-e olyan tényállás, amely feljogosítja a munkáltatót arra, hogy egyoldalú döntésével félretegye foglalkoztatási kötelességét? A dolgozat bevezető részében említettük, a munkavállaló teljesítésre képes és kész állapota esetén erre a munkáltató nem jogosult, legfeljebb mentesülhet a késedelmes teljesítés jogkövetkezményei alól.

Kétségkívül ilyen tényállás lehet más munkavállaló egészségének védelme. Az Mt. 51. § (4) bekezdése szerint az egészséget nem veszélyeztető, biztonságos munkavégzés feltételeinek fenntartása a munkáltató kötelessége. Erre hivatkozva adott esetben nemcsak jogosult, de köteles is lehet a munkavállaló munkahelytől való távoltartására, ha jelenléte más munkavállaló egészségét veszélyeztetné. A munkáltatói magatartás megítélése szempontjából *az adott helyzetben általában elvárható magatartást* kell zsinórmértékként alapul vennünk. Ennek alapján kell tehát elbírálni, hogy az egyébként teljesítésre képes és kész munkavállaló foglalkoztatása valóban nem lett volna-e biztosítható. Nem egyszerű annak a kérdésnek a megválaszolása, hogy a munkáltatói intézkedésnek a munkavállalóra nézve milyen következménye lehet. Az

9 Összefoglaló egyes munkajogi szabályok alkalmazásáról a veszélyhelyzet kihirdetéséről szóló 40/2020. (III. 11.) Korm. rendelet által elrendelt veszélyhelyzet időtartama alatt. (A Magyar Munkajogi Társaság elnökségének állásfoglalása.) <https://munkajogilag.hu/osszefoglalo-egy-es-munkajogi-szabalyok-alkalmazasarol-a-veszelyhelyzet-kihirdeteserol-szolo-40-2020-iii-11-korm-rendelet-altal-elrendelt-veszelyhelyzet-idotartama-alatt/> (2020. 06. 04.)

egyértelmű, hogy a munkavállaló a munkáltatói intézkedés alapján mentesül rendelkezésre állási kötelessége alól, ám díjazás iránti igényének megítélése már korántsem az. A fentiek alapján jól láthatóan munkáltatói intézkedés jogszerű, ám a munkáltatói kötelesség (egészséges, biztonságos munkafeltételek) teljesítésének kockázata a teljesítésre képes és kész munkavállaló esetében nem hárítható át, ezért véleményünk szerint a foglalkoztatás elmaradásának következményeit nem a munkavállalónak, hanem a munkáltatónak kell viselnie. Az a körülmény ugyanis, amire hivatkozva a munkáltató mellőzi a munkavállaló foglalkoztatását nem tekinthető olyan külső és elháríthatatlan oknak, ami mentesítene az állásidő díjazásának megfizetése alól.

Megjegyezzük, a gyakorlatban elfordult, hogy a munkavállaló – a munkáltató kifejezett felhívása ellenére – szándékos magatartásával olyan helyzetbe hozta magát (például vírusfertőzés veszélyének kitett környezetben tartózkodott), hogy a munkáltató kénytelen volt őt távol tartani a munkahelytől, átmenetileg szüneteltetni a foglalkoztatását. Véleményünk szerint ez a munkavállalói magatartás a munkáltató szempontjából az Mt. 146. § (1) bekezdés szerinti külső elháríthatatlan oknak minősül, ezért a munkavállaló díjazás iránti igényt nem érvényesíthet, de kizárja nézetünk szerint az erre vonatkozó követelést a munkavállalói magatartás felróhatósága is.

2.3. Megállapodás a munkavállalóval

A munkáltató egyoldalú intézkedésével ún. 'fizetési szabadságot' nem rendelhet el, erre törvényes jogalapja nem lehet, ily módon nem 'szabadulhat' a foglalkoztatás kötelességének teljesítése alól. Fizetés nélküli szabadságra a munkavállaló kizárólag az Mt. 128–133. §-ában meghatározott jogcímenek és saját jognyilatkozata alapján jogosult. Annak azonban nincs akadálya, hogy a munkavállaló a munkáltatóval kötött *megállapodás* alapján – az abban rögzített feltételek mellett – mentesüljön rendelkezésre állási és munkavégzés kötelessége alól. Ilyen tartalmú megállapodás kezdeményezésére bármely fél jogosult. A munkavállalót a megállapodás szerint illeti meg díjazás, értelemszerűen az erre vonatkozó jogot a megállapodás akár ki is zárhatja.¹⁰ A megállapodásra tekintettel mindkét félre nézve szünetelnek a jogviszonyból származó alapkötelességek, ami azonban nem jelenti azt, hogy az egyéb kötelességekre a feleknek ne kellene figyelemmel lenniük.

10 Mt. 146. § (2) bek.

2.4. A tevékenység ellehetetlenülése jogszabályi rendelkezés alapján

A 46/2020. (III. 16.) Korm. rendelet¹¹ a vendéglátó üzleteket működtető, a rendszeres zenés, táncos vagy (egyres) egyéb rendezvényeket, sportrendezvényeket, előadóművészeti eseményeket szervező, a mozit, közgyűjteményt, közművelődési intézményt, közösségi színteret működtető munkáltatók működését érintette, valamint – egyes kivételekkel – korlátozta az üzletek nyitvatartását. Jóllehet a hivatkozott rendelet olyan rendelkezést nem tartalmaz, amely kifejezetten tiltaná a hatálya alá tartozó tevékenységet folytató munkáltatók működését, azokat bezárásra kötelezné, sőt egyes esetekben kifejezetten engedi a munkavállaló jelenlétét. A munkáltató tevékenységét a munkavállaló munkavégzése révén tudja kifejezteni, így a munkáltatói tevékenység jogszabály általi korlátozása szükségképpen együtt jár(hat) a munkavállaló munkavégzési lehetőségének korlátozásával. Tény, annak ellenére, hogy a jogszabály nem írja elő a munkáltató működésének teljes tilalmát, előállhat az a helyzet, hogy a rendeletben meghatározott munkáltatói kör számára egyes munkavállalók foglalkoztatása átmenetileg lehetetlenné válik, azaz a munkáltató foglalkoztatási kötelessége szünetel. Ennek eldöntése csak az adott helyzet valamennyi körülményének, így különösen a munkáltatói tevékenységnek, az érintett munkavállaló munkakörének vizsgálata alapján lehetséges.

Felmerül a kérdés, hogy ilyen körülmények között egyáltalán fennáll-e a foglalkoztatási kötelesség. Visszautalva a korábbiakra, nem kétséges, hogy önmagában az említett körülmények a foglalkoztatási kötelesség fennálltát nem érintik, feltéve természetesen, ha a munkavállaló munkára képes és kész. Más kérdés azonban, hogy a foglalkoztatási kötelesség nem szerződészerű, késedelmes teljesítése kimenthető-e, a munkáltató mentesül-e a jogkövetkezmények alól. Másképp fogalmazva: áthárítható-e a foglalkoztatási kötelesség teljesítésével kapcsolatos kockázat? Az Mt. 146. § (1) bekezdés szerint nem kell állásidőre járó díjazást fizetni, ha a foglalkoztatási kötelesség elmulasztása elháríthatatlan külső ok következménye. A jogszabályhely alkalmazásában az elháríthatatlan külső ok *egyfelől* a munkáltató személyén kívül eső olyan körülmény lehet, amelyet a munkáltató nem láthat előre, *másfelől* pedig olyan, amelynek befolyásolására vagy megakadályozására nem lehet képes. (Az elő-

11 Az élet- és vagyonbiztonságot veszélyeztető tömeges megbetegedést okozó humánjárvány megelőzése, illetve következményeinek elhárítása, a magyar állampolgárok egészségének és életének megóvása érdekében elrendelt veszélyhelyzet során teendő intézkedésekről szóló 46/2020. (III. 16.) Korm. rendelet.

reláthatóságot és befolyásolási képességet az általános elvárhatósági mérce¹² szerint kell megítélni.) Kétségtelen, hogy a munkáltató a járványügyi helyzet következményeit jellemzően nem láthatja előre, mint ahogyan azt sem, hogy egy jövőbeni jogszabály rendelkezései mi módon nehezítik, esetleg lehetetlenítik el tevékenységét. Az azonban, hogy a hivatkozott jogszabály egy adott munkáltató foglalkoztatási köteletségének teljesítésére nézve milyen hatással bír, kétségtelenül csak az eset összes körülményének vizsgálata alapján dönthető el.

Álláspontunk szerint a munkáltató működésének jogszabály általi korlátozása adott esetben elháríthatatlan külső oknak minősülhet, azaz a munkavállaló díjazásra vonatkozó igénye foglalkoztatás hiányában is kizárható.

Némiképp hasonló módon merül fel a probléma a kijárási korlátozásról szóló 71/2020. (III. 27.) Korm. rendelet kapcsán, amely előírja, hogy a lakó-, illetve tartózkodási hely elhagyására csak a rendeletben meghatározott alapos indokkal kerülhet sor. Ennek lehetséges következménye ugyanis, hogy számos munkáltatói tevékenység esetében – lévén nincs, aki igénybe vegye a munkáltatói szolgáltatást – gyakorlatilag ellehetetlenül a tevékenység folytatása. Ezért ebben a tekintetben is vizsgálni kell, hogy a munkáltató munkabérfizetési köteletségére nézve a hivatkozott kormányrendelet hatása elháríthatatlan külső oknak tekinthető-e.

3. A rendelkezésre állási köteleesség

3.1. Mentésülés méltányosság alapján

A rendelkezésre állási és a foglalkoztatási köteleesség összefüggése kapcsán rögzíthetjük, hogy a munkáltatót nyilvánvalóan nem terhelheti a foglalkoztatás kötelezése akkor, ha a munkavállaló *mentesül* a rendelkezésre állás alól, a munkavállaló ugyanis nincs teljesítésre kész állapotban. A munkavállaló sajátos mentesülési jogcíme az Mt. 55. § (1) bekezdés *j*) pontja szerinti tényállás, amely szerint mentesül a munkavállaló „a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét tartamára”. A veszélyhelyzet tartama alatt jellemzően ez volt az a jogcím, amelyre hivatkozva a munkavállaló kezdeményezte a rendelkezésre állási köteleesség alóli mentesülését. A munkavállaló konkrét körülményként leginkább – az óvodák, iskolák bezárása okán – a felügyeletre szoruló gyermekre hivatkozott. A szóban forgó törvényi tényállás a munkavállaló mentesülését nem köti a

12 Mt. 6. § (1) bek.

munkáltató engedélyéhez, ám a munkavállaló a mentesülésre alapot adó okot köteles megjelölni és felhívásra igazolnia is kell. A mentesülésnek erre a tartamára díjazás az Mt. 146. § alapján nem követelhető. Megjegyezzük, annak jogi akadályja nincs, hogy a felek megállapodása ebben az esetben – akár részbeni – munkabérfizetést írjon elő.

3.2. Az utasítás megtagadása

Mentesítheti-e a munkavállalót arra való hivatkozása a rendelkezésre állási, munkavégzési kötelessége alól, hogy a munkahelyen való megjelenése, munkavégzés esetén a fertőzés veszélyétől tart? Nem kétséges, hogy az Mt. 54. § (2) bekezdése megteremti a munkáltatói utasítás megtagadásának jogalapját, ha az utasítás teljesítése a munkavállaló életét, testi épségét vagy egészségét *közvetlenül és súlyosan* veszélyeztetné. Jól láthatóan a törvény az utasítás megtagadását csak akkor engedi, ha a munkavállaló valóban megalapozottan számolhat a fertőzés veszélyével, önmagában a szubjektív félelem a megtagadást nem teszi jogszerűvé. A munkavállalói magatartás (utasítás-megtagadás) jogszerűségi mércéje ez esetben is az általános zsinórmérték: mi az adott helyzetben általában elvárható.¹³ Nem mellőzhető ennek vizsgálatakor nyilvánvalóan a munkakörülmények, a konkrét munkatevékenység vizsgálata, de nyilvánvalóan jelentősége van a munkavállaló egészségi állapotának is.

A törvény hivatkozott rendelkezése egyébként a munkavégzésre és nem a rendelkezésre állásra vonatkozó utasítás teljesítésének megtagadására vonatkozik, sőt kifejezetten előírja, hogy „a munkavállaló az utasítás megtagadása esetén is köteles rendelkezésre állni”. Tekintettel azonban arra, hogy a munkavállaló egészségét jelen esetben nem a munkavégzés, hanem a rendelkezésre állás veszélyeztetné, a felhívott jogszabályi hely – helyes értelmezés szerint – megengedi a rendelkezésre állásra irányuló utasítás megtagadását is.

Az utasítás jogszerű megtagadása a munkavállaló munkadíjazása iránti igényét nem érinti, ám a jogellenes megtagadás súlyos kötelességszegésnek minősül.

4. A teljesítés módja, feltételei

A munkajogviszonyban a felek kötelességeiket nem általában, hanem hely és idő tekintetében meghatározott feltételek szerint kell, hogy teljesítsék. Mivel a felek kötelességei tartalmát a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonat-

¹³ Mt. 6. § (1) bek.

kozó szabályok csupán elvont módon fogalmazzák meg, a munkáltató részéről szükséges a teljesítési feltételek folyamatos konkretizálása¹⁴ (ez egyébként a foglalkoztatási kötelesség teljesítésének tartalma). A veszélyhelyzet sajátos körülményei alapvetően befolyásolták a munkajogviszony teljesítésének feltételeit. A törvény szabályai csak bizonyos keretek között biztosíthatják a munkáltató számára a nem szokványos helyzetben a munkavállaló foglalkoztatási feltételeinek biztosítását, meghatározását, de tartós, igazi megoldást nem nyújthatnak. Nyilván ez is indokolta, hogy a kormány – élve az alkotmányos felhatalmazással – rendeleteiben kivételes munkajogi szabályokat alkosson.¹⁵ A rendeleti szabályozás jellemzően egyoldalú rendelkezési jogot biztosított a foglalkoztatási feltételek tekintetében a munkáltató számára, de emellett a feleket is felhatalmazta a törvénytől eltérő tartalmú megállapodás megkötésére is,¹⁶ ami – egyébként indokoltan – vitát is váltott ki.¹⁷ A kormányrendeletek a fentieken túl azokban a kérdésekben, amelyekben a munkáltató egyoldalú rendelkezési jogot kapott, mintegy felfüggesztve a kollektív szerződés hatályát, kizárták a kollektív szerződés eltérő rendelkezéseinek alkalmazhatóságát.¹⁸

Az előzőekben főként azt vizsgáltuk, hogy a veszélyhelyzet mennyiben érintette a felek jogviszonyból fakadó alapkötelességeinek fennálltát, elmulasztásuk jogkövetkezményeit, a következőkben arra térünk ki, hogy e kötelességek teljesítésének módját és feltételeit, elsősorban a teljesítés helyét és idejét mennyiben érint(h)ették a veszélyhelyzet sajátos körülményei, a különleges jogrend szabályai.

14 BANKÓ – BERKE – KISS i. m. 195.; KISS i. m. 89-90.; ROMÁN (1998) i. m. 171.

15 A koronavírus világjárvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges azonnali intézkedésekről szóló 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet, valamint 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.

16 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet 6. § (4) bekezdés.

17 Lásd bővebben e folyóiratszámban: KUN Attila: A járványhelyzet egyes munka- és szociális jogi dilemmái I. – Munkajogi elvi kérdések: a felek (munkáltató és munkavállaló) egyéni megállapodásainak mozgásteréről. *Glossa Iuridica*, 2020, különszám.

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

4.1 A teljesítési hely¹⁹

A teljesítési hely a munkajogviszony teljesítése szempontjából is alapvető feltétel, a felek a jogaikat, kötelességeiket a munkaszerződésben kikötött hely szerint gyakorolják, illetve teljesítik. A *szerződéses* munkahelyet meg kell különböztetnünk a *tényleges* teljesítési (munkavégzési) helytől. Míg az előbbi arra utal, hogy a munkavállalónak a munkaszerződés alapján *rendszerint* hol kell a rendelkezésre állással, illetve a munkavégzéssel kapcsolatos kötelességét teljesíteni, addig az utóbbi „az adott időpontban történő de facto teljesítés konkrét helyét jelöli”.²⁰ A munkaszerződésben kikötött munkahely tehát csak a teljesítési hely lehetséges földrajzi kereteit adja meg, a konkrét teljesítési helyet a munkáltató a teljesítési feltételek konkretizálására vonatkozó joga/kötelessége keretében határozza meg. Ennek kijelölése elengedhetetlen mind a munkáltató foglalkoztatási, mind a munkavállaló rendelkezésre állási és munkavégzési kötelességének teljesítése, teljesíthetősége szempontjából.

A veszélyhelyzet kapcsán egyik alapvető kérdésként merült fel, hogy a munkáltató – a fertőzésveszély csökkentése, kizárása érdekében – milyen jogokkal rendelkezik a munkavállaló munkavégzési helyének meghatározása tekintetében. Nem kétséges, hogy a felek megállapodással a szerződéstől eltérő teljesítési helyet is meghatározhatnak, annak megítélése azonban bizonytalan (volt), hogy munkáltató mennyiben jogosult a munkavállaló lakóhelyét kijelölni tartózkodási helyként. Azt leszögezhetjük, hogy az Mt. 53. §-a erre megfelelő jogalapot ad, ám ez – időben korlátozott volta miatt – a veszélyhelyzetre időben elhúzódó és bizonytalan tartamára tekintettel nem tűnt feltétlenül elegendőnek. Az otthoni munkavégzés (*home office*) és távmunkavégzés jogintézményével kapcsolatban egyébként 'békeidőben' is meglévő fogalmi zavar sem segítette a megfelelő megoldás megtalálását. Az egyértelműség kedvéért érdemes tisztázni, hogy az otthoni munkavégzés – ellentétben a távmunkával – nem szerződéses alapú. Természetesen nem kizárt, hogy a felek a munkaszerződésben eleve a munkavállalóra ruházzák a teljesítési hely meghatározásának jogát, ám ez a gyakorlatban igen ritka, sokkal inkább tapasztalhatjuk azt a megoldást, hogy a munkáltató *egyoldalú jognyilatkozattal* átadja a teljesítési hely konkretizálására vonatkozó jogát. Ám paradox módon ez nem szünteti meg a munkavégzés feltételeinek biztosítására vonatkozó munkáltatói kötelességet, így a teljesítési

19 Erre vonatkozóan részletesebb kifejtés olvasható: PÁL Lajos: A szerződéses munkahely meghatározása – a „home office” és a távmunka. *Munkajog*, 2018/2, 56-59.

20 BANKÓ – BERKE – KISS i. m. 210.; KISS i. m. 154.

hely meghatározásával kapcsolatos jog átengedése nem érinti a munkáltatói kötelességét, hogy a munkavállaló számára a munkavégzés feltételeit a szerződés szerinti munkahelyen biztosítsa. Épp ezért ez a megoldás a veszélyhelyzetben nem lehetett megfelelő. A távmunkavégzés pedig kifejezetten erre irányuló munkaszerződést feltételezett. Erre tekintettel tette lehetővé a 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet, hogy a munkáltató otthoni vagy távmunkavégzést akár *egyoldalúan* is elrendelhesse.²¹ Ez biztosította a munkáltató számára azt a lehetőséget, hogy – az Mt. 53. §-ától független jogalapon – a munkavállaló számára a szerződéstől eltérő teljesítési helyet, jellemzően a munkavállaló lakóhelyét jelölje ki.

4.2. A teljesítési idő

Említettük már, hogy a munkaviszony jellegzetessége az, hogy a felek a jogviszonyból származó kötelezettségeiket nem általában, hanem előre meghatározott időpontban és tartamban kötelesek teljesíteni. A munkavállaló rendelkezésre állási és munkavégzési kötelességének lehetséges időbeni terjedelmét – jellemzően – a munkaszerződés (napi munkaidő), míg a teljesítés időpontjának meghatározásával (munkaidő megszervezése) kapcsolatos kérdéseket a törvény, a kollektív szerződés, valamint a munkáltató rendelkezése szabályozza.²²

A munkáltatónak, tekintettel arra, hogy a munkaszerződés a munkavállaló munkaidejével kapcsolatban – hasonlóan a teljesítés egyéb feltételeihez – csak absztrakt kikötést tartalmaz, a munkavállaló rendelkezésre állási, illetve munkavégzési kötelességének teljesítésével kapcsolatos időbeni feltételeket meg kell határoznia. A járvány okozta helyzetben a munkáltató számára – korábbiakhoz képest még inkább – fontossá vált, hogy a munkaidő meghatározása, beosztása tekintetében rugalmasabban járjon el. Tény, a munkáltató e tekintetben a feltételeket egyoldalúan jogosult előírni, ám jogosultságának kereteit a munkajogviszonyra vonatkozó szabályok erőteljesen megszabják. Fentebb már írtuk, a munkáltató foglalkoztatási kötelességének a munkaszerződés által kikötött tartamban és az általa előírt időben köteles eleget tenni, ennek elmulasztása esetén állásidő-díjazást és esetleg kártérítést tartozik fizetni. Erre figyelemmel a munkáltatónak olyan megoldásokat kellett találnia, amelyek lehetővé tették, hogy foglalkoztatási kötelességének minél rugalmasabb

21 Mt. 6. § (2) bekezdés b) pont.

22 Természetesen nem kizárt, hogy a munkaszerződés e tekintetben is tartalmazzon előírásokat.

tehessen eleget. Ebben egyébként segítették a kivételes kormányrendeleti szabályok is, amelyek tartalmára a későbbiekben még kitérünk.

Kézenfekvő, jóllehet csak rövid távon működő megoldásnak tűnt *a szabadság kiadása*, hiszen a munkáltató ezzel is eleget tehetett foglalkoztatási köteletségének. Ennek azonban jelentős korlátja a kiadással kapcsolatos előzetes tájékoztatási kötelesség, amit csak a munkavállalóval történt megállapodással tehetett félre. Egyoldalú munkáltatói intézkedéssel a teljesítendő munkaidő (napi munkaidő) tartamát csökkenteni nem lehetséges, így e tekintetben is a munkavállalóval való megállapodás jöhetett szóba. A megállapodási kényszer okán ezek csak mérsékelten lehetettek hatékony eszközök.

Sokkal ígéretesebb megoldásnak tűnhet az *egyenlőtlen munkaidő-beosztás* szabályainak alkalmazása, ami lehetővé teszi, hogy a munkáltató foglalkoztatási köteletségének teljesítését olyan időszakra halassza, amikor működési, gazdálkodási feltételei már rendezettek.

Erre vonatkozóan tartalmaz az általánostól eltérést engedő szabályokat a 104/2020. (IV. 10.) Korm. rendelet. E szerint a munkáltató – eltérve az Mt. 94. §-ban foglaltaktól – a *munkaidőkeret* egyoldalúan akár huszonnégy hónap alapulvételével is megállapíthatja. Tekintettel arra, hogy a munkaidőkeret alapjául szolgáló időszak tartama megfelelően alkalmazandó az elszámolási időszak tekintetében is, a munkáltatónak módja van huszonnégy havi elszámolási időszak alkalmazására is.²³ Utalunk itt újfent arra, hogy a kormányrendelet alapján a munkáltató jogosult a kollektív szerződés esetleges korlátozó szabályait is félre tenni és e kérdésben egyoldalúan rendelkezni. Lényeges az a megengedő szabály is, amelynek alapján a munkáltató jogosult a munkaidőkeret alapjául szolgáló időszakot elszámolási kötelesség nélkül *meghosszabbítani*.²⁴ A 'békeidőben' hatályos szabályozás szerint ezt egyébként nem tehetné meg.

A hivatkozott kormányrendelet fontos korlátozása, hogy kizárja az eltérés lehetőségét az Mt. 99. §-ában és 104-106. §-ában foglaltaktól. (Ez a korlátozás nem érinti az Mt. 135. § (4) bekezdésében foglalt eltérési lehetőséget.) Az Mt. 94. és 99. § viszonyát szemlélve jól látható, hogy a törvény a két *különböző* jogintézményt szabályoz: a 94. § a teljesítendő munkaidő meghatározásának sajátos módját engedi, amely szerint a munkáltató a teljesítendő munkaidő tartamát egy hosszabb időszak általános munkarendje szerinti munkanapok és a munkaszerződésben kikötött napi munkaidő alapján határozza meg. (A kormányrendelet e tekintetben engedi meg a legfeljebb huszonnégy havi

23 104/2020. (IV. 10.) Korm. rendelet 1. § (1) bek.

24 104/2020. (IV. 10.) Korm. rendelet 1. § (2) bek.

időszak figyelembevételét.) Ez az alapja egyébként a munkaidő egyenlőtlen beosztásának. Az Mt. 99. § azonban már az egyenlőtlen munkaidő-beosztás tekintetében állapít meg kereteket, egyebek mellett a hetente beosztható munkaidőt korlátozva. A (7) bekezdés – egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén – a teljesíthető heti munkaidő (negyvennyolc óra) számítását átlagosan, egy hosszabb időszak alapján engedi.

Jóllehet a teljesítendő munkaidő (munkaidőkeret) és az átlagosan beosztható heti munkaidő tekintetében a törvény azonos tartamú időszak figyelembevételét írja elő, így felmerülhet, hogy a kormányrendelet eltérést engedő szabálya kihathat a heti munkaidő beosztására is, ám mivel kifejezetten kizárja az Mt. 99. §-ában foglaltaktól való eltérés lehetőségét, ami helyes értelmezés mellett 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 (negyvennyolc óra) átlagának számítása során az Mt. 94. § (1) és (2) bekezdésben meghatározottnál hosszabb időszakot alapul venni. Ezt az értelmezést támasztja alá megítélésünk szerint az is, hogy a kivételes szabályt²⁵ olyan kiterjesztő módon értelmezni, ami az Mt. 99. § (7) bekezdés garanciális előírásait lerontaná, nem lehet. Hangsúlyozni kell továbbá, hogy az Mt. 99. § (7) bekezdés *b*) pontban foglalt szabály kizárólag a kollektív szerződés számára biztosít felhatalmazást az eltérő szabályozásra, ez a munkáltatónak a kormányrendelet szerinti eltérése esetén nem alkalmazható.

A foglalkoztatási kötelesség teljesítését könnyítő eltérő, kivételes szabálynak kell tekintenünk 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet 6. § (2) bekezdés *a*) pontját is, amely megengedi, hogy a munkáltató az Mt. általános szabályát mellőzve lényegében szabadon *módosítsa a már közölt munkaidő-beosztást*. Ez azért lényeges, mert ennek kapcsán jogosult munkaidőt pihenőidőre változtatni, anélkül, hogy állásidő fizetési kötelessége keletkezne és ezzel a munkaidő későbbi ledolgoztatására nyílik lehetősége.

5. A foglalkoztatási kötelesség késedelmes teljesítésének jogkövetkezménye

A fentiekben már többször utaltunk arra, hogy a munkáltató a munkavállaló teljesítésre képes és kész állapota esetén csak megfelelő jogalap esetén mentesülhet a késedelmes teljesítés jogkövetkezményei alól. Ilyen joga-

²⁵ 104/2020. (IV. 10.) Korm. rendelet 1. § (1) bek.

lap hiányában a munkavállalóval szemben az állásidő, esetleg a kártérítési felelősség szabályai szerint kell helyt állnia. Összetettebb kérdés és ennek tárgyalása meghaladja e dolgozat kereteit: milyen jogkövetkezmények érvényesíthetők, ha a munkáltató – a munkavállaló teljesítésre képes és kész állapota esetén – jogszerűen esik késedelembe a foglalkoztatási kötelesség teljesítése kapcsán. Ennek megítélése kapcsán az az alapvető kérdés, hogy a foglalkoztatás kockázata mennyiben hárítható át vagy osztható meg. Tekintető-e objektívnek a munkáltató foglalkoztatási kötelesség elmulasztásért való felelőssége, feltéve, ha a munkavállaló teljesítésre képes és kész? Az állásidő kapcsán világos kimentési szabályt rendel a törvény: elháríthatatlan külső ok esetén a munkáltató nem köteles a munkabér fizetésére. Az állásidő azonban – törvényi tényállása szerint – a beosztás szerinti munkaidőhöz kötődik, így kérdés, hogy beosztás hiányában milyen helytállási szabályt alkalmazhatunk. Kézenfekvő lenne a kártérítési felelősség, ám kérdéses, hogy jogellenes munkáltatói magatartás hiányában ennek alkalmazása miképp jöhet szóba. Ez az ellentmondás a hatályos jog keretei között vélhetően csak úgy oldható fel, ha az állásidő szabályait alkalmazzuk.

6. A különleges jogrendi szabályok hatálya

A veszélyhelyzet alatt alkotott rendeleti szabályok kapcsán fontos vizsgálnunk az ezek hatályával kapcsolatos kérdéseket, pontosabban azt, hogy milyen hatással van ezek alkalmazására a veszélyhelyzet megszűnése. A szabályok egy része tekintetében a hatály különösebb gondot nem okoz, hiszen jellemzően olyan egyedi munkáltatói intézkedésekről van szó, amelyek azonnal hatályosulnak. Ilyen intézkedések megtételére természetesen kizárólag a rendelet hatályának tartama alatt van mód. A 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet 6. § (2) bekezdése e tekintetben a veszélyhelyzet megszűnését követő harminc napig tartja fenn az eltérő szabályozás hatályát. Megítélésünk szerint nem kétséges, hogy a kormányrendelet hatályának megszűnését követően – megfelelő átmeneti szabályozás hiányában – az eltérés jogalapja megszűnik, ez egyébiránt azzal is jár, hogy a munkáltató már a kormányrendelet hatályának tartama alatt sem tehet olyan intézkedést, amely a hatály megszűnését követő időre vonatkozna, mert az ilyen intézkedéshez, jognyilatkozathoz – kivéve, ha átmeneti rendelkezés ezt engedi – joghatás jogellenesség okán nem fűződhet.

Némiképp más a helyzet az egyenlőtlen munkaidő-beosztáshoz kapcsolódó rendelkezések esetén. A 104/2020. (IV. 10.) Korm. rendelet 4. §-a szerint a ki-

vételes szabály alapján meghatározott munkaidőkeret szerinti foglalkoztatást a veszélyhelyzet megszűnése nem érinti, azaz mindaddig, amíg az alapul szolgáló időszak le nem jár, a munkáltató a munkaidő-beosztás és az elszámolás során a kormányrendelet szerint járhat el. Ennek kapcsán felvetődik a kérdés, hogy miképp érinti ez az átmeneti szabály az *elszámolási időszak* alkalmazását. Ez azért lényeges, mert az elszámolási időszak természetét tekintve kizárólag egy adott hét munkaidejének a beosztására vonatkozik, a munkáltató ennek teljesítésére alkalmazhat huszonnégyhavi tartamot. A kérdés az átmeneti szabályra nézve úgy vethető fel, hogy a veszélyhelyzeti szabályozás hatálya alatt a munkáltató a jövőbeni hetek munkaideje tekintetében már előre jogszerűen elrendelheti-e a kivételes szabályok által megengedett tartamú elszámolási időszakot? Nézetünk szerint a kivételes szabályt megszorítóan kell értelmezni, azaz az általánostól eltérő szabályok alkalmazásának lehetősége csak a különleges jogrend tartama alatt lehetséges, azon túl nem mutathat. Ebből következően az elszámolási időszak tekintetében a kivételes szabályt csak a veszélyhelyzet tartama alatti hét munkaidejének teljesítése tekintetében lehet elrendelni.

