

A KORONAVÍRUS MUNKAJOGRA GYAKOROLT HATÁSA AZ EURÓPAI UNIÓBAN ÉS HATÁRAIN KÍVÜL

IMPACT OF THE CORONAVIRUS ON LABOUR LAW IN THE EUROPEAN UNION AND OUTSIDE ITS BORDERS

Tunyi Mária Vivien*

Abstract:

The topic of my research is the current Pandemic situation, which affects almost all areas of our lives, including the topic relevant to this article, work and its rules. It is not my intention to enter into a virology dissertation as a law student, however, I would like to briefly describe the currently known time course and spatial appearance of this epidemic. According to reports received by the World Health Organization (WHO) China Office on 31 December 2019, pneumonia of unknown origin was registered at the headquarters of Hubei Province in central China, Wuhan, as a result of a new type of coronavirus (SARS-CoV) on 7 January 2020.) have been identified. At the time, even Hungarian society did not suspect that by March 2020, this type of coronavirus causing a serious infectious disease would reach Hungary. As a result, life in the country almost „stops” and the economy and circulation of the whole of Europe is paralyzed. As a result, the situations examined in my dissertation emerged, which reformed and reformed the Hungarian labor law rules. It has plunged both the legislature and the employer and employee into unknown situations. As I have already mentioned, the coronavirus posed new problems for subjects of employment and the legislature, which necessitated the creation of new legislation. Certain labor law instruments have been developed, both within and outside the European Union, such as in the United States and the United Kingdom.

Keywords: Labour law, European Union, Coronavirus,

Bevezető gondolatok

Kutatásom témáját a jelenleg is tartó Pandémia helyzet adja, amely életünk szinte minden területére hatással van, többek között jelen cikk szempontjából releváns témára a munkavégzésre és annak szabályaira is.

Nem célom virológusi értekezésbe bonyolódni joghallgatóként, azonban szeretném röviden ismertetni ezen járvány jelenleg ismert időbeli lefolyását, és területi megjelenését. Az Egészségügyi Világszervezet (WHO) kínai irodájához 2019. december 31-én érkezett bejelentések alapján a közép-kínai Hubei tartományának székhelyén, Wuhanban ismeretlen

* Tunyi Mária Vivien ötödéves, nappali tagozatos joghallgató a Miskolci Egyetem Állam-és Jogtudományi Karán. E-mail: tunyimarika20@gmail.com Konzulens: Prof. Dr. Jakab Nóra, egyetemi tanár, Miskolci Egyetem Állam-és Jogtudományi Kar, Munkajogi Tanszék, Email: civnora@uni-miskolc.hu

eredetű tüdőgyulladásos megbetegedéseket regisztráltak, amelyek okozójaként a kínai hatóságok 2020. január 7-én új típusú koronavírus (SARS-CoV-2) azonosítottak¹.

Ekkor még a magyar társadalom nem sejtette, hogy 2020. év márciusára már hazánkat is eléri ez a súlyos fertőző megbetegedést okozó koronavírusfajta. Aminek hatására szinte „megáll az élet” az országban, és megbénul egész Európa gazdasága, és keringése. Ennek következtében alakultak ki a cikkben vizsgált helyzetek, amelyek át- és megreformálták a munkajogi szabályokat. Mind a jogalkotót, mind a munkáltatót és a munkavállalót is ismeretlen helyzetekbe sodorta. Ahogyan már említettem a koronavírus új problémák elé állította a munkaviszony alanyait, és a jogalkotót, aminek következtében új jogszabályok felállítására volt szükség. Kialakítottak bizonyos munkajogi eszközöket, mind az Európai Unió, mint pedig azon túl, mint például az Egyesült Államokban és az Egyesült Királyságban.

1. Az Európai Unió munkahelyvédelmi intézkedései

Ahogy a világ szinte minden helyén, úgy Európában is megrázkódtatást jelentenek a gazdaság számára járvány okozta visszaesések. Az unió tagállamai megpróbálnak olyan intézkedéseket hozni, amivel növelhetik egészségügyi rendszerük kapacitását. Emellett segítséget nyújtanak a súlyosan érintett magánszemélyeknek és gazdasági ágazatoknak.² A Bizottság átfogó gazdasági intézkedéseket fogadott el, amelyek a rugalmasság jegyében kerülnek alkalmazásra. Az unió célja az, hogy „minden egyes eurót az emberek életének és megélhetésének védelmére lehessen fordítani”³. Létrehozták, a sürgősségi munkanélküliségi kockázatok mérséklő ideiglenes támogatást nyújtó európai eszköz nevű kezdeményezést, melynek keretében a családok életszínvonalának megtartása, jövedelmük és munkahelyük megőrzése áll a középpontban. Az intézkedés lehetővé teszi a munkavállalók és munkáltatók támogatását a csökkentett munkaidőben való foglalkoztatással. Mintegy 100 milliárd euró összegű új uniós szolidaritási eszközt hoztak létre (SURE), hogy segíthessék a munkavállalókat jövedelmük megtartásában és a vállalkozásokat abban, hogy ne kelljen elbocsátani munkavállalóikat.⁴ A megélhetés védelmében megalkották a munkanélküliségi kockázatok mérséklő uniós szintű eszközt, a SURE-t. A SURE célkitűzése átsegíteni a válságon az önhibájukon kívül súlyos helyzetbe kerülőket. Mely rendszer „támogatni fogja a rövidített munkaidős rendszereket, és hasonló intézkedéseket melynek célja, hogy segítsen a tagállamoknak megvédeni a munkahelyeket, munkavállalókat és az önfoglalkoztatókat az elbocsátás és a jövedelemkiesés kockázatával szemben.”⁵ A SURE segítségével a vállalkozások átmenetileg csökkenthetik az alkalmazottak munkaidejét és állami segítségnyújtást vehetnek igénybe a le nem dolgozott órák után nyújtott jövedelemtámogatás formájában, továbbá az önfoglalkoztatókat jövedelempótlásban fogják részesíteni.⁶ Ezt követően az EU-nak a talpra állás érdekében kilábalási tervet kell kidolgozni, azért hogy a

¹Tájékoztató az új koronavírus (COVID-19) megbetegedésekkel kapcsolatban <https://konzuliszolgalat.kormany.hu/koronavirus> (Letöltés ideje: 2021. 09. 27.)

² A munkahelyek és a gazdaság védelme a koronavírus-világjárvány idején (2020) https://ec.europa.eu/info/live-work-travel-eu/health/coronavirus-response/jobs-and-economy-during-coronavirus-pandemic_hu (Letöltés ideje: 2021. 09.03.)

³Uo.

⁴ Bizottság közleménye, válaszintézkedések a koronavírus ellen (2020) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0143> (Letöltés ideje: 2021. 09.03.)

⁵ Uo.

⁶ Uo.

gazdaság újra megerősödjön, és az emberek azonnal munkába állhassak, ha az ismét biztonságossá válik.

A Bizottság intézkedésének másik fókuszpontjában az idénymunkások állnak, akikre számos intézkedést fogadtak el, ugyanis nagyon sok esetben hallhattuk és olvashattuk a hírekben, hogy a határok lezárása miatt, rengeteg idénymunkás maradt az ugyan uniós, de külföldi országokban. A Bizottság egy iránymutatást tett közé az idénymunkások védelme érdekében a koronavírus-járvánnyal összefüggésben. Felszólította a tagállamokat, azon belül a nemzeti hatóságokat, a munkaügyi felügyelőségeket, és a szociális partnereket, hogy a szezonális munkavállalók jogait, egészségét és biztonságát tudják biztosítani.⁷ Ugyan a jogok széles spektrumát élvezhetik az unión belül, mégis a szezonális jellegű foglalkoztatás következtében kiszolgáltatottabbak lehetnek a jelenlegi munkakörülményekkel szemben. Ahogy a Bizottság iránymutatásában áll, a körülmények romlása hozzájárulhat a vírus gócpontjainak kialakulásához, és növelhetik annak kockázatát. (Ékes példája ennek a Mol Nyrt. nagyvállalat tiszaujvárosi egységében kialakult helyzet, amiben többszáz idénymunkás fertőződött meg, és került ezzel mind egészségügyileg, mind anyagilag kiszolgáltatott helyzetbe.) Ahogy Nicolas Schmit fogalmazott: - „, *A koronavírus-világjárvány felhívta a figyelmet az idénymunkások gyakran kényelmetlen lakhatási- és munkakörülményeire. Ezzel a problémával foglalkozni kell.*”⁸

Az idénymunkások védelmére létrehozott iránymutatás foglalkozik például az uniós tagállamokban az idénymunka vállalásához való joggal, ami független a munkavállaló uniós vagy unión kívüli állampolgárságától, továbbá a megfelelő élet- és munkakörülmények biztosításával (jelen esetben fizikai távolságtartás és megfelelő higiéniai intézkedések), a munkások jogaival kapcsolatos egyértelmű tájékoztatásról, a be nem jelentett munkáról és társadalombiztosítási kérdésekről.⁹

Az iránymutatás tagállamokra vonatkozó intézkedései a következők: olyan intézkedéseket kell meghozniuk, amelyek az idénymunkások számára tisztességes munka-és életkörülményeket biztosítanak, valamint munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági követelményekre az általuk értett nyelven tájékoztatást nyújtsanak. Ezen túl ajánlott a tagállamoknak gyakorlati iránymutatást létrehozni a kisebb vállalatok számára. Végül a Bizottság felkérte a tagállamokat, hogy szigorítsák az idénymunkásokra vonatkozó munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági normák érvényesülésének ellenőrzését.

A Bizottság az iránymutatásának teljesítése érdekében együtt működik a már említett tagállamokkal, valamint a Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökséggel (EU-OSHA), és az Európai Munkaügyi Hatósággal (ELA).¹⁰

⁷ Koronavírus: Az Európai Bizottság felszólítja a tagállamokat az idénymunkások védelmére (2020) https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/hu/IP_20_1342 (Letöltés ideje: 2021. 09.05.)

⁸ Uo.

⁹ Uo.

¹⁰ Uo.

2. Alternatívák a járvány következményeinek enyhítésére – kitekintés az Unión túlra

Az integrációból frissen kilépő Egyesült Királyság gazdasága is igen megsínylette a koronavírus okozta visszaesést. Gazdaságának számos ágazatában a munkaerő-kereslet meredek csökkenéséhez és akut munkaerőhiányhoz vezetett (napjainkra Nagy-Britanniában drasztikusan lecsökkent a külföldi munkavállalók száma, ami a covidnak illetve a Brexitnek köszönhető, így mára-már nincs elegendő sofőr, ami benzinhiányt és kaotikus állapotokat idézett elő a brit benzinkutakon, és a kereskedelmi szektorban). A brit politikai válasz középpontjában a családok pénzügyeit ért csapás enyhítése állt, továbbá lehetővé tette a munkavállalók és vállalkozások számára, hogy folytathassák eredeti tevékenységüket. Ugyanakkor ösztönözte egyes munkavállalók átcsoportosítását más ágazatokba, akár ideiglenesen, akár tartósan.¹¹ Átcsoportosítottak olyan munkavállalókat akiknek munkahelyük megszűnt a vírus okozta válság következtében.

A COVID-19 hatásaira adott válasz eredményeképpen az Egyesült Királyságban számos gazdasági ágazatban a munkaerő-kereslet jelentős csökkenése figyelhető meg. Amely a gazdaság teljes ágazatai bezárásának köszönhető, ide értve a nem alapvető kulcsfontosságú kiskereskedelmi, vendéglátóipari és szabadidős vállalkozásokat, valamint a nagyrészt megállt légi közlekedést. Az említett ágazatok közel 5 millió munkavállalót foglalkoztattak a válság előestéjén, és sokan munka nélkül maradtak a március 23-i zárlat után. Május végére több, mint 8 millió munkavállaló veszítette el a munkáját. Kezdetben a szupermarket láncok és a raktározási szállítási szolgáltatások területén jelentős munkaerőhiány volt megfigyelhető, azonban a vírus következtében az itt betöltetlen álláshelyek feltöltődtek.

A jelenlegi válság sokkal nagyobb mértékű, mint egy átlagos visszaesés idején, nemcsak a gazdasági tevékenység lassult le, hanem a gazdasági tevékenységek radikális módon eltolódtak.¹² Mivel a gazdasági tevékenységek szerkezet-átalakításának nagy része átmeneti, ebből következik, hogy meg kell védeni azokat a cégeket és a munkáltató-munkavállalói kapcsolatokat, amelyek értékes és hosszú távú határidős ügyletekkel rendelkeznek, de egyébként nehezen lábálnak ki a válság okozta nehézségekből. A Koronavírus Feladatmegőrzési Rendszert ennek elérésére tervezték. Dias és szerzőtársai álláspontja szerint egyensúlyt kell teremteni, aközött, hogy a munkavállalókat olyan munkahelyekre és ágazatokba csoportosítsák át, ahol sikeresebbek lesznek, és hatékonyabb termelést tudnak elérni. Meg kell őrizni a jelenlegi gazdasági kapcsolatokat, hogy az egészségügyi válság elmúltával jó helyzetbe kerülhessenek, mind a munkavállalók, és mind a munkáltatók.¹³

Az Egyesült Királyságban a rosszul működő ágazatok számára a kormány kölcsönöket nyújtott, és kiterjesztette a pénzbeli támogatásokat, valamint a munkavállalók bérének 80%-át is átvállalta a Koronavírus Állásmegőrzési Rendszer (CJRS) keretén belül. Ez biztosítja a munkáltatók számára, hogy az üzleti tevékenységet folytatni tudják gyorsan és hatékonyan a válság elmúltá után. Továbbá a CJRS biztosítja a munkavállalók jövedelemkiesését valamint a családok jövedelmének védelmét, így továbbra is képesek viselni a lakhatási költségeiket, és egyéb kiadásait.¹⁴

¹¹ DIAS – JOYCE – POSTEL – VINAY – XU: The Challenges for Labour Market Policy during the COVID-19 Pandemic* <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/1475-5890.12233> (Letöltés ideje: 2021. 09. 23.)

¹² Uo.

¹³ BLUNDELL, R., COSTA Dias, M., GOLL, D. and MEGHIR, C. (2019), 'Wages, experience and training of women over the lifecycle', National Bureau of Economic Research (NBER), Working Paper no. 25776 (<https://www.nber.org/papers/w25776>) (Letöltés ideje: 2021. 09. 18.)

¹⁴ DIAS – JOYCE – POSTEL – VINAY – XU: The Challenges for Labour Market Policy during the COVID-19 Pandemic* <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/1475-5890.12233> (Letöltés ideje: 2021. 09. 23.)

A politikai válasz következő szakasza a támogatás visszaszorítása volt a gazdasági fellendülés mellett. Az igen nagyvonalú programok megfelelő szintű biztosítást nyújtanak a cégeknek és a munkavállalóknak, azonban ezek középtávon nem fenntarthatók, és gátolják az erőforrások hatékony újraelosztását azáltal, hogy néhány alacsony termelékenységű céget és alacsony színvonalú munkavállalókat tartanak fenn. Vannak olyan munkavállalók, így különösen a fiatalok körében, akik jobban járnának, ha új munkát keresnének, minthogy hónapokat várjanak a régi visszaszerzésére.¹⁵ A támogatásokat fokozatosan visszavonják, hogy a munkavállalók és a vállalatok fokozatosan feltudjanak készülni az új körülményekre. A CJRS rendszer programja keretében a vállalatokat felkérlik, hogy járuljanak hozzá a perifériára került munkavállalók biztosítási járulékaiknak megfizetéséhez, majd pedig a fizetésük költségeinek a kormánnyal való megosztásához. Valamint a részmunkaidős állást betöltők részére nyújtott támogatásokat is kulcsfontosságúnak tartják. Franciaországi, olaszországi és németországi munkaerőpiac ellenállóképességét az általuk folytatott részmunkaidőt támogató politikának tulajdonítják.¹⁶ A várt eredmények szerint a kisgyermekes szülei, és a különösen magas munkahelyi elvárásokkal szembesülő anyák fognak a legjobban profitálni ebből a megoldásból.¹⁷ A CJRS rendszer kiválóan alkalmas a gazdaság fokozatos újraindításának támogatására, miközben elkerüli a munkahelyi zsúfoltságot, ami kulcsfontosságú egészségügyi követelmény.

Ami megkülönbözteti az Egyesült Királyság munkahely-megőrzési rendszerét máshol működő rövid idejű munkatámogatásoktól az az, hogy a brit rendszert kifejezetten ideiglenes intézkedésnek tervezték, és fokozatosan visszavonják, ahogy a munkahelyek újraindulnak vagy végleg bezárnak. Nem védte azokat, akik 2020 júliusáig nem léptek be a rendszerbe. Ezzel szemben más országok mint Németország, Franciaország és Olaszország rövid idejű támogatásokat alkalmaznak a munkaerőpiac gazdasági ingadozások révén történő stabilizálását célzó állandó politikák részeként. Ha ezekben az országokban újabb krízis áll be a munkaadók tudják, hogy cégüket és munkavállalóikat rövid idejű támogatások védik, azonban az Egyesült Királyságban élők csak remélhetik az újabb intézkedések meghozatalát.¹⁸

Morley Gunderson a torontói egyetem oktatója szerint egy olyan „Playbook”-ot vagyis játékszabályt kell létrehozni, ami az ilyen és hasonló krízisek, mint a koronavírus esetén alkalmazható. A korábbi krízisek jellemzőiből levont következtetések alapján létre lehet hozni a reagálási forgatókönyvet. Ezáltal a járvány okozta hatások gyorsabban és hatékonyabban elháríthatók, vagy enyhíthetők. A playbook elemei a válság kezelésére, illetve az abból való kijutásra körvonalazódnak. Mely magában foglalja az elsősegélynyújtó szakpolitikai csoport működését (gyorsan, rugalmasan cselekszik), az emberek meglévő munkahelyen való megtartását, a jövedelemtámogatás egyensúlyának megteremtését, a koordinációt más

¹⁵ DIAS – JOYCE – POSTEL – VINAY – XU: [The challenges for labour market policy during the Covid-19 pandemic - Institute For Fiscal Studies - IFS](#) (Letöltés ideje: 2021.10.11.)

¹⁶ CAHUC, P.-KRMARZ, F. – NEVOUX, S.: 'When short-time work works', Discussion Paper no. 13041 Centre for Economic Policy Research (CEPR), 2018, https://cepr.org/active/publications/discussion_papers/dp.php?dpno=13041 (Letöltés ideje: 2021. 09. 18.); GIUPPONI, G - LANDAIS, C.: 'Subsidizing labor hoarding in recessions: the employment and welfare effects of short-time work', Discussion Paper no. 13310, Centre for Economic Policy Research (CEPR), https://cepr.org/active/publications/discussion_papers/dp.php?dpno=13310 (Letöltés ideje: 2021. 09. 18.)

ADAMS-PRASSL, A.- BONEVA, T.- GOLIN, M. - RAUH, C.: 'Inequality in the impact of the coronavirus shock: evidence from real time surveys', Discussion Paper no. 13183. Institute of Labor Economics (IZA), 2020, <http://ftp.iza.org/dp13183.pdf> (Letöltés ideje: 2021. 09. 18.)

¹⁷ ADAM S: 'Extending the Coronavirus Job Retention Scheme to short-time workers', Briefing Note no. 291 Institute for Fiscal Studies (IFS), 2020. <https://www.ifs.org.uk/publications/14859> (Letöltés ideje: 2021. 09. 23.)

¹⁸ DIAS – JOYCE – POSTEL – VINAY – XU: : [The challenges for labour market policy during the Covid-19 pandemic - Institute For Fiscal Studies - IFS](#) (Letöltés ideje: 2021.10.11.)

osztályok és joghatóságok között, valamint a kilábalási stratégiát és a helyreállítás lépéseit.¹⁹ Tehát ha a kormányok rendelkeznek ilyen forgatókönyvvel a munkaerő-piaci változások kezelésére, akkor gyorsan reagálhatnak, és ezáltal enyhíthetik a munkaerőpiaci károk következményeit, valamint elkerülhetik a nem kívánt következményeket.

Gunderson szerint a kialakított munkaerő-piaci politikákat olyan szokásos események kezelésére tervezik, mint a munkanélküliség, a munkaerő- és készséghiány, a munkahelyi kockázatok, a diszkrimináció, a bérek közötti egyenlőtlenség. Az ilyen változó nyomások általában ismertek és visszatérőek, de az újszerű sokkok általában feltérképezetlen területet jelentenek. Ahogy már említettem a forgatókönyv része az a pont, miszerint meg kell őrizni a munkavállalókat a meglévő munkájukban. Ha a krízis valószínűleg rövid távú, akkor az várható, hogy elmúltával visszatérnek a munkahelyükre. (Sokan fontosnak tartják ugyanazon munkahelyre való visszatérést a munkavállalók cégspecifikus humántőkéjének és hálózatainak megőrzése érdekében.) Gunderson a németországi 2008-2009-es pénzügyi válság hatásaira adott választ emeli ki követendő példaként, amelynek keretében lerövidítették a munkavállalók munkaidejét, vagy átképezték őket, annak érdekében, hogy a munkáltató cégének profiljában tovább foglalkoztathatók legyenek. Másik megoldásként hasonlóan az Egyesült Királysághoz az átmeneti jövedelemtámogatások bevezetését szorgalmazza, valamint a felmondásra való szabályok enyhítését jelöli meg. Amelynek keretében, ahelyett, hogy a munkaadók új munkaerőt alkalmaznának (ezáltal megspórolhatóak a felmondási költségek), a meglévő munkavállalók megtartására kell törekedniük (meghosszabbíthatják a határozott idejű munkaszerződéseket, vagy igénybe vehetnek „temp-help” ügynökségeket).²⁰

3. Záró gondolatok

A vírus okozta munkanélküliségi ráta megnövekedése az elmúlt hónapokban újra lecsökkent és egyre többen kezdtek el újra aktívan munkát keresni, valamint a nyilvántartott álláskeresőként újonnan megjelenők száma folyamatosan emelkedett. A munka világa gyökeresen megváltozott, és a váratlanul érkezett járvány rávilágította a jogalkotót arra, hogy milyen hiányosságokkal kell megküzdenie a munkajog területén. Ez esetben is megfigyelhető, hogy jog mindig később szabályoz az adott élethelyzet bekövetkezte után, és sosincs megfelelően felkészülve minden eshetőségre.

Megállapítható, hogy hazánk és az Európai unió, valamint az integráción kívüli államok is mind a járvány munkaerőpiacra gyakorolt negatív hatásainak enyhítésén fáradoznak, különböző támogatások és hitelek, vagy éppen adókedvezmények bevezetésével, továbbá a legtöbb országban a csökkentett munkaidőben történő foglalkoztatást tekintették az egyik leghatékonyabb útnak.

Azt, hogy mi lesz ennek a vége még nem tudhatjuk, csak reménykedhetünk benne, hogy az emberek és a gazdaság ezt erőteljesen át tudja vészelni, emellett kormányaink mindent megtettek annak érdekében, hogy ez sikerüljön. Azt, hogy helyesen döntöttünk-e úgymint csak utólag tudjuk meg. Várnunk kell, sajnos a jelenleg is tartó sokadik hullám még tartogathat nem várt eseményeket a jogalkotó és a munkaviszony alanyai számára, mint például olyan kérdést, hogy a munkáltató kötelezheti-e munkavállalót a védőoltás felvételére? Ez a kérdés egy másik kutatás alapjául is szolgálhat a jövőben.

¹⁹ GUNDERSON M.: Playbook for Labour Policies for novel Schoks as COVID-19. <https://www.utpjournals.press/doi/full/10.3138/cpp.2020-044> (Letöltés ideje: 2021.09.25.)

²⁰ Uo.