

Koronavírus: mutatjuk mit tehetnek a munkáltatók, és mit kell tenniük

A koronavírusjárvány miatt a magyar munkajog is kihívások elé került: nincsenek speciális előírások egy járvány idejére, elsődlegesen a felek alapvető munkajogi teendőivel, az állásidőre, a munkavégzés alóli mentesítésre vonatkozó törvényi szabályozással és a munkavédelmi előírásokkal lehet keretet adni a jogoknak és kötelezettségeknek. Mindeközben ügyelni kell az adatvédelmi szabályok betartására. Joghézag mellett és gyakorlat hiányában a munkáltatóknak körültekintően kell eljárniuk adott intézkedés bevezetését megelőzően, illetve a munkavállalók egészségének megóvása érdekében.

Munkakörülmények, tájékoztatás, együttműködés

A vonatkozó szabályozás szerint az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében a munkáltató köteles megfelelő tájékoztatásokat és utasításokat adni munkavállalóinak a munkavégzést megelőzően, valamint rendszeresen meg kell arról is győződni, hogy a munkakörülmények megfelelnek-e ezen követelményeknek.

Kockázatelemzés segítségével fel kell mérni, hogy mennyire biztonságosak a körülmények, azok veszélyeztetik-e a munkavállalók egészségét, és amennyiben szükséges, új intézkedéseket kell elrendelni. A [munkavédelemről szóló törvény](#) szerint a munkavállaló jogosult megkövetelni a munkáltatójától az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeit, az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéshez szükséges ismeretek rendelkezésére bocsátását.

A fentiekből következően, a koronavírusra figyelemmel, a munkáltatótól elvárható egy objektív, tényszerű tájékoztatás, melyet célszerű utasításokkal kiegészítenie. Érdemes felmérni azokat a munkaköröket, melyek esetén lehetséges az otthoni munkavégzés is. Figyelmet kell fordítani a kézfertőtlenítő szerek és papírtörölköző biztosítására nemcsak a mosdókban, hanem pl. az épületbe történő be- és kilépéskor, a gondosabb takarításra (mosdó, teakonyha, íróasztal, billentyűzet, egér stb.), szemeteszsákok gyakoribb cseréjére stb. Ugyancsak indokolt a – még megtartható – céges rendezvények, ügyféltalálkozók korlátozása, az adott helyzet függvényében azok esetleges törlése. Célszerű a munkáltatónak az üzemorvossal is egyeztetnie.

A munkavállaló köteles a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni, azaz kipihenten és egészségesen munkára jelentkezni. A [munka törvénykönyve](#) (Mt.) azt is előírja, hogy a törvény hatálya alá tartozók kötelesek egymást minden olyan tényről, adatról, körülményről vagy ezek változásáról tájékoztatni, amely a munkaviszony létesítése, valamint a törvényben meghatározott jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges.

Adatszolgáltatás

Mindezek alapján a munkáltató információkat kérhet a munkavállalótól, aki erre köteles adatokat szolgáltatni. Ezek a munkahelyen kívüli tevékenységre, különösen a külföldre

történő utazásra vonatkozhatnak, így például a dolgozó köteles bejelenteni, ha járvánnyal érintett régióban tartózkodott vagy onnan érkezett vendége, ha saját magán vagy a kollégáján észlel gyanús tüneteket, továbbá, ha hozzátartozója, környezetében élő személy koronavírusal fertőződött meg. Mindezen körülményekre és állapotokra vonatkozó adatokat a munkáltató az adatvédelemre vonatkozó követelmények szerint köteles kezelni.

Eljárás munkavégzés hiányában

Nézzük, milyen lehetőségek merülhetnek fel addig, míg nincs járványügyi zárlat elrendelve.

Kiindulópont az Mt. 146.§, mely az alábbiak szerint rendelkezik:

(1) A munkavállalót, ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget (állásidő) – az elháríthatatlan külső okot kivéve – alapszabályok szerinti meg.

(2) A munkavállalót, ha a munkáltató hozzájárulása alapján mentesül a munkavégzés alól, a kiesett munkaidőre megállapodásuk szerint illeti meg díjazás.

A munkáltató a járványveszélyre tekintettel egyoldalúan mentesítheti a munkavállalókat a munkavégzés alól: ennek tartamára azonban az (1) bekezdésből adódóan köteles alapszabályok szerinti fizetni. Ehhez képest érdekes kérdés, hogy mi a megítélés abban az esetben, ha azért nem tud munkát biztosítani, mert például Kínából nem érkezett meg a rendelése. Elfogadható indok-e, hogy az adott helyzettel a munkáltató semmilyen módon nem számolhatott, és annak elhárítására semmilyen lehetősége nem volt, figyelembe véve, hogy hetek óta tudomással bírt a koronavírus terjedéséről? Álláspontom szerint attól függ, hogy volt-e lehetősége máshonnan is árut rendelni, átszervezni a termelést stb. Amennyiben nem, abban az esetben elháríthatatlan külső okról beszélhetünk, és megilleti a munkavállalót az állásidőre járó díjazás.

Szabadság

Szabadságot is adhat ki a munkaadó azzal, hogy az éves szabadságból 7 munkanappal nem rendelkezhet (ez a dolgozó jogosultsága), a fennmaradó napok vonatkozásában pedig 15 nappal korábban kell jeleznie a kiadás tényét. Ezt a rendelkezést azonban nem egyszerű betartani jelen körülmények között. Annak nincs akadálya, hogy a munkáltató a munkavállaló hozzájárulásával a teljes éves szabadságot kiadja, a 15 napos szabály mellőzésével is.

Távmunka

Dönthet akként is a munkáltató, hogy a munkavállaló az otthonában köteles munkát végezni, feltéve, ha a munka jellege ezt engedi, és a technikai feltételek is biztosítottak. Erre az Mt. 53. paragrafus szerinti munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás ad lehetőséget.

Érdekes kérdés, hogy ilyen esetekben mennyiben kell alkalmazni a távmunkavégzésre vonatkozó szabályokat. Ugyanakkor egy tehergépkocsi-vezetőnél ez nem jelenthet megoldást: ebben az esetben a munkáltatónak mérlegelnie kell, hogy kockáztatja-e az egészségét, és kiküldi például Olaszországba. Arra ugyanis fokozottan ügyelni kell, hogy a munkavállaló – jelen helyzetben reálisan bekövetkező – megbetegedése megalapozza a munkáltatói kárfelelősséget.

Fizetés nélküli szabadság

Megoldást nyújthat a fizetés nélküli szabadságban történő megállapodás a munkavállalóval, melyre a munkáltató egyoldalúan nem kötelezheti erre a munkavállalót, noha máris számos példa van erre is.

Az Mt. fent idézett 146. paragrafusának (2) bekezdése alapján a felek megállapodhatnak abban, hogy a munkavállalónak nem kell munkát végeznie, azonban akár kaphat munkabért is

a mentesítés tartamára a megállapodásuk szerinti összegben, ami nulla forinttól akár a teljes fizetés összegéig is terjedhet. Ez kompromisszumos lehetőség arra, hogy a munkavállaló megtartsa a munkahelyét, a munkáltató pedig a dolgozóját.

Járványügyi zárlat: nincs alpbér, táppénz jár

Ha az egészségügyi hatóságok járványügyi zárlatot rendelnek el, és erre figyelemmel nem lehetséges a munkavégzés, akkor a 146. paragrafus (1) bekezdése szerinti elháríthatatlan külső okról beszélünk, mely időtartamra alpbér sem jár a dolgozónak. A munkavállaló táppénzre jogosult, ha a járványügyi zárlat miatt nem tud a munkahelyén megjelenni, és más munkahelyen vagy munkakörben nem foglalkoztatható. Ezt az időtartamot munkaidő szempontjából teljesítettnek kell tekinteni (a munkaidőkeretben történő foglalkoztatásnál van kiemelt jelentősége).

Ha a munkavállaló koronavírussal fertőződött meg, vagy hatósági elkülönítése vált szükségessé, értelemszerűen nem veheti fel a munkát, és akkor is táppénzre jogosult.

Utasítás megtagadása

Az Mt. 54. paragrafusa szerint a munkavállaló köteles megtagadni az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása más személy egészségét vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné, továbbá megtagadhatja az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy a munkavállaló életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné. Érdekes kérdés, hogyha egy munkavállaló csak a zsúfolt buszon tud bejutni a munkahelyére vagy a cég székhelyén, telephelyén sok emberrel kerül kapcsolatba, abban az esetben megtagadhatja-e a munkavégzést. Ez az adott helyzettől függ, konkrét veszélyeztetettség hiányában nincs ilyen lehetősége.

Ehhez kapcsolódóan lényeges, hogy a munkavállaló az általa önkéntesen vállalt karantén tartamára semmiféle ellátásra nem jogosult. Ugyanakkor, ha ehhez – a fizetés nélküli szabadsághoz – nem járul hozzá a munkáltató, abban az esetben a dolgozó eljárása munkamegtagadásnak minősül, melyet önmagában a vírustól való félelem nem alapoz meg.

Más a helyzet, ha a munkavégzés helyén a fertőzés kockázata kiemelten magas, és az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételei nem biztosíthatók. Ekkor a munkavállaló a fentiek alapján jogszerűen tagadhatja meg a munkavégzést azzal, hogy az utasítás megtagadása esetén is köteles rendelkezésre állni.

Magánutazás

A munkavállaló vírussal veszélyeztetett régióban járt vagy oda tervez utazni. Milyen jogai vannak a munkáltatónak?

Az utazás korlátozása tekintetében sem kínál konkrét megoldást a munkajog, így az alapelvekre és adatvédelmi szabályokra kell figyelemmel lenni. Abból kell kiindulni, hogy a munkavállaló magánélete nem ellenőrizhető. Ezzel szemben áll a munkáltató azon kötelezettsége, hogy biztosítsa az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit. Adott továbbá a bevezető részben említett, a feleket szigorúan terhelő együttműködési kötelezettség.

Mindezekből levonható az a következtetés, hogy a munkáltató kérhet információt arra nézve, hogy a munkavállaló hová kíván utazni. Amennyiben ez fertőzött terület, abban az esetben felhívhatja, hogy halassza el az utazását, és ennek eredménytelensége esetén kérheti, hogy a lappangási időben ne vegye fel a munkát. Ha a munkavállaló ennek nem tesz eleget, javasolt üzemorvosi vizsgálatot elrendelni nála, vagy keresőképességi igazolás beszerzésére kötelezni.

forrás: adózóna