

KORONAVÍRUS A MUNKAHELYEKEN
JOGpontok tájékoztató anyag
2020.03.13.

Veszélyhelyzet elrendeléséről döntött 2020. március 11-ei ülésén a Kormány.

Még nem korlátozták a munkavégzést, de a munkavállalóknak és a munkáltatóknak is fel kell készülniük, hogy a megbetegedéseknek és vírus miatti hatósági intézkedéseknek komoly következményei lesznek.

A járványhelyzetet a biztosítások is általában olyan vis maior kategóriaként kezelik, amelynek fennállása esetén a biztosítók nem kötelesek helyt állni.

1. Felkészülés a munkáltatóknak

Addig, ameddig nincs kihirdetett járványveszély, a döntések és ezzel az emberi felelősség is a munkáltatók kezében van. A munkáltatók úgy tudnak a legjobban felkészülni az esetleges szükséghelyzetre:

- ha munkáltatói utasításban kötelezik a munkavállalókat az információk átadására,
- korlátozzák a munkavállalók utazásait, illetve tömegrendezvényen való részvételét,
- higiéniai intézkedéseket tesznek a megelőzés érdekében,
- egyeztetnek az üzemorvossal, munkavédelmi tanácsadóval, képviselővel,
- felméri, hogy melyek azok a munkafolyamatok, melyek otthon is elvégezhetőek (célszerű felülvizsgálni az otthoni munkavégzésre vonatkozó belső szabályzatot).

A munkáltatónak a koronavírus kapcsán nincs járványügyi feladata, de a munkáltató alapvető kötelezettsége a szükséges védőintézkedések megtétele és a munkavállalók tájékoztatása. A prevenció kiemelt jelentőségű lehet:

- vezetők felkészítése egy esetleges fertőzéses tünettel rendelkező munkavállaló megjelenése esetére (elkülönítés, a foglalkozás-egészségügyi hatóságok értesítése, fertőtlenítés),
- fel kell mérni az egészségügyi kockázatokat, ha szükséges, illetve lehetséges a kiküldetéseket, rendezvényeket fel kell függeszteni,
- a figyelmeztetéseket ki kell helyezni, fertőtlenítők körét folyamatosan és díjmentesen meg kell próbálni biztosítani,
- a munkavégzéstől függően szükséges védőfelszerelések (maszkok, kesztyűk) biztosítása.

A munkavédelmi feladatok teljesítésével összefüggésben keletkező költségeket és egyéb terheket nem lehet a munkavállalóra hárítani, a munkáltató feladata – helyzetek adta lehetőségtől függően - az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés megteremtése.

Ha a munkavállaló nem beteg, vagy nincs tünete, köteles megjelenni munkavégzési helyén és munkáját a munkáltatói utasítások szerint elvégezni. Nem tagadhatja meg a munkavégzést kizárólag azért, mert fél a betegségtől. Fokozott fertőzőtségi veszély esetében – például, ha a fertőzőtség emelkedik a munkavégzés helyén – a munkavállaló jogszerűen megtagadhatja az elrendelt munkavégzést. Ekkor munkára képes állapotban továbbra is

rendelkezésre kell állnia és várnia kell a munkáltató további utasításait. Munkabérre ilyen esetben jogosult lesz. Amennyiben a munkáltató a munkavállalót azt követően kötelezi munkavégzésre, hogy a fokozott fertőzésveszély fennáll a munkahelyen, úgy azzal is számolnia kell, hogy a megbetegedés munkabalesetnek minősülhet.

2. Szabadság, home office, állásidő - mit tehet a munkáltató?

A munkáltatót és a munkavállalót is együttműködés terheli, ami fokozott veszélyhelyzetben még több elvárás és kötelezettség is mindkét félnek.

A munkáltató akkor jár el felelősen, ha felméri, mely munkakörök ellátása biztosítható otthoni munkavégzés (home office) keretében. Ezt az intézkedést a munkavállaló is kezdeményezheti. Ha még nem egyeznek meg/rendelik el az otthoni munkát, a munkáltató akkor is előírhatja, hogy a szükséges munkaeszközöket a munkavállalók minden munkanap végén vigyék haza.

Ha a munkáltató fel akarja függeszteni a járvány okán a munkavégzést a munkahelyen mit tehet:

- otthoni munkavégzés

A home office normál vagy hagyományos munkavégzésnek minősül, tehát ez alatt a munkaidőre, a munkabér megfizetésére és munkaviszonyra vonatkozó szabályok betartására is köteles a munkáltató.

Az otthoni munkavégzés és a távmunkavégzés nem azonos fogalmak, de a koronavírusra tekintettel átmeneti vagy hosszabb ideig is az elrendelt otthoni munkavégzés minősülhet távmunkavégzésnek, mert a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen és rendszeresen történik, számítástechnikai eszközök útján. A távmunkavégzés elrendelésére csak munkaszerződés módosítással van lehetőség.

Az otthoni munkavégzés és elrendelése az alábbiak szerint történhet:

- **munkaszerződésben meghatározottak alapján** van rá lehetőség,
- ha munkaszerződésben nincs meghatározva otthoni munkavégzés lehetősége, **a munkáltató egyoldalúan elrendelheti a munkavállalók számára az otthoni munkavégzést**, amelyet munkaszerződés módosítás nélkül a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás keretében legfeljebb éves szinten 44 beosztás szerinti munkanap (vagy 352 óra) tartamban határozhat meg. Fontos, hogy az egyoldalúan elrendelt otthoni munkavégzés várható tartamáról a munkavállalókat tájékoztatni kell, de ez a korábban meghatározott határozott idő a munkáltató döntése alapján meghosszabbítható, a meghosszabbításról erről a munkavállalót tájékoztatni kell. Az egyoldalúan elrendelhető otthoni munkavégzés 44 munkanapos tartamának lejártát követően azonban a további otthoni munkavégzés elrendeléséhez már szükséges a munkavállaló hozzájárulása is.

Ha a munkavállaló nem járul hozzá az otthoni munkavégzés további meghosszabbításához, akkor a munkáltató:

- a munkavállaló számára állásidőt rendel el vagy,
- mentesíti a munkavégzési kötelezettség alól vagy
- részére szabadságot ad ki.

- **munkaszerződés módosítása** az otthoni munkavégzés elrendeléséről.

- **szabadság**

A munkáltató rendelkezik a munkavállaló szabadságával, ezért kiadhatja azt is, azonban ezt legalább 15 nappal előtte közölni kell. A munkáltató évente hét munkanap szabadságot – a munkaviszony első három hónapját kivéve – legfeljebb két részletben a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. azonban egy hirtelen bekövetkező szükséghelyzetben a szabadság kiadására vonatkozó szabályokat nem mindig lehet betartani (munkavállaló tájékoztatása 15 nappal a szabadság kiadása előtt). A vonatkozó rendelkezéseket az Mt. 122. §-a tartalmazza.

- **állásidő**

Akik a munkafeladataikat nem tudják távolról (otthonról) ellátni, azok részére lehet, hogy a munkáltató állásidőt rendel el bezárással, ezért a munkavállalókat az **állásidő tartamára alapbérük – kollektív szerződés esetén pedig a kollektív szerződés szerinti esetleges egyéb juttatások – illetik meg.** Az állásidő úgy minősül, mintha a munkavállalók munkát végeztek volna, tehát az állásidő tartamát ledolgozott munkaórának kell tekinteni a munkaidő-nyilvántartásban, valamint a munkaidő-keret elszámolásakor is.

Tehát az otthoni munkavégzés nem minősül másfajta munkavégzésnek, így ez idő alatt a munkaidőre, a munkabér megfizetésére, továbbá egyéb, a munkaviszonyra vonatkozó szabályok betartására köteles a munkáltató és a munkavállaló is.

Ha utasítás alapján a munkavállaló nem jogosult a munkavégzés helyére a járványveszély miatt belépni, illetve a munkáját köteles otthon végezni, úgy a munkavállaló ezen munkáltatói utasítást köteles betartani. A munkáltatói utasítás teljesítésének megtagadása esetén felmondással is számolhat.

Vannak azonban olyan munkakörök, amelyek nem végezhetőek otthonról, ekkor a munkavállalónak munkára képes állapotban kell rendelkezésre állnia és várnia a munkáltató további utasításait, és munkabérre is jogosult lesz.

Kizárólag aggódságból eredően, tehát kvázi „indokolatlanul” a munkavállaló nem tagadhatja meg a munkavégzést, viszont fokozott veszélyhelyzet esetében, tehát például akkor, ha a munkahelyén a fertőzés kockázata kiemelten magas és az egészséges és biztonságos munkavégzés feltétele nem biztosítható, a munkavállaló jogszerűen tagadhatja meg a munkavégzést. Ekkor is munkára képes állapotban kell rendelkezésre állnia, várnia kell a munkáltató további utasításait, és munkabérre is jogosult lesz.

3. Ha a munkavállaló nem beteg, de nem tud dolgozni - mit tehet a munkavállaló

Ha a munkavállaló **tünetmentes, de ő vagy hozzátartozója** esetében fertőzésveszély fennáll, akkor köteles a munkáltatót erről haladéktalanul tájékoztatni, és a munkavégzés helyén csak akkor jelenhet meg, ha erre a munkáltatótól engedélyt kapott.

Megállapodhatnak, hogy két hétig **otthoni munkavégzés** keretében látja el feladatait. Ebben az esetben a munkavállalót a munkabére és egyéb munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott juttatások illetik meg.

Ha munkakörénél fogva a munkát nem tudja otthonról ellátni, akkor a munkavégzés alóli mentesülés olyan esete áll elő, amelyre vonatkozóan a munkavállalót díjazás a munkáltatóval történő megállapodás szerint illeti meg.

Ha nincs a felek között megállapodás a munkavégzés alóli mentesülésre vonatkozóan, akkor a munkavállaló a munkáltató utasítására is köteles otthon maradni. Ha ezt az utasítást megszegi, akkor vele szemben a munkáltató a legszigorúbb intézkedést alkalmazhatja. Ebben az esetben a munkáltatónak az a lehetősége marad, hogy állásidőt rendel el a munkavállalónak és megtiltja számára a munkavégzés helyére történő bejövételt, de ebben az esetben a munkavállalónak az állásidő tartamára alaphére – kollektív szerződés esetén az abban meghatározott egyéb juttatások – jár.

Egyik lehetséges megoldás, ha a munkáltató és a munkavállaló megállapodnak abban, hogy a **lappangási időre a munkavállaló szabadságot** kap. Ha ilyen megállapodás nem születik, akkor a munkajogi szabályok alapján a szabadság egyoldalú kiadását vagy munkavállaló általi kivételét 15 nappal korábban kell elrendelni, illetve bejelenteni, ezért megállapodás hiányában a szabadság egyoldalú kiadása nem lesz jogszerű megoldás. Marad tehát ebben az esetben is az állásidő elrendelése, mint lehetséges megoldás (alaphére – kollektív szerződés esetén az abban meghatározott egyéb juttatások – járnak, de nem keresőképtelen, ezért részére sem betegszabadságra jutó távolléti díj, sem táppénz nem jár).

Ha a járvány miatt a munkáltató úgy dönt, hogy a **munkavégzés helyét ideiglenesen bezárja** és a munkavállalók nem tudnak munkát végezni a munkavégzés helyén:

- aki a munkafadatait otthoni munkavégzés keretében el tudja látni, részére a díjazás a munkaszerződésük szerint jár továbbra is,
- akik a munkafadataikat nem tudják távolról (otthonról) ellátni, azok részére a munkáltató állásidőt rendel el a bezárással, ezért a munkavállalókat az állásidő tartamára alaphéruk – kollektív szerződés esetén pedig a kollektív szerződés szerinti esetleges egyéb juttatások – illetik meg. Az állásidő úgy minősül, mintha a munkavállalók munkát végeztek volna, tehát az állásidő tartamát ledolgozott munkaórának kell tekinteni a munkaidő-nyilvántartásban, valamint a munkaidő-keret elszámolásakor is.

Abban az esetben viszont, ha a munkáltató **nem zárja be ugyan a munkavégzés helyét**, de azért nem tud a munkavállalóknak munkát biztosítani, mert a koronavírusra tekintettel a beszállítói láncban fennakadások történnek, tehát alapanyag vagy termék hiányában **koronavírus járvánnyal érintett területről** nincs lehetőség gyártásra vagy értékesítésre, akkor szintén az **állásidőre vonatkozó szabályokat kell alkalmazni (alaphér)**. Amennyiben a problémák azért merülnek fel, mert egy karantén alá helyezett területről nem lehet beszállítani, úgy ez a munkáltató számára egy külső elháríthatatlan ok lehet, amelyre tekintettel a munkáltatót – az elrendelt állásidő ellenére – nem terheli munkabér fizetési kötelezettség.

4. A munkavállaló karantén alá helyezése

Ha a munkavállalót közegészségügyi okból hatóságilag elkülönítik, továbbá ha a munkavállaló járványügyi zárlat (karantén) miatt munkahelyén nem tud megjelenni, úgy ez az eset már a munkáltató által elháríthatatlan külső oknak minősül, és figyelemmel a Munka törvénykönyve 146. § (1) bekezdésére, erre az időtartamra munkabér sem jár a dolgozóknak. Tehát ha a hatóságok lezárják a közigazgatási határokat, vagy a települést karantén alá vonják, és a munkavállaló ezért nem tud bemenni munkát végezni, akkor erre az időre a munkáltatónak nem kell munkabért fizetnie a munkavállalók részére.

A társadalombiztosítási szabályok szerint ha a munkavállaló járványügyi zárlat miatt nem tud megjelenni a munkahelyén, és más munkahelyen, vagy munkakörben nem

foglalkoztatható, úgy a munkavállaló – ténylegesen egészségügyi állapotától függetlenül! – keresőképtelenségnek minősül és táppénzre jogosult, betegszabadságra azonban nem.

Ezt az időtartamot úgy kell tekinteni, mintha a munkavállaló ledolgozta volna azt, tehát munkabért nem kell biztosítani, azonban (munkaidőkeret-számítás esetén) ezeket a napokat teljesítettnek kell tekinteni munkaidő szempontjából.

A közegészségügyi okokból történő elkülönítés, zárlat esetében az intézkedést elrendelő tisztifőorvos értesíti a munkavállaló háziorvosát, aki a munkavállaló keresőképtelenségét igazolja.

Keresőképtelen az is, akit közegészségügyi okból foglalkozásától eltiltanak és más beosztást nem kap, vagy akit közegészségügyi okból hatóságilag elkülönítenek, továbbá aki járványügyi, illetőleg állat-egészségügyi zárlat miatt munkahelyén megjelenni nem tud és más munkahelyen (munkakörben) átmenetileg sem foglalkoztatható.¹

Az említett helyzet előállhat akkor is, ha a munkavállaló maga nem beteg, de környezetében előfordult fertőződések, így járványügyi megfigyelését, elkülönítését rendelik el vagy járványügyi zárlat alá kerül. Ebben az esetben egyedül az otthonról való munkavégzés lehetősége merülhet fel. Viszont, ha a munkáltató nem tudja a munkavállalót eképpen foglalkoztatni, a munkavállaló táppénzre jogosult, mégpedig a biztosítási időszak hosszától függően a **táppénzalap 50-60%-os, de naponta legfeljebb a minimálbér kétszerese harmincad részének mértékéig.**

Más az a helyzet, amikor a munkáltató érdekkörében merül fel a kérdés. A foglalkoztatás a munkáltató egyik legfőbb kötelezettsége (Mt. 51. § (1) bekezdés), így amennyiben ennek nem tesz eleget, az állásidőnek minősül, és fő szabály szerint erre az időtartamra a foglalkoztatás, munkavégzés hiányában is köteles a munkavállalónak **az alapbérét megfizetni** (Mt. 146. § (1) bekezdés). Ez alól kivétel azonban az, amikor a foglalkoztatási kötelezettségnek a munkáltató valamilyen elháríthatatlan külső ok miatt nem tud eleget tenni. A koronavírus terjedése, és az emiatt elrendelt fizikai, közegészségügyi korlátozások a munkáltatótól független tényezők, azokra neki ráhatása nincs, így az részéről nem elhárítható, tehát a zárlat idején az alapbér megfizetésére sem köteles.

Az elháríthatatlan külső ok ugyanakkor inkább szűken értelmezendő, és alapvetően közegészségügyi kérdés. **Amíg nincs ilyen irányú konkrét orvosi intézkedés, eljárás (pl. közegészségügyi, járványügyi helyzet) vagy konkrét, közvetlen kockázat az adott munkahelyen, a helyzet nem elháríthatatlan,** azaz a döntés a munkáltatói érdekkörben merül fel és nem biztos, hogy hivatkozhat a fenti kivételre. Így ha nem állami, közegészségügyi intézkedés, hanem például megelőző jelleggel, saját döntése alapján függeszti fel a munkavégzést, akkor az állásidő szabályai szerint a munkavállalóknak alapbért kell fizetnie.

5. Munkavállaló megbetegedése

Ha a munkavállaló megbetegedik, akkor éves szinten 15 munkanap betegszabadság illeti meg, amely időszak alatt távolléti díjának 70%-ára jogosult, ezt követően pedig táppénzre. A betegszabadságra jutó díjazást teljes mértékben a munkáltató fizeti.

A munkavállaló betegsége akkor eredményezheti a munkáltató kártérítési felelősségét, ha a fertőzést a munkaviszonnyal, a munkafeladatainak teljesítésével összefüggésben kapja el a munkavállaló, tehát a munkavégzési helyén, vagy kiküldetés alatt, üzleti rendezvényen. Az ebben való döntés adott esetben orvosszakmai kérdés lehet. Foglalkozási megbetegedés bekövetkezése

¹ A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény 44. § g) pont

esetén figyelemmel kell lenni arra is, hogy a munkavállaló milyen mértékben tartotta be a munkáltatói előírásokat a védőfelszerelések, vegyszerek használatára vonatkozóan, továbbá az egyéb tájékoztatási kötelezettségei körében. Ha a koronavírussal fertőzött munkavállaló megbetegedése foglalkozási megbetegedésnek minősül, akkor a munkavállaló részére gyógyulásáig (de legfeljebb 1+1 évre) a munkabére 100%-át jelentő baleseti táppénz jár, továbbá a munkáltató köteles megtéríteni a munkavállaló egyéb kárait is, kivéve azokat a károkat, amelyek a foglalkozási megbetegedés beálltakor előre nem láthatóak, illetve amelyeket a munkavállaló vétkes közrehatása okozott.

Ha az alkalmazottat saját kérésre mentesítik a munkavégzés alól, egyedi megállapodás szerinti díjazás vagy fizetés nélküli szabadság adható. Ha a munkavállaló jogszerű indok nélkül tagadja meg a munkavégzést a járványra hivatkozással, ez alap lehet a munkaviszony megszüntetéséhez vagy más szankciókhoz. Kérdéses, hogy egy elharapódzó járvány esetén mikor lehet indokolt egy ilyen munkavállalói magatartás, illetve hogy a cégnél vannak-e megfelelő szabályzatok az esetleges szankciók alkalmazásához.

6. Adatkezelés

A munkáltató jogos érdek alapján kezelheti a munkavállaló egészségügyi adatait, ha megbetegedés gyanúja merül fel. Részletes adatvédelmi tájékoztató: https://naih.hu/files/NAIH_2020_2586.pdf

A jelenlegi magyarországi járványügyi helyzetre tekintettel a NAIH nem tartja arányosnak a munkáltató által elrendelt, minden munkavállalóra általánosan kiterjedő, bármilyen diagnosztikai eszközt alkalmazó szűrővizsgálatok előírását (ilyen például a munkavállalók lázmérőzése). Ha munkáltató kockázateértékelés után mégis szükségesnek tartja a szűrővizsgálat bevezetését, csak egészségügyi szakember által vagy szakmai felelőssége mellett végzett vizsgálatokat rendelhet el, a munkáltató pedig kizárólag a vizsgálatok eredményének a megismerésére jogosult.

A NAIH szerint a foglalkoztatott a jogszabályokban előírt együttműködési és tájékoztatási kötelezettség, illetve a jóhiszeműség és tisztesség követelménye alapján a munkavállalók kötelesek tájékoztatni a munkáltatót az esetleges fertőzöttségükről.

Fel kell hívni a figyelmet, hogy ha a munkavállalók fertőzöttnek érzik magukat, akkor a saját és munkatársaik egészségének védelme érdekében jelentsék azt a munkáltató illetékesének és azonnal forduljanak orvoshoz.

A munkáltatóknak fel kell készülniük az üzletmenet átszervezésére, a munkavállalóknak szükség esetén, amennyiben a munkakör lehetővé teszi, biztosítani kell az otthoni munkavégzés lehetőségét.

Amennyiben szükséges a munkaterületre való belépést is meg lehet tiltani a harmadik személyek számára.

Ha a munkavállalónál fertőzöttség gyanúja merül fel, akár saját bejelentése, akár a munkavállaló által elmondottakból levont következtetések alapján a járványveszély fennállása alatt a munkáltató információkat kérhet a munkavállalótól. Kérheti, hogy a munkavállaló jelentse be, amennyiben járvány szempontjából veszélyeztetett régióba utazik vagy onnan például vendége érkezik. A munkáltató szintén jogszerűen kötelezheti arra a munkavállalókat, hogy jelentsék be a munkáltató részére, amennyiben családtagjaik, hozzátartozóik vagy közvetlen környezetükben koronavírusos

megbetegedést észleltek. A munkaidőn kívül tevékenységre, egészségügyi állapotra és a hozzátartozók egészségügyi állapotára vonatkozó adatokat a munkáltató a GDPR követelményei szerint kell kezelje és a járványveszély elmúltával köteles azokat törölni.

A vírussal kapcsolatos aktuális információkról a <https://koronavirus.gov.hu/> oldalon tájékozódhat, ingyenes jogi segítséget munkajog, társadalombiztosítási jog, adójog és cégjogi témakörökben a koronavírust illetően pedig a www.jogpontok.hu oldalon található ügyfélfogadási elérhetőségeken kérhet.