



Korona-vírus és munkajog

munkáltatói lehetőségek a jelenlegi járványügyi helyzet kapcsán

Karantén – táppénz – munkavállalói munkavégzés megtagadása

Amennyiben a munkavállaló állami intézkedés hatására karantén alá kerül (kórházi, vagy otthoni karantén, akár tünetek nélkül is), úgy a munkavállaló nem tud eleget tenni a rendelkezésre állási kötelezettségének. Ilyen esetben a munkavállalót nem illeti meg munkabér, viszont táppénzre jogosulttá válik – tehát a munkavállaló nem marad ellátatlan. A karantén idejére a táppénz általános szabályai vonatkoznak. Amennyiben a munkáltató táppénzkifizető hely, úgy ennek az adminisztrációs terhe ugyanúgy a munkáltatót terheli, mintha a munkavállaló egyéb egészségügyi ok miatt lenne jogosult táppénzre. Fontos, hogy a karantén nem minősül betegszabadságnak, tehát az első 15 napot sem a munkáltató fizeti, hanem egyből táppénzre jogosult a munkavállaló.

Az „önkéntes karantént” nem ismeri a munka és társadalombiztosítási jog, tehát „önkéntes karantén” csak a felek közös megegyezése esetén lehetséges és ilyen esetben nem jár táppénz, hanem a felek által közösen kialakított díj illeti meg a munkavállalót, melyet a munkáltató fizet meg. Ilyen egyezség hiányában a munkavállaló saját döntése alapján nem maradhat távol a munkától – ilyen magatartással a munkavállaló megsérti a rendelkezésre állási kötelezettségét, ami súlyos kötelezettségszegés és tartósabb esetben akár azonnali hatályú felmondás indokaként is szolgálhat. Összegezve, pusztán a félelem nem ad alapot a munkavállalónak arra, hogy távol maradjon a munkahelytől, viszont a felek közös megegyezése esetén el lehet térni ettől a szabálytól.

Fontos kiemelni, hogy a munkavállaló jogszerűen is megtagadhatja a munkavégzést, amennyiben a munkáltató nem biztosítja az egészséges munkavégzés feltételeit – pl.: ha a munkavégzés helyén a fertőzés veszély kiemelten magas és ez a kockázat nem képezi részét a munkaviszonynak (értelemszerűen orvosok erre hivatkozva nem tagadhatják meg a munkát). Viszont ilyen esetben is a munkavállalónak rendelkezésre kell állnia, azaz ha a munkáltató biztosítja (akár másik helyszínen) az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit, akkor a munkavállaló köteles ott munkát végezni.

A munkavállalói megbetegedése esetén az általános szabályok vonatkoznak. Ezt nem érinti a jelenlegi veszélyhelyzet, tehát ilyen esetben az évi első 15 napban betegszabadság, utána tb által finanszírozott táppénz illeti meg a munkavállalót.

Amennyiben a munkavállaló gyermeke fertőződik meg, úgy az általános szabályok szerint jogosult a gyermekápolására tekintettel táppénzre. Tehát az anya, aki kórházi ápolás alatt álló egy évesnél fiatalabb gyermekét szoptatja, a szülő, abban az esetben, ha tizenkét évesnél fiatalabb beteg gyermekét otthon ápolja és a gyermeket saját háztartásában neveli, valamint a szülő a tizenkét évesnél fiatalabb gyermeke kórházi kezelésének időtartamára abban az esetben, ha a gyermeke mellett tartózkodik a fekvőbeteg-ellátást nyújtó intézményben.



Fontos kiemelni, hogy pusztán azon okból, hogy az iskolák, óvodák, bölcsődék bezártak és a gyermek felügyeletét a munkavállaló látná el otthon, a munkavállaló nem jogosult táppénzre sem saját jogon, sem a gyermekápolása jogán. Van azonban arra lehetőség, hogy a munkavállaló mentesüljön a munkavégzési kötelezettség alól abban a rendkívüli esetben, amennyiben különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt távol kell maradnia a munkahelyétől. A távollét okáról köteles a munkavállaló haladéktalanul tájékoztatni a munkáltatót, megjelölve annak várható tartamát is. Ez azonban csak egy rövid távú megoldás lehet, hiszen ebben az esetben a távollét tartamára a munkavállaló nem jogosult semmilyen díjazásra.

Home-office

A munkavállaló kötelezhető home-office munkavégzésre. Viszont a home-office munkavégzéshez szükséges eszközöket a munkáltatónak kell biztosítania. A home-office munkavégzésre ugyan azok a szabályok érvényesek, mint a „rendes” munkavégzésre – pl.: a munkavállalónak a munkaidő alatt rendelkezésre kell állnia, a bérezés is azonos. Az egyetlen lényeges különbség a munkavégzés helye, illetve amennyiben a bérnek van munkahelyhez kötődő pótlék eleme – pl.: veszélyességi pótlék – akkor azt nem kell a munkáltatónak megfizetnie.

Mindenképpen érdemes a home-office munkavégzést belső szabályzatban szabályozni. Ez a szabályzat teremtheti meg a megfelelő keretet a munkavégzés ellenőrzésére és a későbbi viták rendezésére.

Javasoljuk, hogy a home-office szabályzat mellett kössön egy home-office egyezséget is a munkáltató és a munkavállaló, ez különösen fontos abban az esetben amennyiben a munkaszerződésben a munkahely is rögzítésre került, hiszen ilyen esetben a munkavégzés helyétől csak közös megegyezés esetén lehet eltérni. Amennyiben a munkavállaló az ideiglenes módosító egyezséget nem hajlandó megkötni, úgy azt kizárólag egyedileg, az ügy részleteit ismerve tudjuk értékelni.

Egyezés nélkül is lehet kötelezni a munkavállalót a munkaszerződéstől eltérő munkavégzésre (pl.: home-office-ra) az Mt. munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás szabályai szerint. Ennek a legfontosabb eleme, hogy ilyen esetben az eltérő foglalkoztatás nem haladhatja meg az évenkénti 44 beosztás szerinti munkanapot – ezt arányosan kell alkalmazni a részmunkaidő esetén. Kiemelendő, hogy az Mt. meghatároz védett munkavállalókat, akiket a munkáltató nem kötelezhet szerződéstől eltérő foglalkoztatásra. A védett körbe tartoznak az anyák a várandósságuk megállapításától a gyermek 3 éves koráig, a 16 évesnél fiatalabb gyermeket egyedül nevelők, akik hozzátartozójukat tartósan, személyesen gondozzák, illetve az 50% mértékű egészségkárosodással rendelkező munkavállalók.

Tekintettel arra, hogy előre láthatóan 44 munkanapnál hosszabb ideig is eltarthat a jelenlegi veszélyhelyzet, így mindenképpen javasoljuk, mind a megfelelő szabályzat kialakítását, mind az egyezés megkötését.

Felmondás

A jelenlegi járványügyi helyzet sok gazdasági területet negatívan érint. A kényszerű üzem leállítások, csökkenő kereslet, vagy hatósági zárlat mind érinti a munkáltatók működési körét. A csökkenő munka alapos indoka lehet egy munkáltatói „rendes” felmondásnak, munkáltató működési körében felmerülő indokként. Felmondás esetén el kell számolni a munkavállalóval a rendes szabályok szerint. Ezt nem érinti a jelenlegi veszélyhelyzet.

Fontos kiemelni, hogy azonnali hatályú felmondást semmilyen körülmények között nem alapoz nem a munkáltató működési körében felmerülő bármilyen ok. Azonnali hatályú felmondást csak a másik



fél, azaz a munkavállaló magatartása alapozhat meg (nem értve ide a próbaidő, illetve a nyugdíjas munkavállalók esetét).

Megjegyezzük, hogy a „rendes” felmondásnak sem lehet preventív indoka, azaz nem lehet a várhatóan csökkenő bevételekkel indokolni a felmondást. Amennyiben gazdasági visszaesésre alapítja a munkáltató a felmondást, úgy a visszaesésnek ténylegesen be kell következnie és annak bizonyíthatónak kell lennie. Amennyiben a munkavállaló munkakörét közvetlenül érinti egy munkáltatói racionalizálás, úgy az megfelelő indoka lehet a felmondásnak (pl.: a munkáltató ideiglenesen megszünteti a személyes ügyfélforgalmat ezért nem tud munkát biztosítani az ügyintézőknek, vagy az üzletét be kell zárnia).

Állásidő

Amennyiben a munkáltató nem tud munkát biztosítani a munkavállalóknak, akik viszont rendelkezésre állnak, úgy a díjazás munkavégzés hiányában (állásidő) szabályok az irányadóak. Ilyen esetben a munkavállaló az alaphérré jogosult, viszont fontos kiemelni, hogy az állásidőre járó díjazás tényállása feltételezi, hogy a munkavállaló ténylegesen rendelkezésre áll.

Nem minősül állásidőnek – és így nem jogosult alaphérré a munkavállaló – az a tényállás, mikor a munkáltató azért nem tudja teljesíteni a foglalkoztatási kötelezettségét, mert ezt lehetetlenné teszi egy elháríthatatlan külső ok. Ezt a tényállást a 2012. évi „új” Mt. alkotta meg, korábban ilyen kivétel nem létezett, így ennek megfelelően nincs részletesen kidolgozott joggyakorlata annak, hogy pontosan mit is jelent az *elháríthatatlan külső ok* jelen esetben. Iránymutatásul a bírói gyakorlatnak a munkáltatói kártérítési felelőssége körében kialakított gyakorlatát kell megvizsgáljuk, mivel ott már kialakult rendszere van ugyanennek a fogalomnak.

Főszabály szerint kijelenthetjük, hogy minden ok, ami a működési körbe tartozik, az nem minősül külső oknak. A gazdasági helyzet hirtelen változása nem minősül ilyen oknak – a 2008-as gazdasági válság esetén sem állapította meg ezt a munkaügyi bíróság, tehát a csökkenő forgalom önmagában nem ad alapot az állásidő szabályainak alkalmazására. Esetlegesen ilyen külső ok lehet egy hatósági zárlat vagy egy ideiglenes jogszabályi korlátozás (pl.: a már kihirdetett nyitvatartási korlátozás).

Viszont a tényállás fennállásához nem elég a külső ok, hanem egyszerre elháríthatatlannak is kell lennie ennek az oknak. Fontos kiemelni, hogy a munkajogi bírói gyakorlat az elháríthatóságot nagyon szélesen értelmezi és külön vizsgálja annak objektív és szubjektív vetületét.

Amennyiben a tudomány-technika jelenlegi állása szerint létezik bármilyen eszköz a külső ok elhárítására, úgy nem állhat meg az erre való hivatkozás. Irreleváns, hogy esetlegesen a létező technológia aránytalan pénzügyi terhet róna a munkáltatóra (pl.: egy vesztegzár objektíve elhárítható az épületbe belépő minden ember gyorstesztelésével, még akkor is, ha ez aránytalan terhet róna az épület üzemeltetőjére). Ez az elháríthatatlanság objektív eleme.

Az elháríthatatlanságnak a szubjektív eleme, hogy a munkáltatóknak általában elvárható módon meg kell próbálniuk munkaszervezéssel megoldaniuk az állásidőt, azaz, amennyiben ideiglenes átszervezéssel, megoldható a munkavállalónak munka biztosítása, úgy ezt köteles megtenni a munkáltató. Tehát kvázi köteles másik munkakört ideiglenesen felajánlani, vagy munkaszerződéstől eltérően foglalkoztatni amennyiben erre lehetőség van. Az eltérő munkakörrel a munkabér is változhat.

Kiemeljük, hogy ugyan a munkáltató nem köteles elháríthatatlan külső ok fennállása esetén bért fizetni, viszont a foglalkoztatási kötelezettségének nem tud eleget tenni, ami megfelelő alap lehet egy munkavállalói felmondáshoz. Természetesen a felek közösen megegyezhetnek, hogy a



munkavállalónak csökkentett bért fizet a munkáltató a munkavégzés hiányában is (az egyezsége később részletesen kitérünk)

Az állásidőre vonatkozó előírásokat egy példán keresztül szemléltetjük:

A már kihirdetett nyitvatartási korlátozás szerint be kell zárni a mozitermeket. Ez elháríthatatlan egy mozi üzemeltetője által, hiszen ezt a korlátozást jogszabály hozta és az üzemeltetőnek ráhatása sincs erre. Viszont a mozi üzemeltetője a háttér tevékenységét – forgalmazókkal való egyeztetés, bemutató tervezés – folytatja, így amennyiben e tevékenységben van szabad kapacitás, úgy át kell szerveznie a munkát, akképpen, hogy a munka nélkül maradt munkavállalóknak is legyen lehetőségük munkát végezni és valamennyi bért kapni.

Szabadság

Alapvetően a szabadságot a munkáltató adja ki, a munkavállaló egy évben 7 nap szabadság felett rendelkezik. Viszont fontos kiemelni, hogy a munkáltató sem rendelhet el azonnal szabadságot. A szabadság kiadását 14 nappal korábban közölni kell a munkavállalóval. Ettől csak egyezség esetén lehet eltérni.

Szabadság idejére a munkavállalót távolléti díj illeti meg és nem foglalkoztatható.

Lehetőség van arra, hogy a törvényi előíráson felül, további rendkívüli fizetett szabadságot biztosítson a munkáltató a munkavállalónak. Ezt akár egyezség keretében is rendezhetik a felek, pl.: a béren kívüli juttatás arányos csökkentésének fejében. Pl.: a cafetéria keretben meghatároznak a felek egy összeget, melyről lemond a munkavállaló egy plusz nap szabadságért. Fontos kiemelni, hogy ilyen jellegű megállapodást a bér vonatkozásában, csak a munkaszerződés módosításával köthetnek a felek.

Fizetés nélküli szabadság

Fizetés nélküli szabadságot – a szülési szabadságon és a tényleges önkéntes katonai szolgálatot teljesítő munkavállalók kivételével – csak és kizárólag közös megegyezéssel lehet megállapítani. Tehát a munkáltató nem „küldhet” fizetés nélküli szabadságra senkit. Amennyiben a munkáltató nem tud munkát biztosítani, úgy a korábban taglalt állásidő szabályait kell alkalmazni.

Közös megegyezéssel történő ideiglenes munkaviszony módosítás

Általános érvényű szabály a munkajogban, hogy minden olyan körülmény, ami szabályozásra került a munkaszerződésben, csak a felek közös megegyezésével módosítható (nem ideértve a rendkívüli munkavégzést és a már korábban taglalt munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatást).

Tehát a feleknek minden lehetősége adott, hogy a munkaviszony bármely elemét, akár ideiglenesen, módosítsák. Módosítható a munkavégzés helye, ideje, de a bérezés, vagy a munkakör is. Amennyiben ideiglenesen módosító egyezséget kötnek, úgy javasoljuk az időtartamot az *állami rendkívüli jogrendhez* (jelenleg ennek a szintje veszélyhelyzet) kötni. Ez a jogi fogalom egyértelmű és ennek megszüntetésekor várhatóan már valóban elmúlik a veszély és újraindul a gazdaság.

Amennyiben a munkáltató tevékenységét ideiglenesen szűkíti, úgy javasoljuk, hogy módosítsák a munkavállaló munkaidejét és/vagy munkakörét, szervezzék át a munkát és kössenek tömeges közös megegyezést is – egyezség keretében akár arra is lehetőség van, hogy akinek nem érinti a munkakörét a helyzet, az is módosítsa a szerződését pl.: minden munkavállaló 4 órában dolgozik olyan munkakört, ami továbbra is üzemel.



Amennyiben a munkáltató a teljes tevékenységét szünetelteti – és nem kívánja elveszíteni a munkavállalókat felmondással – úgy javasoljuk, hogy egyezség keretében adja ki az éves szabadság jelentős részét és amennyiben az elfogy, úgy egyezzen meg díjazásban az állásidőre.

Munkavégzés

Amennyiben nincs lehetőség munkaszervezéssel (home-office, egyezség stb.) ellátni a tevékenységet és továbbra is a munkahelyen kell munkát végezniük a munkavállalóknak, úgy fontos kiemelni, hogy a munkahelyen történő megbetegedés foglalkozási megbetegedésnek minősülhet és a munkáltatót kártérítési felelősség terhelheti a munkavállaló egészségében bekövetkezett kár vonatkozásában. Ennek alapja, hogy a munkáltató kötelezettsége az egészséges munkakörnyezet megteremtése, ami jelen esetben is köti a munkáltatót.

Ez esetben a munkavállaló baleseti táppénzre is jogosulttá válik. Amennyiben a munkáltató munkavédelmi szabályt is sértett és a megbetegedés ezzel okozati összefüggésben áll, akkor felmerülhet a társadalombiztosítás által a kezelésre, illetve egyéb ellátásra kifizetett összeg megtérítési igénye (tb regressz), mint az egyéb munkahelyi balesetek esetén.

Egészséges és biztonságos munkavégzés feltételei

A munkáltató köteles az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit biztosítani. Ez a kötelezettség most is terheli a munkáltatót és mivel az általános munkavédelmi gyakorlatok és szabályzatok nem a jelenlegi rendkívüli helyzetre lettek megalkotva, így vélhetően azon módosítás nélkül alkalmatlanok a mostani szituáció kezelésére.

A munkáltató a munkavédelem költségeit nem háríthatja a munkavállalóra, tehát a szükséges belső szabályzatok, gyakorlatok módosításai és a rendkívüli óvintézkedések költsége mind a munkáltatót terhelik.

Először is javasoljuk egy rendkívüli munkavédelmi akcióterv és kockázatértékelés elkészítését és gyors bevezetését. A kockázatértékelés jelen szituációban történő felülvizsgálata és módosítása törvényi kötelezettsége minden munkáltatónak, melyet a munkavédelmi hatóság ellenőrizhet és hiánya esetén szankciót alkalmazhat.

Tekintettel arra, hogy jelen veszélyhelyzet az emberi életet és egészséget közvetlenül veszélyeztetni, így a gyakorlati óvintézkedéseknek is ehhez a mércéhez kell igazodniuk, azaz az elérhető legjobb technológiai védelmet kell biztosítani a munkáltatónak a munkavállalók számára.

A gyakorlatban ez azt jelenti, hogy nem elégséges pár kézfertőtlenítő kihelyezése, hanem aktívan és tevékenyen kell megelőzni a munkahelyi megbetegedést, akár maszk, védőruha, vagy egy légtérben tartózkodók számának, távolságának korlátozása, de ide kell érteni az érintkezési és megelőzési szabályokra, a hivatali utakra, munkáltatói rendezvényekre, meetingekre, külföldi vendégek fogadására vonatkozó korlátozásokat tartalmazó utasítások, intézkedések, illetve tájékoztatók kiadását is.

A [csatolt mellékletben](#) (forrás: Országos Mentőszolgálat) rövid szemléletes tájékoztató olvasható, amely informatívan összefoglalja a betegség megelőzésével ill. felismerésével kapcsolatos tudnivalókat, melyet indokolt a munkavállalókkal is ismertetni.



Munkaidőkeret

Azon munkáltatók, akik munkaidőkeretet alkalmaznak, lehetőségük van arra, hogy a kereten belül átcsoportosítsák a beosztás szerinti munkanapokat úgy, hogy az arányos pihenőnapokat „tömbösítve” előre osztja be a munkáltató. Fontos kiemelni, hogy ilyen esetben is figyelemmel kell lenni az általános munkaidő beosztási szabályokra, pl.: napi legfeljebb 12 óra és heti legfeljebb 48 óra munkavégzés osztható be. Kiemeljük, hogy a munkaidő beosztás szabályaitól egyezség esetén sem lehet eltérni, tehát nem „tömbösíthető” az összes pihenőnap az elkövetkezendő időszakra és a veszélyhelyzet után nem osztható be heti 7 nap 12 óra munkavégzés.

Fontos kiemelni, hogy a beosztást és annak esetleges módosítását is 168 órával előre, írásban kell közölni a munkavállalóval, tehát amennyiben már közölték a munkaidő beosztást, úgy azt csak a módosítás közlésétől számított 168 órával későbbi időponttól kezdődően lehet módosítani. Természetesen közös megegyezéssel bármikor módosítható a már közölt munkaidő beosztás is, így a felek egyező akarata szerint, viszont ismételten hangsúlyozzuk, hogy a beosztás általános szabályaitól nem lehet eltérni még egyezség esetén sem.

Fontos alapelvek

A munkaviszony egyik alapelve a kölcsönös együttműködés, mely mindkét felek köti és nem lehet olyan magatartást tanúsítani, amely a másik fél jogát, jogos érdekét sérti – pl.: ez alapján törekednie kell mindkét félnek bármilyen vitás helyzet rendezésére.

A munkavállaló nem tanúsíthat olyan magatartást munkaidőn kívül sem, amellyel a munkáltató gazdasági érdekét veszélyeztetné – pl.: ez alapján a munkavállaló nem lehet „direkt” beteg, általában elvárható módon követnie kell a kormányrendeleteket, esetleges lakhely-város elhagyási tilalmakat.

A munkáltatót pedig köteles a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján figyelembe venni – pl.: ez alapján a munkáltatónak figyelembe kell vennie és mérlegelnie kell, hogy a munkavállaló gyermekei felügyeletéről tud-e gondoskodni, illetve a várandós munkavállalókat home-officera előnyben kell részesíteni

Továbbá mindkét felet terheli, hogy kötelesek egymást minden olyan tényről, adatról, körülményről vagy ezek változásáról tájékoztatni, amely a munkaviszonyban lévő jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges – pl.: köteles tájékoztatni a munkavállaló a munkáltatót, hogy karanténba került, vagy megbetegedett (fontos, hogy a munkavállaló nem kötelezhető arra, hogy közölje, hogy korona vírussal fertőzött-e, vagy más megbetegedése van) A munkáltató köteles tájékoztatást adni, ha tudomása van arról, hogy a munkavállaló esetlegesen megfertőződhetett a munkahelyen (fontos, hogy személyes adatot, pl.: mely munkavállaló fertőződött meg a munkáltató akkor sem adhat ki, ha az a tudomására jutott).

A munkavállaló véleménynyilvánításhoz való jogát a munkáltató jó hírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekeit súlyosan sértő vagy veszélyeztető módon nem gyakorolhatja – pl.: ez alapján a munkavállaló nem becsúszhatja a munkáltató munkaszervezési döntéseit nagy nyilvánosság előtt, pl.: facebook posztban.

Végezetül engedjenek meg egy két személyes gondolatot. Bármilyen munkajogi döntés előtt javasoljuk figyelembe venni a döntés hosszútávú következményeit is. Várhatóan a járvány elmúltával gazdasági válság következik, amire a munkajogi felkészülést érdemes már most elkezdni. A jelenlegi helyzet lehetőséget teremt arra is, hogy új technológiákat ismerjünk meg és használjunk és ezek segítségével a munkavégzést később racionalizáljuk, újra gondoljuk. Javasoljuk, hogy ebben a bizonytalan időben munkaszervezési kísérletezést is hajtson végre a munkáltató, ugyanis jelenleg



kiseb kockázattal lehet tesztelni a munkaszervezési ötleteket. Amennyiben lehetőség van rá, érdemes ebben az átmeneti időben kevésbé drasztikus munkajogi döntéseket hozni, hogy a veszély elmúltával nagyobb mobilitással, több lehetőséggel álljon egy munkáltató a várhatóan bizonytalan munkapiaci körülményekhez és az esetleges átszervezéshez.

Kérdés esetén állunk rendelkezésére: az iroda@pozderka.hu mail címen, skype-n, zoom-n, vagy telefonon

Budapest 2020. 03.17.

dr. Pozderka Gábor

Pozderka Ügyvédi Iroda

a Csurgó és Pozderka Ügyvédi Társulás vezetője

