

Leggyakoribb munkajogi kérdések a koronavírus kapcsán

1. Távol maradhat-e a munkavállaló a munkától arra hivatkozással, hogy fél a fertőzéstől (akár a bejárás miatt akár munkavégzés során)?

Amennyiben a munkáltató biztosítja az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit, úgy a **munkavállaló nem jogosult a munkavégzést megtagadni**. Amennyiben a megfelelő körülmények biztosítására ellenére így tesz, úgy távolléte igazolatlanak minősül, a kieső időre díjazásra nem jogosult, és a munkáltató jogosult a munkavállalói kötelezettségszegések szankcióit alkalmazni, amely a munkáltatói figyelmeztetéstől a munkaviszony megszüntetéséig terjedhet.

2. Mi történik ha a munkavállaló otthon marad a gyermekével – mivel nincs bölcsődei/óvodai/iskolai ellátás, de munkája home office-ban nem végezhető?

A munkavállaló mentesül a munkavégzési kötelezettség alól abban az esetben, amennyiben különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt távol kell maradnia a munkahelyétől.

Amennyiben tehát a munkavállaló munkája home office keretében nem végezhető, a fenti szabályt kell alkalmazni, de **a munkavállalónak távolléti díj nem jár, illetve a biztosítási jogviszonya szünetel**.

3. Melyek a home office elrendelésének feltételei?

Álláspontunk szerint a home office jogi szempontból nem tartozik egyértelműen sem a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás, sem a klasszikus távmunka alá. **A home office elrendeléséhez ezért a munkáltató egyoldalú intézkedése nem elegendő, tehát a feleknek ebben meg kell állapodniuk**. Gyakorlati oldalról szükséges a megfelelő technikai feltételek biztosítása, amely az Mt. általános előírásainak megfelelően - azaz, eltérő megállapodás hiányában - a munkáltató feladata.

Automatikusan, megállapodás nélkül tehát egyetlen munkavállaló sem kötelezhető otthon történő munkavégzésre!

4. Teljes munkabér jár-e a home office időtartamára?

Igen, home office elrendelése esetén a munkavállaló teljes munkabérére jogosult.

Hogyan rendeljük el a home office munkavégzést a gyakorlatban?

Javasoljuk, hogy írásbeli formában (ide értendő az Mt. szerint az a dokumentum is, *amely alkalmas a jognyilatkozatban foglalt információ változatlan visszaidézésére, a nyilatkozattevő személyének és a jognyilatkozat megtétele időpontjának azonosítására*) rögzíteni az alábbi kérdésekben történő megállapodást:



- az otthonában történő munkavégzéshez hozzájárul és nyilatkozik, hogy a biztonságos munkavégzés feltételei ott fennállnak;
- a home office munkavégzés körében felmerült költségek megtérítéséről (tekintettel arra, hogy ezt a munkáltatónak kell megtérítenie);
- tudomásul veszi, hogy a munkáltatónál érvényes valamennyi szabályzatot a home office időtartama alatt is köteles betartani, az otthoni munkavégzésből fakadó értelemszerű eltérésekkel;
- a home office munkavégzéshez munkaeszközt igényel-e vagy nem, amennyiben nem igényel, úgy azt saját maga biztosítja. Az ilyen munkaeszköz esetén a munkáltató a kockázatértékelés elvégzése során győződik meg a munkaeszköz biztonságos állapotáról. A munkaeszköz biztonságos állapotának fenntartásáról ebben az esetben a munkavállaló gondoskodik.
- a munkáltató általi ellenőrzés illetve az utasítási jog részletes szabályairól, valamint a munkarendről.
- a home office átmeneti jellegéről (időhöz, vagy feltételhez kötöttség)

5. Ki a felelős home office esetében a munkavégzés biztonságáért?

A munkavégzés biztonságáért **a munkáltató felel**, így értékelnie kell a munkavállaló által biztosított információk valamint ellenőrzés alapján a munkavégzés helyének munkavédelmi szempontú megfelelőségét. Ennek keretében kérhet többek között képfelvételt, nyilatkozatot a munkavállalóktól. Emellett a fent írtak szerint a munkaeszköz kapcsán is vannak további munkáltatói kötelezettségek.

6. Mi történik, ha fertőzés gyanú az egyik munkavállaló? Miként jelezheti ezt a vezetésnek a többi munkavállaló? Miként lehet és kell tájékoztatni a fertőzés gyanús személy kollégáit?

A munkavállalók kötelesek jelezni ezt a tényt a munkáltató felé az általuk választott módon, ügyelve a személyiségi jogok tiszteletben tartására, a munkáltató pedig ugyanezen elvek mentén köteles a potenciálisan érintett kollégákat tájékoztatni és részükre a megfelelő munkáltatói utasítást közölni.

7. Mi történik (a munkavállalóval és kollégájával) ha ténylegesen kiderül az egyik munkavállalóról, hogy fertőzött?

Amennyiben a munkavállaló megfertőződik koronavírussal, úgy kórházi megfigyelés alá kerül, az általános szabályok szerint keresőképtelenné válik a betegség időtartamára, táppénzre lesz jogosult. Amennyiben a munkáltató erről értesül, úgy a fentiekben írtak szerint köteles a potenciálisan érintett kollégákat tájékoztatni, akiknek a Kormány által kiadott tájékoztatókat követve kell eljárniuk (www.koronavirus.gov.hu)

8. Mit jelent a biztonságos munkavégzés körülményei biztosításának követelménye jelen esetben a munkáltató oldaláról és távol maradhat-e a munkavállaló a munkától, ha úgy érzi, hogy ezt részére nem biztosítja a munkáltató?

A munkáltató kötelezettsége az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeinek megteremtése, az ehhez szükséges ismeretek rendelkezésére bocsátása, és a munkavégzéshez munkavédelmi szempontból szükséges felszerelések, munka- és védőeszközök, valamint tisztálkodószerek és tisztálkodási lehetőség biztosítása.



A munkáltató kötelezettsége részletes tájékoztatás nyújtása legfőképpen a koronavírussal kapcsolatos tudnivalókról, a munkáltató által biztosított védőeszközök, elérhetőségeiről, használatának módjáról szükségességéről, arról, ha a munkavállaló a koronavírus lehetséges tüneteit észleli magán vagy más munkavállalón, hogyan járjon el, illetve, hogy mi a teendő akkor, ha fertőzött vagy potenciálisan fertőzött személlyel érintkezett, vagy érintkezhetett.

A munkavállaló jogosult megtagadni a munkavégzést, ha azzal életét, egészségét vagy testi épségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné. Ez azonban nem szubjektív, végső soron jogvita esetén a bíróság dönthet abban, hogy a munkavégzés megtagadására jogszerűen került-e sor.

9. Amennyiben a munkáltatói utasítás az, hogy aki a koronavírus tüneteit észleli magán, vagy ilyen tünetekkel rendelkezik, a munkavégzés helyén ne jelenjen meg, és az érintett személy mégis munkavégzésre jelentkezik, milyen lehetőségei vannak a munkáltatónak?

Azon túlmenően, hogy a munkavállalót azonnali hatállyal haza / orvoshoz kell küldenie az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeinek fenntartása céljából, a munkáltató a körülményektől függően, végső esetben akár rendes vagy rendkívüli felmondással is élhet.

10. Korlátozhatja-e a munkáltató a munkavállaló utazásait?

A munkáltató az üzleti célú utazásokat egyoldalú utasítással felfüggesztheti. Ezzel szemben, ha a munkáltató fertőzéssel sújtott országba történő kiküldetést rendel el, vagy a fertőzöttség mértéke oly mértékben emelkedik a munkavégzés helyén, hogy az a munkavállaló egészségét már közvetlenül és súlyosan veszélyezteti, a munkavállaló jogszerűen megtagadhatja az elrendelt utazást vagy munkavégzést. **A munkavállalók magán célú utazásai vonatkozásában nincs kialakult jogértelmezés** a jelenlegi helyzet specialitására tekintettel, álláspontunk szerint azonban az alábbiakat kell figyelembe venni.

Nem vitatható, hogy a jelenlegi helyzet ismeretében egy külföldi utazás egészségügyi kockázattal jár, amely potenciálisan kihathat a munkáltató működésére is. Figyelemmel kell azonban lenni az Mt. azon szabályára is, mely szerint a munkavállaló személyiségi joga (például a magánélete) akkor korlátozható, ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos. **A magánutazás korlátozása személyiségi jog korlátozásának minősül, mely nem kizárt, de annak módjáról, feltételeiről és várható tartamáról, továbbá szükségességét és arányosságát alátámasztó körülményekről a munkavállalót előzetesen írásban tájékoztatni kell.**

Nem vitás, hogy a munkáltató kérhet előzetes tájékoztatást a fentiek ismeretében a munkavállalóktól a külföldi utazásairól – ennek részletes szabályait az adatvédelmet érintő kérdéseknél részletezzük. Az utazások esetleges korlátozásának azonban arányosnak kell lennie, esetről esetre vizsgálendő az összes körülmény ismeretében a korlátozás lehetősége (így: munkakör, utazás célja, úticélja, kockázati besorolása, munkáltató körülményei, a járvány veszélyének mértéke). Tehát, **a magánutazás általános tiltása véleményünk szerint a fentiek ismeretében nem lehetséges, annak lehetőségét a körülmények ismeretében lehet mérlegelni. Álláspontunk szerint elfogadhatónak és arányosnak tekinthető az is, hogy kiemelt kockázatú területekről érkezőkről negatív orvosi igazolást kérhessen a munkáltató a munkába lépéshez.**



Amennyiben a munkáltató előzetesen megfelelően tájékoztatja a munkavállalókat a fenti következményekről, úgy hivatkozhat arra, hogy ennek hiányában az egészséges és biztonságos munkakörülmények nem biztosítottak, mivel azt veszélyeztetheti egy külföldről visszatérő munkavállaló munkába lépése.

11. Mire jogosult a munkavállaló ún. járványügyi megfigyelés esetén?

A járványügyi megfigyelés alá helyezett személy a megfigyelés tartama alatt foglalkozása gyakorlásában, kapcsolattartási jogában és mozgási szabadságában korlátozható a hatóság által. Ilyen esetben az általános szabályok szerint keresőképtelenné válik a betegség időtartamára, így táppénzre lesz jogosult.

12. Jár-e munkabér akkor, ha a munkavállaló karanténba vonulását nem a hatóság, hanem a munkáltató és a munkavállaló határozza el?

Amennyiben a munkavállaló a munkáltatóval közös döntést követően vonul karanténba (ezt akár ő, akár a munkáltató kezdeményezheti), és otthonról home office keretében munkát nem végez, úgy a kiesett munkaidőre a munkáltató és a munkavállaló megállapodása szerint jár díjazás.

13. Van-e lehetőség a munkavállalók szabadságolására?

A munkavállaló és a munkáltató **megállapodhat rendkívüli fizetés nélküli szabadságban** – ez esetben a munkavállaló értelemszerűen nem jogosult díjazásra, továbbá a biztosítási jogviszonya is szünetel.

Alternatívaként **az éves rendes szabadság terhére is adhatók ki fizetett szabadság a munkavállaló részére a szabadságkiadás általános szabályai betartásával** – mivel a szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt tizenöt nappal közölni kell, így az azonnali szabadságolás közös megállapodással lehetséges csak, illetve évente hét munkanapot legfeljebb két részletben továbbra is a munkavállaló kérése szerint kell kiadni, továbbá - eltérő megállapodás hiányában - a munkavállalónak naptári évenként egy alkalommal, legalább tizennégy egybefüggő napra mentesülnie kell a munkavégzés alól.

14. Munkaidőkeret alkalmazása esetén milyen lehetőségek vannak?

Munkaidőkeret alkalmazása esetén felmerülhet lehetőségként, hogy a munkáltató a pihenőnapokat a következő napokra, hetekre csoportosítja, ezt követően pedig a munkanapokat a munkavállalók ledolgozzák –**azt, hogy erre konkrétan van-e lehetőség az adott munkáltatónál, csak egyedi esetenként lehetséges elbírálni!**

15. Mi történik, ha a munkáltató határoz úgy, hogy a munkavállaló ne végezzen munkát?

Ezt az Mt. állásidőnek nevezi, mely alatt a munkavállalókat az alaplábérük illeti meg. Abban az esetben tehát, amikor a munkavállaló munkavégzésre képes és munkára jelentkezik, azonban a munkáltató a



foglalkoztatási kötelezettségét nem teljesíti (pl. számára a munkavégzés lehetőségét nem kívánja biztosítani), úgy a munkavállaló alapbérre jogosult.

16. Mi történik, ha a koronavírus miatt kialakult helyzet miatt nem tud a munkáltató eleget tenni a foglalkoztatás kötelezettségének?

A fenti szabály alól kivétel, ha erre elháríthatatlan külső ok miatt kerül sor – álláspontunk szerint ilyen lehet például, ha a koronavírus miatt a munkáltató telephelyét a hatóság lezárja. Ilyen esetben a munkavállalók részére nem jár díjazás. Ha például nem jön meg alkatrész külföldről és a munkáltató nem tud munkát adni emiatt, mérlegelni szükséges, hogy mi a késelem oka, ennek függvényében lehet értékelni, hogy az állásidőre jogosult-e a munkavállaló díjazásra.

17. Csökkenthető a munkavállalók munkabére a koronavírus-járvány miatti árbevétel-csökkenésre hivatkozással?

A munkabér csökkentése a munkaszerződés módosítását kívánja meg, így ennél fogva a munkavállaló munkabére is csak közös megegyezéssel és írásban módosítható. A minimálbérben megállapított alapbér pedig csak akkor csökkenthető, ha ezzel arányosan csökken a munkavállaló munkaideje is.

18. Megváltoztatható-e a munkavállalók foglalkoztatása teljesről részmunkaidőre?

Ez szintén a felek írásbeli megállapodását kívánja meg, egyoldalúan a munkáltató nem rendelheti el.

19. Felmondhat-e a munkáltató a munkavállalóinak az árbevétel csökkenésére hivatkozással?

Az árbevétel olyan mértékű csökkenése, amely a munkavállaló(k) foglalkoztatását lehetetlenné, vagy rendkívül gazdaságtalanná teszi, megalapozhatja a munkáltató által közölt felmondást, azonban a felmondás általános szabályaira (pl. védett korú vagy várandós munkavállalókra vonatkozó korlátozások) ekkor is figyelemmel kell lenni.

20. Korlátozás nélkül megszüntetheti a munkáltató valamennyi munkavállalója munkaviszonyát?

E körben fontos kiemelni, hogy amennyiben több munkavállaló elbocsátására kerül sor a munkáltató működésével összefüggő okból, úgy az Mt. csoportos létszámcökkentésre vonatkozó szabályaira figyelemmel kell lennie minden munkáltatónak, ezek megsértése ugyanis a felmondást jogellenessé teszi, amely a munkáltató számára anyagi kockázatot jelent.

21. Megszüntethető-e a határozott időre létrejött munkaviszony a koronavírus okozta árbevétel-csökkenés miatt?

A határozott időre létrejött munkaviszonyt csak speciális esetekben lehet megszüntetni. Ide tartozik, ha a munkaviszony fenntartása elháríthatatlan külső ok következtében lehetetlenné válik. A munkáltatót érintő vis maior helyzetek ebbe a körbe tartozhatnak, azonban a szabályozást nem lehet tágan értelmezni, **így ez a kérdés minden esetben a körülmények egyedi vizsgálatát igényli.**



Magyarország Kormánya nevében Orbán Viktor Miniszterelnök 2020.03.18.-án további bejelentéseket tett, melyek keretében többek között „rugalmasabb” munkajogi szabályok bevezetését említette. Ennek részletei külön rendeletben kerülnek szabályozásra, melynek részletszabályait várhatóan holnap (2020.03.19.) ismerhetjük meg, ezért az esetleges változások folyamatos figyelemmel kísérése szükséges. Amennyiben a változások érdemben érintik a jelenlegi hírlevelünkben foglaltakat arról külön tájékoztatást fogunk nyújtani.