

Az veszélyhelyzet alatti foglalkoztatás egyes munkajogi kihívásai¹

A probléma felvetése

A magyar kormány a koronavírus világjárvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges azonnali intézkedésekről szóló 47/2020 (III.18.) Kormányrendelet 6.§-ban akként rendelkezett, hogy a veszélyhelyzet időtartama alatt előírt tilalmak, korlátozások betartása érdekében a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) normái a kormányrendeletben foglalt eltérő szabályokkal kerülnek alkalmazásra. A felhatalmazás alapján a munkáltató a munkavállaló számára az otthoni munkavégzést és a távmunkavégzést egyoldalúan elrendelheti, továbbá a munkáltató a munkavállaló egészségi állapotának ellenőrzése érdekében a szükséges és indokolt intézkedéseket megteheti. Emellett a rendelet lehetőséget biztosított arra is, hogy a munkavállaló és a munkáltató az Mt. rendelkezéseitől külön megállapodásban eltérhetnek.

A megfogalmazásból sokan arra következtettek, hogy lényegében a munkajog védelmi szerepe teljesen kiválthatóvá vált, és a felek külön megállapodásával az Mt. rendelkezései felülírhatóak. Mindez különösen abból a szempontból aggályos, hogy a jelenlegi helyzetben a felek megállapodása a legtöbb esetben a munkáltató kizárólagos döntésének eredménye tekintettel arra, hogy a munkavállalók a jelenlegi fokozottan kiszolgáltatott helyzetükben lényegében bármilyen megállapodás aláírására hajlandóságot mutatnak.

Ebben az írásban azt vizsgálom meg, hogy a jelenlegi jogi környezetben ténylegesen van-e arra lehetőség, hogy egy egyszerű megállapodással valamennyi normatív viszony és védelmi elem megszüntetésre kerüljön. Az nem kétséges, hogy első olvasatra valóban nagyon könnyen jutunk arra a megállapításra, hogy a munkajog a rendelet hatására teljes egészében a polgári jog viszonyrendszeréhez idomult, és a közjogi – leginkább védelmi célú – elemek mellőzhetőek lehetnek. Ezek a nézetek azonban nem vesznek figyelembe néhány nagyon fontos körülményt, melyek közül az általam legfontosabbnak ítélteteket a következőkben sorolom fel.

1. A megállapodásban csak az Mt.-ben foglalt szabálytól lehet eltérni

A vizsgált kormányrendeleti szövegből az következik, hogy a felek kizárólag azon a rendelkezésektől térhetnek el, amelyeket a jogalkotó az Mt.-ben rögzített. Nem ismert, hogy ez egy tudatos jogalkotói döntés volt-e, vagy egyszerű pontatlanság, de ebből adódóan azoktól a szabályoktól, amelyek a munkaviszonyokat illetően más normákban öltenek testet, értelemszerűen nem megengedett az eltérés. Ezek között ott szerepelnek – többek között – a társadalombiztosítási és adózási szabályok, bizonyos társasági jogi/szövetkezeti jogi szabályok, stb. Szintén külön normában ölt testet a kötelező legkisebb munkabér mértékének megállapítása,

¹ készítette: dr. Sipka Péter egyetemi adjunktus, ügyvéd

amely egy kormányrendeletben határozza meg a teljes munkaidős foglalkoztatáshoz párosított minimális bérjuttatásokat. Az Mt.136.§ azt mondja ki, hogy alapbérként legalább a 153.§ szerinti munkabért kell meghatározni. Ebből az következik, hogy a minimálbér megállapításánál a kormányrendeletre kell figyelemmel lenni, amelytől nincs lehetőség eltérésre.

2. A munkavédelmi szabályok nem enyhültek, ugyanakkor a távmunka miatt annak betartása nehezebbé válhat

A fenti gondolat érvényes egy másik neuralgikus területre, a munkavédelemre is. Bár e tekintetben a felek között értelemszerűen nem születhet eltérő megállapodás, hiszen a szabályrendszer külön jogszabály, nevezetesen a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (Mvt.) határozza meg, fontos felhívni a figyelmet arra is, hogy az eltérő munkaügyi szabályok alapján a munkáltató nem mentesülhet a munkavállaló irányába fennálló kötelezettségei alól. Ennek hangsúlyozása azért indokolt, mert a hivatkozott veszélyhelyzeti rendelet felhatalmazta a munkáltatót arra, hogy egyedi döntésével egyoldalúan tegye lehetővé az otthonról történő munkavégzést. Ez első ránézésre pragmatikus megoldásnak tűnik, ugyanakkor nem szabad elfelejteni, hogy a munkáltatót ez esetben is terheli az Mvt. 86/A.§-ban foglalt kötelezettség nevezetesen az, hogy az egészséget nem veszélyeztető biztonságos munkavégzés feltételeit otthon is meg kell teremtenie és otthon is biztosítani kell. Tehát a munkavédelemre vonatkozó szabályok mindenképpen prioritásként kezelendők a veszélyhelyzet időtartama alatt is, amibe egyrészt beletartozik az otthoni munkavégzés feltételeinek biztosítása, emellett pedig a „szokásos” munkavégzési egész területén az egészséget nem veszélyeztető biztonságos munkavégzés körülményeinek fenntartása. Bármelyik esetkört is vizsgálva látható, hogy a jelenlegi helyzet semmilyen (többlet)kimentési lehetőséget nem ad a munkáltatónak, így a korábbi meglehetősen magas szintre helyezett munkavállalót védő szabályok változatlanul irányadóak.

3. Az EU-s (nemzetközi) jogforrások jelenléte és jelentősége

A magyar munkajogi szabályozásban több helyen találhatunk olyan előírásokat, melyek Európai Unió háttérrel vagy nemzetközi szerződéből fakadó gyökérrel rendelkeznek. Ezek között van az egyenlő bánásmód követelménye, a munkaidő, a munkavédelem, az adatvédelem vagy a munkaerő-kölcsönzés területe, de ide sorolhatóak például a várandós nők vagy gyermeket nevelő szülők védelmét szavatoló szabályok is.

Erre a körülményre közvetetten utal a 104/2020 (IV.10.) Kormányrendelet 1.§ (3) bekezdése is amikor tisztázza, hogy az Mt. napi munkaidőre vonatkozó szabályai, illetve a pihenőidőre vonatkozó szabályaitól nem lehet eltérni. Ettől függetlenül azonban álláspontom szerint a munkaidőre vonatkozó további szabályoktól sem lehet korlátlanul eltekinteni, hiszen azok jelentős része a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelvén (2003. november 4.) alapul, amely bár az Mt.-be történő beültetés

folytán vált a magyar jog részévé, azonban ettől függetlenül megőrizte uniós jellegét. Ezen területeken általánosan elfogadott az Európai Unió bírósága által alkalmazott, az uniós jog elsőbbségre vonatkozó jogértelmezés, mely még a nem megfelelő implementálás ellenére is elvárja az uniós joggal összhangban történő értelmezés kötelezettségét. Ebből következően sem a munkaidő definíciója, sem pedig az irányelvben található egyéb, a munkaidőt érintő megállapítások (munkaidő, pihenőidő, munkaközi szünet, heti pihenőidő, maximális heti munkaidő, stb.) nem írható felül még a felek egyező akaratával sem. Hasonlóan nem hagyható figyelmen kívül a fiatal munkavállalók védelmére, vagy a várandós nők (és kisgyermekes szülők) védelmére vonatkozó szabályrendszer, hiszen azokat is irányelv megfelelés érdekében emelte a jogalkotó az Mt-be, így az ezektől való (érdemi) eltérés komoly aggályokat vethet fel.

4. A munkavállaló ellenőrzése vs. GDPR

A távolról végzett munka robbanásszerű elterjedése hozta felszínre a munkáltató ellenőrzésének problematikáját: az nem vitatott, hogy a munkáltatónak joga (bizonyos esetekben kötelessége) a munkavállaló ellenőrzése, de okkal merül fel a kérdés, hogy hogyan valósuljon meg mindez a jelenlegi környezetben.

E körben különösen kiemelendő az, hogy például a fentebb tárgyalt munkaidőre vonatkozó szabályok változatlansága okán a munkáltatónak ragaszkodnia kell ahhoz, hogy a munkavállaló a munkaidőre és pihenőidőre vonatkozó rendelkezéseket betartsa, hiszen ezek hiányában munkajogi szabályt sért. Nyilvánvalóan ennek ellenőrzése és számonkérése különleges rendszert és kihívást jelent a munkáltatók részére, azonban ne felejtjük el, hogy a munkaügyi ellenőrzést semmi nem függesztette fel, így egyáltalán nem kizárt e tekintetben az, hogy a hatóság ilyen irányú vizsgálatot folytasson le a munkáltatóknál akár most akár a veszélyhelyzet megszűnését követően. Itt jutunk el a jelenlegi helyzet egyik legnagyobb dilemmájához: annak érdekében hogy a munkáltató meg tudja felelni a munkaidő és pihenőidő szabályainak, a munkavállaló munkáját fokozottabban ellenőriznie kell, azaz olyan intézkedéseket kell bevezetnie, amivel igazolni tudja a pihenőidő kiadását. A kérdést nem lehet alulbecsülni, hiszen az Európai Unió bírósága nemrégiben hozott döntésében² egyértelműen kimondta a munkáltató e téren fennálló megkerülhetetlen felelősségét. A kötelezettség tehát részben a munkavállaló fokozottabb ellenőrzését eredményezi, amely során ugyanakkor különös figyelemmel kell lenni a szintén változatlanul irányadó adatvédelmi szabályokra is, hiszen sem a felek megállapodása, sem pedig bármilyen tagállami döntés vagy jogi aktus nem annulálhatja az adatvédelmi rendelet szabályait és elvárásait. Ebből következően a munkáltatók számára kifejezetten nagy kihívást jelenthet annak a rendszernek a kidolgozása, hogyan tudják a munkavállalókat arra kötelezni, hogy a munkaidő és pihenőidő szabályait az otthoni munkavégzés során is betartják ezt hogyan tudják mérni és kikényszeríteni.

² Stadt Wuppertal kontra Maria Elisabeth Bauer és Volker Willmeroth als Inhaber der TWI Technische Wartung und Instandsetzung Volker Willmeroth e. K. kontra Martina Broßonn (C-569/16. sz. és C-570/16. sz. ügyben 2018. november 6-án hozott ítélet)

Emellett természetesen és jogosan jelenik meg a munkáltató azon igénye, hogy ellenőrizze a munkavállaló munkavégzését a munkaideje alatt, amelyre az egyedileg adott válaszok gyakran komoly adatvédelmi kockázatként jelennek meg. A digitális csatornákon át folyó munkavégzés során tehát egyszerre kell biztosítani a szükséges és visszakövethető ellenőrzés lehetőségét a munkáltatással összefüggő szabályok betartásának igazolása érdekében (pl. elektronikus munkaidő-nyilvántartó rendszerrel, a kötelező pihenőidő alatt a rendszerbe történő belépés blokkolásával, stb.) és az adatvédelem teljes körű érvényesülését. Ez jelenleg le nem küzdhető akadály elé állítja a munkáltatókat, így jelentős jogi kockázatot kénytelenek elviselni és „beárazni”.

Összegzés

A fentieket összegezve látható, hogy a jelenlegi veszélyhelyzetben sem szűnt meg a munkajog legfontosabb védelmi hálója, ugyanakkor kétségtelenül megnőhet a kisértés egyes munkáltatók esetében a rendhagyó foglalkoztatás bevezetésére. Ezzel összefüggésben feltétlenül szükséges felhívni a figyelmet arra, hogy az uniós gyökerekkel rendelkező normák sem jogszabállyal, sem pedig magánjogi megállapodással nem írhatóak felül, így az ilyen kísérletek megnövelik az elmarasztalás lehetőségét egy esetleges munkaügyi ellenőrzés vagy munkajogi jogvita esetében. A Kormányrendelet felhatalmazása alapján a felek megállapodása alapján lehetőség nyílik az Mt. szabályainak kikapcsolására, azonban mindez nem eredményezheti a más jogszabályok, illetve az EU jogforrások előírásainak annulálását. A munkaerőpiacon a megállapodások tartalmát tekintve komoly szórás látható, e tekintetben a jogalkotói akarat nyilvános artikulálása kívánatos volna a jogvédelem biztosítása érdekében.

Emellett célszerű lenne a jelenlegi körülményeket és realitásokat a jogalkotói elvárásokkal összhangba hozni a munkáltatót terhelő kötelezettségek terén annak érdekében, hogy a munkáltatók magasabb szinten tudjanak megfelelni a korábbival azonos mértékű elvárásoknak.

Debrecen, 2020. május 3.

dr. Sipka Péter
ügyvéd