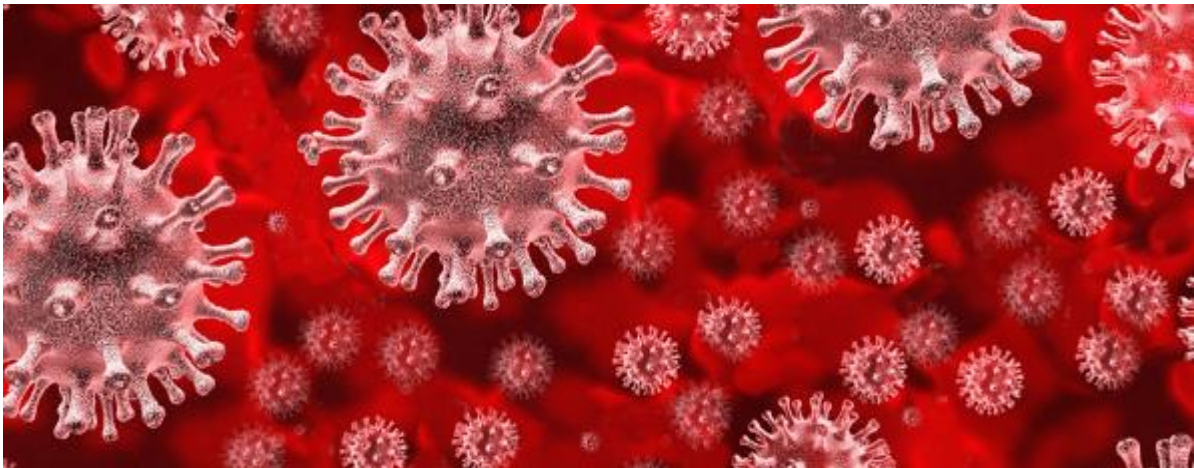


AMIT A KORONAVÍRUS MIATT ALKALMAZOTT MAGYAR MUNKAJOGI SZABÁLYOKRÓL TUDNI ÉRDEMES.....

Információs kiadvány Ausztriából hazatérő és Magyarországon dolgozó
munkavállalók számára



KORONAVÍRUS
(COVID-19) TÁJÉKOZTATÓ

Kérjük, vegye figyelembe, hogy ez a kiadvány elsősorban általános tájékoztatóul szolgál, ezért nem tárgyal kimerítően minden témába vágó rendelkezést. A gondos feldolgozás ellenére ez a füzet egy szükségszerűen rövidített elemzés, amely a törvény mai napon hatályos állapota alapján készült. A jövőben bekövetkező további jogszabályok változása miatt FELELŐSSÉG NEM VÁLLALHATÓ, erre igényt támasztani nem lehet!

Állapot: 2020.március

A kiadvány az Európai Unió Interreg V/A Ausztria-Magyarország 2014-2020 Program „Fair Labour Market Conditions in the Pannonia Region”, ATHU035 hiv. számú „Fairwork” projekt keretében, az Európai Regionális Fejlesztési Alap, a Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz, ill. Magyarország Kormánya finanszírozásával jelent meg.

IMPRESSZUM

Magyar Szakszervezeti Szövetség Nyugat-dunántúli Regionális Képviselése

H-9700 Szombathely, Deák Ferenc u. 42.

Telefon: 0036 94 314 491

E-mail: fairwork@szakszervezet.net

www.interreg-athu.eu/fairwork

ELŐSZÓ

A koronavírus Magyarországon is terjed, így a magyar cégeket már közvetlenül is érinti a fenyegetettség. Emiatt a munkáltatóknak célszerű előkészületeket tenniük a fertőzés elkerülésére, az esetleges fertőzéssel kapcsolatos teendőkre.

A magyar munkajogi szabályozás nem tartalmaz speciális rendelkezéseket azzal kapcsolatban, hogy járvány idején konkrétan mit kell tennie a munkáltatóknak és mit tehetnek az ezzel kapcsolatos munkajogi problémák kezelése érdekében.

„A munkahelyeket meg kell védeni, mert ha munka van, minden van” – mondta Orbán Viktor miniszterelnök, amikor bejelentette a koronavírus-járvány miatt bevezetett veszélyhelyzet első gazdasági intézkedéseit. De nem csak a munkahelyeket, **a munkavállalókat is meg kéne védeni, a munkavállalókat is fel kell készíteni a koronavírus -járvány miatt alkalmazott új munkajogi szabályokra.** E célt hivatott szolgálni tájékoztató füzetünk, melyben a munkavállalók által feltett leggyakoribb kérdésekre igyekszünk válaszokat adni.

Problémafelvetés

A Kormány 2020. március 18-án hirdette ki a **47/2020-as Kormányrendeletet**, amelynek a 6. § (4) bekezdése lehetővé teszi, hogy a munkáltató és a munkavállaló bármely munkajogi kérdésben eltérjen a törvényi szabályozástól, ha erről meg tudnak egyezni:

„A munkavállaló és a munkáltató az Mt. rendelkezéseitől külön megállapodásban eltérhetnek.”

Mivel a szöveg nem korlátozza, hogy az Mt. mely rendelkezéseitől lehet eltérni, praktikusán bármelyiktől. Ezzel a kormány gyakorlatilag akár a Munka Törvénykönyve (továbbiakban: Mt.) teljes felfüggesztését, figyelmen kívül hagyását lehetővé teszi. Papíron csak a munkáltató és a munkavállaló külön megállapodásával, vagyis elvileg a munkáltató csak akkor térhet el az Mt. rendelkezéseitől, ha abba a dolgozó is beleegyezik. Azért érdemes megjegyezni, hogy épp befelé megyünk egy válságba, ilyen helyzetben a munkavállalók fokozottan kiszolgáltatottak, senki sem lehet benne biztos, meddig lesz állása, és ha kirúgják, talál-e egyáltalán másik munkát. Más szóval a munkáltatóknak komoly nyomásgyakorlási lehetőségük van a munkavállalókkal szemben arra, hogy elérjék a „megállapodást”.

Kiadványunkban a munkáltatók és munkavállalók kötelezettségeit és lehetőséget járjuk körbe kérdés-felelet formájában. A válaszokhoz tehát mindig hozzá kell tenni azt, hogy **ha a munkavállaló és munkáltató meg tudnak egymással egyezni, akkor gyakorlatilag bármilyen megoldás jogszerű.**

Közös megegyezést jelenthet akár az is, ha a dolgozó a munkáltató által készített dokumentumot aláírja, ezért mindig figyelmesen olvassuk el, pontosan mit javasol a munkáltató!

Javasoljuk azt is, hogy ha van rá lehetőség, ne egyénileg egyeztessünk a munkáltatóval. A közös fellépés eredményesebb, és így senki sem marad magára hagyva. Keressük meg a szakszervezetet, az üzemi tanácsot, az üzemi megbízottat!

II. KÉRDÉSEK-VÁLASZOK

Milyen kötelezettségei vannak a munkáltatónak a koronavírus kapcsán kialakult helyzetben, és mit tehet?

A munkaadók egyik legfontosabb kötelezettsége **az egészséget nem veszélyeztető, biztonságos munkakörnyezet fenntartása, aminek a járvány idején fokozott jelentősége van.** Természetesen a cégek nem tudják alkalmazottaikat és a vállalatot hermetikusan elzárni a vírus elől, de mindenképpen tehetnek a veszélyeztetettséget csökkentő előzetes intézkedéseket. Ebbe a körbe tartozik a munkavállalók részletes tájékoztatása, fertőtlenítőszeres biztosítása és fokozott használatuk megkövetelése, a cég területére lépők fokozott ellenőrzése és ezzel kapcsolatos korlátozások bevezetése, a céges rendezvények, ügyféltalálkozók, utazások indokoltságának felülvizsgálata, korlátozása, esetleg törlése.

Érdekes kitétel, hogy **a „munkáltató a munkavállaló egészségi állapotának ellenőrzése érdekében a szükséges és indokolt intézkedéseket megteheti”.** Elvileg ez szabad kezet ad a munkáltatóknak a dolgozók egészségi állapotának ellenőrzésére, magyarul bármikor lehet hőmérőzni a dolgozókat, bármikor lehet őket koronavírus-tesztre kötelezni stb. Ezzel kapcsolatos korlátozás nincs – a „szükséges és indokolt intézkedés” így nem több gumiszabálynál. Igaz, a rendelet szerint lesznek még részletszabályok mindezzel kapcsolatban.

Érzékeny kérdés, hogy a munkavállalók kötelezhető-e arra, hogy jelentsék, ha ők maguk megfertőződtek, vagy még inkább, ha kollégáikon gyanús tüneteket észlelnek. Mivel a munkavállaló nem veszélyeztetheti munkatársai egészségét és a cég működését, így ilyen előírások vélhetőleg bevezethetők, és célszerű is ilyen intézkedéseket hozni.

El kell-e mondanom a főnökömnek, ha a vírus tüneteit észlelem magamon?

Igen. A munkavállalót is tájékoztatási és együttműködési kötelezettség terheli. A munkavállaló nem titkolhatja el a betegségét, együttműködési kötelezettsége alapján be kell jelentenie, ha úgy érzi, nincs munkára képes állapotban. Ugyanakkor a bejelentés nélkül is kérheti a munkáltatót, hogy alkalmazottja forduljon orvoshoz, ha észleli a dolgozó betegségre utaló jeleit.

Betegség esetén megkezdődik a legfeljebb 15 munkanap betegszabadság, ha ez nem elég a gyógyuláshoz, ezen időn túl, az ellátás táppénzre vált.

Milyen egészségügyi adatot kezelhet rólam a munkáltató?

A munkáltató **a munkához kapcsolódó és a munkavállalóra vonatkozó egészségügyi adatokat kezelheti,** de nem gyűjthet a munkavállaló vagy hozzátartozója egészségügyi kórtörténetére (tehát korábbi betegségeire, kezeléseire) vonatkozó adatokat. Nem írhatja elő az egészségügyi dokumentáció becsatolását sem a munkavállaló számára. Ha a munkáltató azt kéri, hogy igazoljuk a hozzátartozónk betegségét (akár koronavírus fertőzését, akár mást), akkor nem kell az összes egészségügyi papírt beadni, elég egy igazolás a háziorvostól arról, hogy hozzátartozónk beteg.

Kötelezhetnek-e az otthoni munkavégzésre? Kinek kell gondoskodnia az ehhez szükséges eszközökről?



A legjobb helyzetben van a munkaadó abban az esetben, ha a munkavállaló olyan munkát lát el, amit távolról is végezhet egy számítógéppel, otthonról, amennyiben az ehhez szükséges feltételek adottak számára. Amennyiben a körülmények adottak, abban az esetben nincs akadálya, hogy „home office” keretein belül dolgozzon a munkavállaló. Ebben az esetben a munkáltató kötelezheti a munkavállalót arra, hogy a munkát meghatározott ideig otthonról végezze.

Ez egy nyilvánvalóan határozott időre szóló lehetőség, a járványügyi vészhelyzet megszűnéséig. A Munka Törvénykönyvébe munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásként 44 napra maximálja a home office idejét évenként.

Ha a vírusveszély ennyi idő alatt sem szűnik meg, akkor a további „házimunkához” már közös megegyezéssel történő munkaszerződés-módosítás szükséges.

Ilyenkor azonos szabályok vonatkoznak a munkavégzésre – munkaidő, munkabér tekintetében – mint normális esetben, csak a munkavégzés helye változik meg.

Az viszont kérdéses lehet, hogy a dolgozó fel van-e készítve az otthoni munkavégzésre (van-e internetje, laptopja vagy más olyan eszköze, ami mindennapos munkájához kell). Erről egyeztetnie kell a munkáltatóval. Az otthoni munkavégzés előtt tehát szabályzatot kell készíteni, amelyben rögzíteni kell, hogy

1. milyen eszközzel dolgoznak/dolgozhatnak a munkatársak,
2. milyen időszakban kell dolgozniuk,
3. hogyan ellenőrzi a munkáltató a munkavégzést (itt beleértve az adatvédelmi kérdéseket is, ha a dolgozó pl. saját eszközt – telefont, laptopot – használ a munkájához),
4. adatvédelmi kérdéseket (hogyan kell otthon biztosítani az adatvédelmet pl. az ügyfelek számára),
5. milyen költségeket fog a munkáltató a munkavállalónak megtéríteni. (Minden olyan költséget meg kell téríteni, amely a munkával kapcsolatban indokoltan felmerülő külön költség. Érdemes ilyenkor egy konkrét összeget megjelölni pl. a telefon vagy internet napi/heti/havi költségét.)

Az otthoni munkavégzés alatt **természetesen munkabér jár** a munkavállalónak. Probléma lehet viszont egy baleset, mert nem egyértelmű, hogy ez ilyenkor munkahelyi balesetnek minősül-e, azaz meg kell-e téríteni a munkavállalónak az összes ezzel kapcsolatosan felmerült kárát.

Áthelyezhetnek-e más munkakörbe, adhatnak-e teljesen más feladatot, mint amit addig végeztem?

Igen. Előfordulhat, hogy más feladatokat kell végezni, mint korábban, de az is lehet, hogy más munkahelyen kell megjelenni vagy más munkáltatónál foglalkoztatnak. Ennek van időbeli korlátja, **egy naptári évben 44 munkanapnál, vagy 352 óránál ez nem tarthat tovább**. Részmunkaidő esetében ezt arányosan kell kiszámítani. Ez is olyan szabály azonban, amitől most a különleges szabályok miatt közös megegyezéssel el lehet térni.

Az **alpbérét mindenképpen meg kell kapnia** annak, akit így foglalkoztatnak.

A munkáltatónak joga van arra, hogy egyoldalúan döntsön az eltérő foglalkoztatásról, de vannak olyan esetek, amikor a munkavállaló beleegyezése nélkül ez nem lehetséges:

1. a terhesség megállapításától a gyerekek 3 éves koráig,

2. gyermekét egyedül nevelő szülő esetén a gyerek 16 éves koráig,
3. hozzátartozó gondozása esetén,
4. legalább 50%-os egészségkárosodás esetén.

Otthonról nem végezhető munkát végzek, de félek bemenni a munkahelyemre, megtagadhatom-e, hogy bejárjak?

Bár teljesen érthető, ha a munkavállaló tart a megfertőződéstől, ez sajnos önmagában **nem jogosítja fel arra, hogy megtagadja a munkavégzést**. Ilyenkor be kell mennie dolgozni. Ellenkező esetben a munkáltató felmondással vagy azonnali hatályú felmondással megszüntetheti a munkaviszonyt.

Kiderült, hogy valaki megfertőződött a munkahelyemen. Félek bemenni, megtagadhatom, hogy bejárjak?

Előállhat olyan helyzet, amikor az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételei nem biztosítottak. Hogy egy munkatárs megfertőződése ilyenek minősül-e, és hogy ez alapján a többi munkavállaló jogszerűen tagadhatja-e meg a bejárást, arra nem lehet általános választ adni, ezt mindig esetről esetre kell megvizsgálni. Álláspontunk szerint, ha egy munkahelyen kiderül, hogy koronavírussal fertőzött személy dolgozott akkor a vele kapcsolatba kerülő többi munkavállaló megtagadhatja a munkavégzést.

Ha a munkavállaló a munkahelyen veszélyben van, nem köteles bemennie a munkahelyére, jogszerűen tagadhatja meg a munkavégzést.

Otthonról nem végezhető munkát végzek, elküldhetnek-e kényszerszabadságra, vagy fizetés nélküli szabadságra?

A törvény szerint **nincs olyan, hogy „kényszerszabadság”**. Kétféle szabadság van: fizetett és fizetés nélküli szabadság.

A **fizetett szabadság** nagy részével a munkáltató rendelkezik, és ezért lehetősége van arra, hogy akkor adja ki, amikor akarja, tehát akár a járvány idején is. A szabadságkiadásnak csak egyetlen korlátozása van: a munkáltató évente hét munkanap szabadságot legfeljebb két részletben a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles biztosítani, a többiről a munkaadó dönt.

A munkajogi szabályok viszont előírják azt is, hogy a szabadság kiadását legkésőbb a szabadság kezdete előtt 15 nappal közölni kell a dolgozóval. Ez tehát azt jelenti, hogy a munkáltató nem küldheti csak úgy másnaptól szabadságra a dolgozóit, ki kell várnia a 15 napot. Itt is felhívjuk viszont a figyelmet arra, hogy **a jelenleg hatályban lévő veszélyhelyzeti speciális szabályozás alapján, ha a munkavállaló és munkáltató megegyeznek, akkor lehetséges a szabadság azonnali kiadása. Ha a dolgozó aláírja a szabadságot kiadó papírt, az közös megegyezésnek számít.**

Fizetés nélküli szabadságot a munkáltató nem rendelhet el egyoldalúan. Senkit nem küldhetnek „szó nélkül” fizetés nélküli szabadságra azért, mert vírusveszély van! Ezt a munkavállaló kérheti, meghatározott feltételek esetén, pl. ha kicsi gyermeket nevel vagy hozzátartozót gondoz otthon.

Ehhez mindenképp megállapodás szükséges a munkaadó és a munkavállaló között. Ugyanakkor ez egy szükséges lépés lehet, hogy a munkaviszony „túlélje” a vírusveszély időszakát. Ennek az árnyoldala a kereset kiesésen kívül az, hogy szünetel a társadalombiztosítás is az adott időszakban.

Mi az a leállási idő?



Ez azoknál a munkaköröknél léphet fel, ahol nem lehetséges a home office megoldás, mert nem mellőzhető a személyes munkavégzés, például az állattenyésztésben, gépgyártásban, kereskedelemben vagy a kultúrában. Amennyiben a munkaadó nem tudja kihasználni a teljes munkaidőt - például a korlátozott nyitvatartás miatt - akkor megoldást nyújthat az egyenlőtlen munkaidő-beosztás alkalmazásával a munkaidő keret.

Ez például többműszakos tevékenység esetén a munkáltató egyoldalúan – az általános szabály

szerinti legfeljebb négyhavin túllépve – hathavi munkaidőkeretet is elrendelhet, és az egyenlőtlen munkaidő-beosztás szerint például márciustól májusig heti kettőnél több pihenőnapot beoszthat, és a munkanapokon – teljes munkaidősök esetében – 8 óránál rövidebb tartamra is beoszthatja a munkaidőt.

Csökkenhetik-e a munkaidőmet és ezzel együtt a béreket is?

Igen, a munkáltató a munkaidő-beosztást módosíthatja egyoldalúan, és ez hatással lehet a bérezésre is.

Bármikor megváltoztatható a munkaidő koronavírus idején?

A munkaügyi szabályok veszélyhelyzet miatti módosításai közül érdemes kiemelni, hogy **amíg a március 18-án este kihirdetett szabályok érvényben vannak, addig a munkáltatók bármikor módosíthatják a dolgozó munkaidő-beosztását.** A munka törvénykönyve tartalmaz korlátozást arra vonatkozóan, hogy a munkaáltatónak mennyi idővel előre kell szólnia a változásokról, ha „előre nem látható körülmény merül fel”: 96 órával. De ezt a kormány most felfüggesztette.

A 96 órás értesítési limit villámgyors felfüggesztésére a gyárleállások miatt lehetett szükség. **Így a cégek (élve a rugalmas munkaidőkeret adta lehetőséggel) azonnal szabadnapra/szabadnapokra küldhetik a fölöslegessé vált dolgozókat. A szabadnapokat persze később, a gyárak újraindítása után le kell dolgozniuk.**

A gyakorlatban ez azt jelenti, hogy a munkáltató például bármelyik percben szólhat, hogy most akkor vége a munkaidőnek, haza lehet menni. Vagy akár felhívhatja telefonon a munkavállalót, hogy egy óra múlva kezdődik a következő műszak, tessék azonnal bejönni.

Az Mt. egyéb rendelkezései viszont továbbra is érvényben vannak, vagyis a munkarendet csak úgy lehet módosítani, hogy az ad hoc kialakított új munkarend megfeleljen a jogszabálynak. Például továbbra is minden napra jár legalább 11 óra összefüggő pihenőidő, és minden hétre esnie kell legalább egy szabadnapnak. Ez elsősorban persze a nem általános munkarendben (hétfőtől péntekig napi 8 órában) működő munkahelyeket érinti, többek közt a gyárakat és a kereskedelmi egységeket.

A fenti módosítás ráadásul felülírja a kollektív szerződésekben (már ahol van kollektív szerződés) foglaltakat, amik eltérhetnek az Mt. 96 órás bejelentési limitet előíró részétől.

Továbbá a munkáltatók egyoldalúan elrendelhetik az otthoni munkavégzést és a távmunkát. Így a munkáltatók bármikor, a munkavállaló megkérdezése és beleszólása nélkül elrendelhetik a home office-t.

Mi lesz, ha a munkáltatóm nem tud nekem munkát adni?

Előfordulhat, hogy a munkáltató nem tud munkát adni a munkavállalónak, mert nincs annyi munka, mint korábban. A járvány miatt csökkenhet a rendelések száma, visszaeshet a forgalom, van, hogy le kell állítani a termelést, csökken a nyitvatartási idő stb.

Ilyenkor az ún. „**állásidő**” szabályai lépnek életbe. **Állásidő során a dolgozót alapbér illeti meg.** Az állásidő teljesített munkavégzésnek számít, ezért a rendes, illetve rendkívüli munkaidőbe is be kell számítani. Ha az állásidőnek minősülő munkaidő időtartamra pótlék is jár (például vasárnapi pótlékra jogosító munkaidőben került sor a kiesésre), a munkavállalót az állásidőre járó alapbéren felül az egyébként járó **pótlék is megilleti.**

Mindez addig van így, amíg nem valamilyen **elháríthatatlan külső ok** miatt nem tudja a munkáltató foglalkoztatni a dolgozóját. Elháríthatatlan külső ok esetén ugyanis már nem kell bért fizetni. **A törvény nem határozza meg, hogy mit jelent az „elháríthatatlan külső ok”,** de a gyakorlat az, hogy olyan ok elháríthatatlan, amelyet a jelenlegi technikai lehetőségek mellett és a rendelkezésre álló idő alatt nem lehet megakadályozni.

Ha tehát a munkáltató előre látja, hogy nem fogja tudni foglalkoztatni a dolgozóját (pl. van egy előre bejelentett áramszünet), akkor az nem tekinthető elháríthatatlan oknak, tehát az állásidő szabályait kell alkalmazni és jár az alapbér. A jelenlegi koronavírusos helyzetben viszont egyelőre még kérdéses, hogy mi minősül elháríthatatlan oknak.

Önmagában a koronavírus-helyzet nem biztos, hogy mindig elháríthatatlan külső okot teremt.

Ha pl. valahonnan alapanyagok érkezését várja a cég, de ez a koronavírus-helyzet miatt nem érkezett meg, akkor egyedileg kell megvizsgálni, hogy a munkáltató fel tudott-e készülni, hogy nem lesz alapanyag. A jelenleg uralkodó szakmai vélemény az, hogy ez nem minősül elháríthatatlan külső oknak, tehát fizetni kell az alapbért. Azt is meg fogják nézni, hogy a munkáltató beoszthatta volna-e a munkatársakat más munkakörbe, beszerezhetette volna-e máshonnan az alapanyagokat stb. Ha igen, akkor úgy fogják megítélni, hogy elháríthatta volna a leállást, és fizetnie kell az alapbért.

Ha pl. a megrendelt termékeket nem tudja elszállítani a cég határzár miatt, akkor meg kell vizsgálni, hogy adott termékekre más megrendelőt kereshet-e a társaság, előre legyárthatja-e a termékeket és tárolhatja-e őket, a munkaidőkeretben dolgozók részére előre kiadhat-e pihenőidőt vagy a szabadságot, vagy tudja-e más munkakörben alkalmazni a munkavállalót.

A kormányzati bejelentések következményei viszont feltehetően kimerítik az elháríthatatlan külső ok kategóriáját. Ezek a rendelkezések ugyanis egyelőre napról napra változnak, és általában nem lehet előre felkészülni arra, mi fog következni. Ilyen esetben tehát díjazás nem jár a munkavállalónak.

Ha a munkáltató jogszabályi rendelkezés folytán nem tudja foglalkoztatni a munkavállalót, a munkavállaló egyáltalán nem lesz jogosult díjazásra.

Mi történik, ha kijárási tilalmat rendelnek el?

Előfordulhat, hogy **nem a munkahely, hanem a munkavállalók tartózkodási helye kerül lezárásra,** és ez, vagy akár ennek hiányában is, a vírus terjedése miatt történő nagy számú megbetegedés okán olyan sok munkavállaló hiányzik, amely a munkáltató működését ellehetetleníti. Ezek az esetek szintén jelenthetnek olyan elháríthatatlan, külső okot, amely miatt a munkáltató nem köteles bért fizetni az állásidőre. Itt azonban figyelembe kell venni, hogy a szükséges munkavállalók valóban a vírus terjedése, mint a munkáltatótól független körülmény miatt hiányoznak-e nagy számban.

Felmondhat a munkáltató koronavírus miatt?



Igen. Amennyiben a munkáltató eszköztelenné válik a vírusveszély folytán a foglalkoztatási problémák kezelésére, **marad a munkaviszony megszüntetése.** Ennek jogcíme lehet a **közös megegyezés, alku hiányában** viszont a munkaadónak **fel kell mondania.** Az **indok** határozatlan idejű munkaviszony esetén a **munkáltató működésével összefüggő ok** lesz. A felmondási tilalmak (pl. várandósság) és korlátozások ekkor is élnek. Így például a védett korúakra (öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt év)

és a gyermeke hároméves kora előtt munkába álló anyákra is vonatkozik az a rendelkezés, hogy a felmondás csak akkor közölhető, ha a munkavállaló munkahelyén nincs az általa betöltött munkakörhöz szükséges képességnek, végzettségnek, gyakorlatnak megfelelő betöltetlen másik munkakör vagy az ebben való foglalkoztatásra irányuló munkaadói ajánlatot elutasítják.

A határozott idejű munkaviszony munkaadói megszüntetése már problematikusabb. Felmondani csak akkor lehet, ha a vírusveszély, mint elháríthatatlan külső ok következtében a munkaviszony fenntartása lehetetlenné válik, például jogszabályi rendelkezés folytán a színház nem tarthatja meg előadásait és próbálni sem lehet.

Ha ez a feltétel nem áll fenn, például az étterem 15 órakor történő kötelező bezárása miatt a személyzet egy része feleslegessé válik, mélyebben a zsebébe kell nyúlnia a munkáltatónak. Ekkor ugyan azonnali hatállyal, ráadásul indokolás nélkül felmondhat, de a munkavállaló jogosult tizenkét havi, vagy ha a határozott időből hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre járó távolléti díjára.

Ez utóbbi esetben, szintén a „túlélés” eszköze lehet, ha felek a vírusveszély megszűnéséig, határozott időre részmunkaidőt kötnek ki a munkaszerződésben. Így sokan részmunkaidős alkalmazásban lesznek inkább, mint néhányan „főállásban”, és jóval többen munkanélküliként.

Bezárt az iskola/óvoda/bölcsőde és nincs, akire rá tudom bízni a gyerekeimet. Nem hagyhatom őket egyedül, megtagadhatom, hogy dolgozni menjek?

Jelenleg határozatlan ideig minden bölcsőde, óvoda és iskola zárva tart, a gyerekek otthon vannak, a tanulók számára az oktatást digitális úton biztosítják az iskolák. Szülői igény alapján azonban megszervezik a gyermekek napközbeni, kiscsoportos felügyeletét.

Ez alapján a kisgyermekes munkavállalók nem mentesülnek a munkavégzés alól, hiszen az iskolák – elvileg – ellátják a gyerekek felügyeletét.

Mi van akkor, ha az iskolák nem szervezik meg az ügyeletet, pedig a szülők ezt kérték?

Ez az az eset, amikor a munkavállaló képes, de mégsem tud dolgozni. A hatályos jogszabályok alapján nem világos, hogy milyen esetben köteles az iskola megszervezni az ügyeletet, illetve mi történik, ha kérésre sem teszik meg ezt. Előfordulhat, hogy az iskolák nem szervezik meg a gyerekek napközbeni felügyeletét, ebben az esetben nem egyértelmű, hogy a munkavállaló jogszerűen megtagadhatja-e a munkavégzést.

Az **Mt. szerint a munkáltató a munkavállaló érdekeit méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni**, hogy a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat. Nem csak aránytalan sérelmet, de lehetetlen helyzetet teremtene az anyukának vagy a gyermekét egyedül nevelő apának, ha ekkor gyermekét nappalra, illetve akár éjszakára magára kellene hagynia.

Ekkor nem az Mt. tételes rendelkezése, hanem a méltányos mérlegelés, a munkáltató általános magatartási követelményként terhelő kötelezettsége alapján köteles ekkor munkavállalóját mentesíteni a munkavégzés alól. A megoldott probléma ugyanakkor egy másikat okoz, a mentesülés tartamára fizetés nem jár a dolgozónak.

Javasoljuk, hogy ebben a helyzetben a munkáltató és a munkavállaló igyekezzen közösen megoldást keresni, mert ezt a jogszabályi hézagot csak bíróság értelmezhetné, ez azonban – az eljárások elhúzódása miatt – nem nyújt gyors segítséget, azaz nem járható út a helyzet megoldására.

A legjobb a munkáltatóval egyeztetni, és megbeszélni a lehetőségeket, megállapodni a továbbiakról. A munkáltató az ügyelet elmaradása esetén engedélyezheti a távolmaradást, vagy az otthoni munkavégzést is. Fizetett vagy fizetés nélküli szabadságot is lehet kérni.

Az iskola megszervezi az ügyeletet, de nem szeretném, hogy a gyerekeim közösségbe járjon és más gyerekekkel érintkezzen járvány idején. Megtagadhatom, hogy munkába menjek?

Ebben az esetben a munkavégzés jogszerűen **nem tagadható meg**. Érdemes ilyenkor a munkáltatóval egyeztetni, megállapodni, elsősorban az otthoni munkavégzésről. Ha a munkáltató kellően rugalmas, akkor nem csak az otthoni munkavégzést, hanem a szokásos munkarendtől való eltérést is engedélyezheti.

Karanténba kerültem, kapok fizetést?

Ha a dolgozó azért nem tud munkába járni, mert beteg és az egészségügyi hatóságok járványügyi zárlat (karantén) alá helyezték, akkor a **munkavállaló keresőképtelenség minősül és táppénzre jogosult** a karantén első napjától. A keresőképtelenség ideje alatt a munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól. Ilyen helyzetben a keresőképtelenség első 15 napjában betegszabadságra, utána táppénzre kerül a munkavállaló, tehát fog kapni juttatásokat.

A karantén (különösen a hatósági házi karantén, vagy a jogilag nem szabályozott „önkéntes” karantén) nem feltétlenül jelenti azt, hogy a munkavállaló nem dolgozhat. Ha munkára képes állapotban van, akkor a munkáltatóval megállapodhat a távmunkában, ebben az esetben teljes munkabér jár. Ez kórházi karantén esetén azonban kevésbé reális lehetőség.

A munkahelyemet vonták karantén alá, ezért nem tudok bemenni dolgozni. Hogyan dolgozhatok? Kapok ilyenkor fizetést?

Ha a munkáltató székhelye az, amit járványügyi okból lezárnak, akkor a munkáltató ún. elháríthatatlan okból nem tudja foglalkoztatni a dolgozóját, tehát a **dolgozónak nem jár munkabér**. Arról azonban lehet egyeztetni, hogy a karantén ellenére lehessen otthonról dolgozni, esetleg munkaidő-beosztás átalakításával máskor ledolgozni a most kieső időt. (Ez utóbbi esetben akár az is lehetséges az, hogy a munkáltató a bezárás ellenére ad bért, majd ezt utólag számolja el a dolgozókkal.

Fel is mondhatnak nekem, mert karanténba kerültem?

Nem. Ha a dolgozó azért nem tud munkába járni, mert beteg és az egészségügyi hatóságok járványügyi zárlat (karantén) alá helyezték, akkor a munkavállaló keresőképtelennek minősül és táppénzre jogosult a karantén első napjától.

A határozott idejű munkaviszony elméletileg felmondható akkor is, ha a munkaviszony fenntartása elháríthatatlan külső ok következtében lehetetlenné válik, de álláspontunk szerint ezt a szabályt megelőzi az, hogy a karantén alá kerülő munkavállaló keresőképtelennek minősül és táppénzre jogosult.

A munkáltatóm nem akar elengedni egy előre befizetett útra, megteheti ezt?

Igen, de a kárt meg kell térítenie. Ez alól kivétel, ha egészségügyi dolgozóval történik ez, mert esetükben az ország elhagyásának tilalmát rendeletben írták elő, és ez elháríthatatlan külső oknak minősül.

ELÉRHETŐSÉGEK:

Magyar munkajoggal kapcsolatos tanácsadás kérhető a MASZSZ szombathelyi irodájában:

Magyar Szakszervezeti Szövetség Nyugat-dunántúli Regionális Képviselése
H-9700 Szombathely, Deák Ferenc u. 42.
94/314-491

Ausztriai munkajoggal kapcsolatos tanácsadás kérhető az ÖGB tanácsadó irodájában:

Österreichischer Gewerkschaftsbund
A-7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7.

www.facebook.com/oegb.bld

Tel.: 00 43 2682 770 63 (kedden és csütörtökön 10-12 óra között, pénteken 11 és 12 óra között)

E-mail: magyar@oegb.at



MAGYAR SZAKSZERVEZETI SZÖVETSÉG

Magyar Szakszervezeti Szövetség Nyugat-dunántúli Regionális Képviselése

H-9700 Szombathely, Deák Ferenc u. 42.



Österreichischer
Gewerkschaftsbund
Burgenland

Österreichischer Gewerkschaftsbund

A-7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7.



Bundesministerium

Arbeit, Soziales, Gesundheit
und Konsumentenschutz



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA



EUROPEAN UNION