

"Veszélyhelyzetben" a sportolói fizetések?

A LÁTVÁNY-CSAPATSPORTOK SPORTOLÓINAK ÉS SPORTSZAKEMBEREINEK LEHETŐSÉGEI KLUBJUK EGYOLDALÚ BÉRCSSÖKKENTÉSE ESETÉN

Dr. Karácsony Bálint és dr. Ficsor Dávid

SBGK Ügyvédi Iroda – Budapest

A Kormányrendelet általánosságban

A 40/2020. (III. 11.) Korm. rendelet által 2020. március 11. napján kihirdetett veszélyhelyzet a sport jogi szabályozását is elérte. A veszélyhelyzet idején alkalmazandó egyes munkajogi szabályokról szóló 142/2020. (IV. 22.) Korm. rendelet (a továbbiakban: Rendelet) címével ellentétben nem általánosan rendez egyes veszélyhelyzetben irányadó munkajogi kérdéseket, hanem az kizárólag a látvány-csapatsport szereplőinek díjazására fókuszál.

A Rendelet atipikus, a munkajog garanciális rendelkezéseitől eltérő rendelkezéseket tartalmaz. Mindez a sportjog, mint vegyes szakjogág alkalmazása során nem jelent újdonságot, hiszen a hivatásos sportolók munkajogviszonya szintén atipikus. Azonban a sportszervezetek számára a Rendeletben biztosított egyoldalú bércsökkentési jog szükségessége és arányossága még veszélyhelyzetben is megkérdőjelezhető, akkor is, ha az Alaptörvény értelmében a Kormány a veszélyhelyzetben rendeletet alkothat, amellyel akár a Munka Törvénykönyve rendelkezéseitől is eltérhet.

A veszélyhelyzet fokozódik a sportolók számára, bérük egyoldalúan csökkenthető

A Rendelet alapján, a veszélyhelyzet ideje alatt - melynek jelenleg nincs határozott végső időpontja - a sportszövetségek által kiírt versenyrendszerben szereplő sportszervezet, az általa munkaviszony vagy megbízási jogviszony keretében foglalkoztatott hivatásos sportolót, illetve sportszakembert megillető rendszeres havi díjazást írásbeli nyilatkozatával egyoldalúan csökkentheti.

A hivatásos sportolók munkaszerződéseinek módosítása közös megegyezéshez kötött, különösen igaz ez a szerződésben rögzített bér tekintetében. E garanciális szabálytól tér el a Rendelet, így a módosítás a sportszervezet egyoldalú nyilatkozatával indul.

Egyoldalú jognyilatkozatból a munkajogban csak munkaviszonyra vonatkozó szabályban, így többek között a vizsgált Rendeletben, mint jogszabályban meghatározott esetben származhatnak jogok vagy kötelezettségek. Lényeges e tekintetben kiemelni, hogy a Munka Törvénykönyve alapján, egyoldalú jognyilatkozat csak a címzett kifejezett hozzájárulásával módosítható vagy vonható vissza, ahhoz a sportszervezet kötve van. Ezért a kluboknak előzetesen mérlegelni szükséges valamennyi körülményt a bércsökkentés során.

Fontosnak tartjuk rögzíteni, hogy a Rendelet indokolás nélkül tesz különbséget a látvány-csapatsportok hivatásos sportolói és sportszakemberei között azzal, hogy a labdarúgók esetében limitáltan - azaz maximum a díjazás 70%-a erejéig -, míg a vízilabdázók, kézilabdázók, jégkorongozók és a kosárlabdázók esetében korlátozás nélkül van joga a munkáltató sportklubnak egyoldalú bércsökkentésre. A differenciális már csak azért is nehezen értelmezhető a jogalkotói akarat szempontjából, mivel a futballklubok más látvány-csapatsportok sportszervezeteihez hasonlóan alapvetően biztosabb anyagi háttérrel

rendelkeznek, valamint a béreket tekintve is kiemelkednek a felsorolt, többi sportághoz képest.

Érthetetlen továbbá, hogy az egyoldalú bércsökkenés időbeli hatálya labdarúgók tekintetében a veszélyhelyzet megszűnéséig érvényes, a többi látványcsapat-sportot űző sportoló esetében időbeli korlát nélküli. Mindez bizonytalan jogi helyzetet teremt és éles jogvitákat szülhet.

A bércsökkenési jog érvényesítése során a módosítás a rendszeres havi díjazásra irányul. Ez munkabér esetén lehet az annak központi elemét képező alaphér, de az azon felüli bérpótlék is. A jutalom, a jutalék és a prémium, mint a munkabér többi eleme nem rendszeres havi díjazás, hanem általában teljesítmény eléréséhez vagy a munkáltató egyoldalú döntéséhez kötött. A megbízási díj esetén pedig maga a megbízási díj a rendszeres díjazás.

A teljesítményhez kötött bérelemek ki nem fizetése természetes igény a sportszervezetek részéről, hiszen a sportolók, sportszakemberek nem végeznek olyan mértékben munkát, mint általában. Azonban a rendszeres havi díjazás egyoldalú, akár korlátlan csökkentése nem tartozik ebbe a kategóriába és aránytalanul hátrányos következményekkel járhat a munkavállaló számára.

Megemlíjtük továbbá, hogy a bércsökkenés formaiságát illetően fontos szempont, hogy azt írásba kell foglalni. Az írásba foglalás elmulasztása miatti érvénytelenségre csak a munkavállaló hivatkozhat 30 napon belül, ha ezt nem teszi, azzal elfogadja a munkáltató által egyoldalúan, azaz írásba foglalt megállapodás nélkül megváltoztatott szerződéses feltételeket és utána nem hivatkozhat a módosítás érvénytelenségére.

Alternatívák az egyoldalú bércsökkenés helyett

A Rendelet szövege nem enged teret a munkavállaló sportolóval, sportszakemberrel való tárgyalásnak. Azonban a sportszervezet részére biztosított joggal természetesen nem köteles élni. Utóbbi esetben jogszerű az a munkáltatói eljárás, amely ajánlatot tesz a munkavállalónak a díjazás módosítására annak egyidejű közlésével, hogy a módosítási ajánlat el nem fogadása esetén felmondással fog élni. Azonban ehhez más felmondási oknak is fent kell állnia, ugyanis garanciális szabály, hogy a felmondás indoka önmagában nem lehet a szerződésmódosításra tett ajánlat visszautasítása.

Az egyoldalú módosítás helyett további alternatíva a sportszervezet számára, hogy a munkaszerződést és annak bérezésre vonatkozó részét a sportolóval egyetértésben, határozott időre is módosíthatja. A határozott idő jelen esetben a veszélyhelyzet vége, amely bizonytalan, ezért a következő bajnokság kezdetéig tartó határozott idő előírása biztosabb jogi környezetet teremthetne.

Lehetséges, hogy a sportoló további foglalkoztatására az eredeti feltételek mellett nem lesz mód és a bércsökkenés helyett a munkáltató működésével összefüggő okra - veszélyhelyzetben megvalósuló bevételekiesés miatti gazdasági megszorításokra - hivatkozva a sportszervezet felmondja a munkaviszonyt.

A labdarúgók bércsökkenésének egyedi értékelése

A labdarúgásban a fenti szabályok hazánkban a hivatásos versenyrendszerek, azaz az NB I és NB II, valamint a vegyes, "fél-hivatásos" versenyrendszer, az NB III, és a résztvevő a klubok, labdarúgók esetében lehetnek relevánsak.

A Rendelet labdarúgásra vonatkozó rendelkezéseit a Nemzetközi Labdarúgó Szövetség (FIFA) koronavírus-járvánnyal kapcsolatos tájékoztatójában foglaltak figyelembevételével alkotta a Kormány. A FIFA a COVID-19 vírus okozta gazdasági károk lehetséges mérséklése

tekintetében, az egyes érdekeltek számára lehető legkedvezőbb módszerként a kollektív szerződésben történő megállapodást tekinti elsődleges megoldásnak, ha erre a nemzeti jogi környezet lehetőséget ad és az ilyen szerződés megkötéséhez szükséges - érdekképviselői - szervezet létezik. A tájékoztató értelmében egyoldalú döntéssel kizárólag abban az esetben módosítható a felek közötti szerződés, ha ez összhangban áll a nemzeti jogszabályokkal.

A bércsökkentés a jelen helyzetben nem példa nélküli: az FC Barcelona és az Atlético Madrid játékosai a járvány időszakában csupán keresetük harminc, a Juventusnál mintegy hetven százalékat kapják meg, az angol Premier League-ben pedig harminc százalékos csökkentést javasoltak. Mindez azonban máshol a klubok és a játékosok közötti megállapodás eredménye.

Kiemeljük, hogy a FIFA és annak iránymutatásai a nemzeti bíróságok előtt nem kötelezőek, ott nem érvényesíthetők. A FIFA pusztán az előtte esetlegesen meginduló szerződési vitarendezés során mérlegeli a fenti tájékoztatót, illetve annak összhangját a tagállamok gyakorlatával. Elképzelhető a labdarúgók tekintetében tehát az a forgatókönyv, hogy a FIFA útmutatójával teljesen koherens Rendeletben biztosított bércsökkentést valamilyen tekintetben jogszerűtlenül előíró sportszervezettel szemben sikerrel fordul a sportoló vagy sportszakember a hazai munkaügyi bíróságokhoz.

Ahogy az a fentiekből is kiderül, jelen esetben a sportolók, sportszakemberek jogviszonyának egyoldalú módosítására lehetőséget ad a hazai jogi környezet.

Érdemes megemlíteni, hogy a hatályos sporttörvény 2012 óta biztosítja a FIFA által a jelen krízisben alkalmazható leginkább megfelelő megoldás megvalósításának jogi háttérét is, ugyanis a törvény alapján a szakági sportszövetség a hivatásos sportolók érdekképviselőt ellátó szakszervezettel kollektív szerződést köthet. Ráadásul, ennek szervezeti kerete a labdarúgók esetében adott, hiszen a Hivatásos Labdarúgók Szervezete 30 éve látja el a profi futballisták érdekeinek képviselőt.

A magyar labdarúgásban ennek ellenére nem kollektív szerződés, hanem egy, az MLSZ Nyilvántartási, Igazolási- és Átigazolási Szabályzatában (továbbiakban: NYIÁSZ) meghatározott kötelezően alkalmazandó, minta-munkaszerződés kerül aláírásra a sportszervezetek hivatásos labdarúgóval és sportszakemberrel való jogviszony létesítése esetén. E mintaszerződés általános rendelkezéseiben a kollektív szerződés jegyeit hordozza magán, tekintettel arra, hogy az alapvető szerződéses jogokat és kötelezettségeket minden érdekelt fél - azaz valamennyi hivatásos labdarúgó és klubjaik - számára egységesen és azonosan állapítja meg.

Ugyanakkor a lényegi eltérés a mintaszerződés mellékletét képező, egyes egyéni feltételekben nyilvánulnak meg, mely a feleknek a munkabérre vonatkozó megállapodását is tartalmazza, melyet a Rendelet a kialakult járványhelyzetben egyoldalú módosítás tárgyává tesz.

A munkavállaló oldaláról nézve, önmagában a jelen bércsökkentés - amennyiben annak feltételei teljesülnek - alapvetően nem szolgálhat felmondási okként, hiszen a munkáltató jogszabályban biztosított jogát gyakorolta. A hivatkozott mintaszerződésben foglaltak alapján ugyanakkor a labdarúgó jogosult rendes felmondással megszüntetni a munkaszerződést, ha *"elháríthatatlan körülmény a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tenné, vagy az a munkavállalóra aránytalan sérelemmel járna"*.

Véleményünk szerint e rendelkezések - amennyiben az elháríthatatlan körülmény a vírushelyzetre és az arra tekintettel végrehajtott bércsökkentésre irányadó - a labdarúgók számára megfelelő jogi alapot teremthet a számukra aránytalanul sérelmes jogi helyzet feloldására, azaz a munkaszerződés megszüntetésére, feltéve, ha az eset összes körülményének elemzése erre lehetőséget ad.

A többi látvány-csapatsport játékosainak szerződése nem meghatározott "központilag", ezért azok elemzését nem tudtuk elvégezni.

Az elképzelhetetlentől az elkerülhetőig

Munkavállalók rendszeres havi díjazásának egyoldalú csökkentésére lehetőséget adó jogszabály a vírus okozta veszélyhelyzetet megelőzően elképzelhetetlen volt. Meggyőződésünk, hogy a helyzet ehhez hasonló jogosítvány biztosítása nélkül is kezelhető, az egyoldalú bércsökkentés elkerülhető lett volna. Ugyanis a magánjogi jogviszonyba való intenzív és alapvető szabályokkal ellentétes beavatkozás a munkáltató egyébként is fölérendelt pozíciója szükségtelen megerősítését eredményezi.

Véleményünk szerint a munkavállaló és a megbízott hivatásos sportolók, sportszakemberek jogérvényesítési lehetősége csorbult a Rendelet hatálybalépése következtében. Ráadásul jelen cikk publikálása időpontjában a labdarúgók már újra edzésbe álltak, az MLSZ versenyrendszerében az első osztályú profi bajnokság küzdelmei folytatódni fognak, így mérlegelendő lesz a sportszervezetek részéről, hogy a bércsökkentést milyen mértékig hajtják végre, illetve meddig tartják fent.

Az igazán vitás kérdések tehát a labdarúgók esetében elsősorban az alsóbb osztályokban, míg a többi látvány-csapatsport esetében valamennyi sportág résztvevői, klubjai, sportolói jogviszonyát illetően jelentkezhetnek a következő időszakban. Különös tekintettel arra, hogy a kézilabda, a vízilabda, a kosárlabda, a jégkorong bajnokság és a férfi labdarúgás NB II és NB III küzdelmeit is "lefűjták", azaz a következő bajnokság megkezdéséig a sportolók verseny és mérkőzések nélkül maradnak.

Amennyiben ilyen vitás, munkajogi és sportjogi kérdése lenne a Rendelettel érintett sportágak képviselőinek, Irodánk kellő felkészültséggel várja az esetleges megkereséseket.