

1. A munkáltató kötelezettsége a koronavírus Magyarország megjelenésére tekintettel

A vírus magyarországi megjelenésével a járványkezelés a magyar állam hatóságainak feladatává vált. Magyarországon az egészségügyi államigazgatási szervek egyes járványügyi intézkedéseket már megtettek.

Ameddig nem történik közhatalmi intézkedés egyes települések, vagy közhivatalok, közintézmények karantén alá helyezéséről, illetőleg nincs kihirdetett járványveszély, addig egy olyan állapot áll fenn, amelyben a foglalkoztatással kapcsolatos döntések kizárólag a munkáltatók kezében vannak.

Milyen kötelezettségei vannak a munkáltatóknak?

A munkáltatók kötelesek biztosítani az egészséges és biztonságos munkakörülményeket, amelynek keretében:

- A munkáltató felelős az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósításáért, melynek módját - a jogszabályok és a szabványok keretein belül - a munkáltató határozza meg.
- A munkáltatói munkavédelmi feladatok teljesítésével összefüggésben keletkező költségeket és egyéb terheket nem szabad a munkavállalóra hárítani.
- A munkáltató felelős azért, hogy minden munkavállaló az általa értett nyelven ismerhesse meg az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés reá vonatkozó szabályait.

Fontos, hogy a munkáltatóktól nem várható el a Koronavírus járványügyi kezelése, de a járványveszély esetén a munkáltató alapvető kötelezettsége **a munkavégzés helyén a szükséges védőintézkedések és a munkavállalói tájékoztatás** megtétele, továbbá **a munkavállalók egészségének védelme**.

1.1. Szükséges védőintézkedések

Ebben a körben a munkáltató feladata, hogy a foglalkozás-egészségügyi szolgálat, a munkavédelmi tanácsadó, továbbá a munkavédelmi képviselő bevonásával **felmérje a lehetséges egészségügyi kockázatokat**, a megelőzéshez szükséges **védőfelszerelések** (a munkavégzés körülményeitől függően pl. maszkok, kesztyűk), vegyszerek, fertőtlenítők **körét**, és azokat a munkavégzés helyén a munkavállalók számára folyamatosan és díjmentesen biztosítsa.

Szükséges emellett a munkaszervezet **felső- és középvezetői szintjén dolgozó vezetőket intézkedési tervvel felkészíteni** egy esetleges fertőzőes tünettel rendelkező munkavállalóval kapcsolatos lépésekről (pl. azonnali izoláció, a foglalkozás-egészségügyi szolgálat értesítése, a munkaterület fertőtlenítése, stb.), valamint azokra a munkaszervezési kérdésekre vonatkozóan, ha a munkáltató a munkavégzés helyének átmeneti bezárásáról dönt.

Fontosnak, hogy a védőfelszereléseket, vegyszereket a munkáltató nem csak biztosítani köteles, de fokozottan köteles ellenőrizni azok megfelelő használatát is.

1.2. A munkavállalók egészségének védelme érdekében javasolt preventív intézkedések

A munkáltatók jelentős része már meghozta azokat a legfontosabb intézkedéseket, és munkáltatói feladat az is, hogy az üzleti célú utazásokat, továbbá az üzleti rendezvények megtartását átmenetileg felfüggeszti.

A munkáltató feladata ebben a körben, hogy:

- a lehető legszélesebb körben felfüggeszse az üzleti célú kiküldetéseket (üzleti célú utakat),
- a kiküldetéssel érintett ún. kritikus (kiemelten fontos) üzletek szempontrendszerét világosan meghatározza,
- a kiküldetéssel érintett országok körét folyamatosan – napról-napra – felülvizsgálja, de a kiemelten fertőzött országokba még kritikus üzleti tranzakció esetén se rendeljen el kiküldetést (üzleti célú utazást)
- az üzleti rendezvényeket – ideértve a munkavállalókat érintő külsős rendezvényeket is – fokozott körültekintéssel szervezze meg, illetve amennyiben erre lehetőség van, ezeket a rendezvényeket halassza el vagy törölje.

A folyamatos üzletvitel biztosítása érdekében **a munkáltatótól elvárható** továbbá, hogy:

- felmérje, mely munkakörök ellátása biztosítható otthoni munkavégzés, távmunkavégzés keretében, és ezen munkavállalókkal – amennyiben ilyen szerződés még nem született, úgy – munkaszerződés módosítással megállapodjon az otthoni munkavégzés / távmunkavégzés elrendelhetőségéről. Amennyiben nincs az otthoni munkavégzésre vonatkozó megállapodás a felek között, de a vállalati gyakorlat szerint az otthoni munkavégzés megengedett, úgy megállapodás kötése nélkül is jogosult a munkáltató egyoldalú utasítást adni a munkavállalók részére, hogy mely időponttól kötelesek munkafeladataikat távolról ellátni. Az otthoni munkavégzés feltételeit célszerű külön munkáltatói szabályzatban rendezni.
- előírja, hogy az otthoni munkavégzéshez / távmunkavégzéshez szükséges munkaeszközöket a munkavállalók minden munkanap végén kötelesek magukkal vinni, annak érdekében, hogy az otthoni munkavégzés / távmunkavégzés munkáltatói elrendelése esetén a folyamatos üzletvitel a munkaeszközök tekintetében biztosított legyen.

A munkavállalók egészségének védelme érdekében **a munkáltató előírhatja**, hogy:

- a munkavállalók adjanak tájékoztatást a munkáltató részére, amennyiben pihenő idejükben olyan területre kívánnak utazni, ahol a Koronavírus már megjelent.
- a munkavállalók haladéktalanul adjanak tájékoztatást, ha magukon vagy hozzátartozóikon a Koronavírus tüneteit észlelik, vagy akár maguk, akár hozzátartozójuk olyan személlyel érintkezett, akinél megállapításra került a fertőzöttség, vagy olyan helyszínen tartózkodott, ahol Koronavírusos megbetegedést regisztráltak.
- a bekért adatok, így különösen az egészségügyi adatok kezelése tekintetében fontos, hogy a munkáltató a GDPR 6. és 9. cikke szerinti adatkezelési

jogalapoknak is megfeleljen, és az adatokat a járványveszély elmúltával – amennyiben azok kezelése a továbbiakban nem indokolt – törölje.

1.3. Munkavállalói tájékoztatás

A munkáltató feladata, hogy a foglalkozás-egészségügyi szolgálat bevonásával **a munkavállalókat lehetőség szerint és a munkavégzés körülményeinek figyelembe vételével tájékoztassa** az alábbi körben:

- a Koronavírus lehetséges tüneteiről (magas láz, köhögés, légszomj, influenzaszerű tünetek, stb.)
- a Koronavírus lappangási ideje, terjedésének lehetséges módjairól (cseppfertőzéssel)
- a Koronavírus elkerülésének lehetséges megoldásairól (pl. rendszeres kézmosás, fertőtlenítők használata)
- a munkáltató által biztosított védőeszközök, vegyszerek elérhetőségei, használatának módja, szükségességéről,
- ha a munkavállaló a Koronavírus lehetséges tüneteit észleli magán, úgy ezt telefonon jelentse a munkáltatónak, és ne jelenjen meg a munkavégzés helyén, hanem azonnal hívja fel házi orvosát vagy a lakóhelye szerinti ügyeletet, továbbá ismételten csak akkor jöjjön dolgozni, ha házi orvosa igazolja keresőképességét,
- ha a munkavállaló más munkavállaló esetében a Koronavírus tüneteit észleli, azonnal jelezze a foglalkozás-egészségügyi orvosnak, valamint közvetlen felettesének;
- ha a munkavállaló magáncélú belföldi vagy külföldi utazást szervez fertőzöttséggel érintett területre, vagy hozzátartozója megfertőződik, illetve, ha a munkavállaló vagy hozzátartozója olyan személlyel érintkezik, akinél fertőzöttséget állapítanak meg, vagy olyan helyszínen tartózkodott, ahol fertőzöttség lépett fel (pl. koncert vagy színházi esemény), úgy ennek tényéről a munkáltatót haladéktalanul tájékoztassa és kizárólag a munkáltató utasításai szerint jelenjen meg újból a munkavégzés helyén.

Mindaddig, amíg az egészségügyi hatóságok nem rendelnek el csoportos járványügyi intézkedéseket, a munkavégzés helyének bezárása, és az ezzel járó üzleti kockázatok a munkáltatót terhelik!

Ha a munkavállaló megbetegszik, az **akkor eredményezheti a munkáltató kártérítési felelősségét**, ha a fertőzést a munkaviszonnyal összefüggésben kapja el a munkavállaló, tehát a munkavégzési helyén, vagy kiküldetés alatt, üzleti rendezvényen, tehát a munkafeladatainak teljesítésével összefüggésben. Ennek eldöntése adott esetben orvosszakmai kérdés lehet. **Foglalkozási megbetegedés** bekövetkezése 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 felgyógyulásáig (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.

2. Munkavállalói jogok és kötelezettségek a Koronavírus megjelenésére tekintettel

A munkavállalót megilleti a tájékoztatáshoz való jog, de köteles a munkáltató utasításai és előírásai szerint végezni munkáját, köteles a munkáltató által biztosított védőfelszereléseket, vegyszereket előírás szerint használni, továbbá köteles a munkáltatót tájékoztatni minden olyan körülményről, amely releváns lehet a vele együtt dolgozók egészsége szempontjából.

Lehetséges esetek a munkavégzés teljesítésével összefüggésben:

2.1. A munkavállaló tünetmentessége idején fellépő esetek

Ha a munkavállaló tünetmentes, akkor munkavégzésre köteles megjelenni munkavégzési helyén és munkáját munkáltatói utasítások szerint elvégezni. Nem tagadhatja meg a munkavégzést és a munkavégzési helyen történő rendelkezésre állást arra hivatkozással, hogy fél a fertőzéstől. Ha erre hivatkozással nem jelenik meg és nem áll rendelkezésre, vele szemben a munkáltató a legszigorúbb intézkedést (felmondás, azonnali hatályú felmondás) alkalmazhatja.

Ha a munkavállaló tünetmentes, de ő vagy hozzátartozója olyan régióba vagy rendezvényre utazott, ahol a fertőzésveszély fennáll, esetleg hozzátartozójánál a Koronavírus tünetei megjelennek, akkor köteles a munkáltatót erről haladéktalanul – telefonon, e-mailen – tájékoztatni, de a munkavégzés helyén csak akkor jelenhet meg, ha erre a munkáltatótól engedélyt (utasítást) kapott. A munkáltató ebben az esetben előírhatja a munkavállaló részére, hogy vegye fel a kapcsolatot a házi orvosával, majd annak eredményéről tájékoztassa a munkáltatót.

A munkáltató megállapodhat a munkavállalóval akként is, hogy a lappangási időszakban a munkavállaló távmunkában / otthoni munkavégzés keretében látja el munkafeladatait; ebben az esetben a munkavállalót a munkaszerződésében és egyéb munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott juttatások illetik meg (kivéve a 4. pont szerinti esetben).

Ha a munkáltató a munkavállalóval megállapodik abban, hogy a lappangási időszakot a munkavállaló az otthonában tölti, de 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. Ez szélsőséges esetben jelenheti azt is, hogy a munkavállaló nem kap díjazást, vagy azt, hogy a munkabérének csak egy részére jogosult, de nincs annak sem akadálya, hogy a mentesülés tartamára a munkavállaló továbbra is a munkaszerződése szerinti juttatásokat kapja.

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 (pl. azonnali hatályú felmondás). Ebben az esetben a munkáltatónak az a lehetősége marad, hogy állásidőt rendel el a munkavállalónak és megtiltja számára a munkavégzés helyére történő bejövetelet, de ebben az esetben a munkavállalónak az

állásidő tartamára alapbérére – kollektív szerződés esetén az abban meghatározott egyéb juttatások – járnak.

A munkavégzés alóli mentesülés egyik lehetséges megoldása lehet, ha a munkáltató és a munkavállaló megállapodnak abban, hogy a lappangási időre a munkavállaló szabadságot kap. Ha ilyen megállapodás nem születik, akkor a munkavállaló és a munkáltató keze is kötve van, mert a munkajogi szabályok alapján a szabadság egyoldalú kiadását / 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.

A munkavégzés alóli mentesülés tartama alatt a munkavállaló nem keresőképtelen, ezért részére sem betegszabadságra jutó távolléti díj, sem táppénz nem jár.

Fokozott fertőzöttségi veszély esetében – tehát például akkor, ha a munkáltató távol-keleti 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 munkavégzést.** Ekkor azonban munkára képes állapotban továbbra is rendelkezésre kell állnia és várnia kell a munkáltató további utasításait. Munkabérre ilyen esetben a munkavállaló a munkavégzés megtagadása ellenére jogosult lesz, és vele szemben a munkáltató semmilyen hátrányos intézkedést nem alkalmazhat.

Ha a járványhelyzetre tekintettel a munkáltató úgy dönt, hogy a munkavégzés helyét ideiglenesen bezárja és a munkavállalók nem tudnak munkát végezni a munkavégzés helyén, akkor a munkavállalók juttatása az alábbiak szerint alakul:

- aki a munkafadatait otthoni munkavégzés / távmunkavégzés 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 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.
- 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 nincs lehetőség gyártásra vagy értékesítésre, akkor szintén az állásidőre vonatkozó szabályokat kell alkalmazni. 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.

2.2. A munkavállaló megbetegedése vagy karantén alá helyezése esetén fellépő társadalombiztosítási következmények

Ha a munkavállaló megbetegszik, 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.

Ha a munkavállalót közegészségügyi okból hatóságilag elkülönítik, továbbá, ha a munkavállaló járványügyi zárlat (karantén) miatt munkahelyén megjeleni nem tud **és** más munkahelyen (munkakörben) átmenetileg sem foglalkoztatható, akkor a munkavállaló – ténylegesen egészségügyi állapotától függetlenül – keresőképtelennek minősül. Ez a keresőképtelenség azonban annyiban más, hogy erre a keresőképtelenségre kizárólag táppénz illeti meg a munkavállalót, betegszabadság azonban nem. A közegészségügyi okokból történő elkülönítés, zárlat esetében az intézkedést elrendelő tisztifőorvos értesíti a munkavállaló házi orvosát, aki a munkavállaló keresőképtelenségét igazolja.

3. Csoportos járványügyi intézkedések munkajogi következménye

Ha az illetékes tisztifőorvos olyan szintű járványügyi intézkedést rendel el, amely a munkáltató működését is akadályozza (pl. karantén a munkavégzés helyén vagy a munkáltató működését érintő nagyobb földrajzi területen), akkor ez olyan vis major eseménynek minősül, amelynek elhárítására a munkáltató nem képes. Ez munkajogi értelemben az alábbi következménnyel jár:

- aki a munkafeladatait otthoni munkavégzés / távmunkavégzés keretében ténylegesen el tudja látni, és aki a feladatait ténylegesen el is látja, részükre a díjazás a munkaszerződésük szerint jár továbbra is; ha a munkáltató működését érintő karanténra tekintettel a munkáltató az otthoni munkavégzés keretében dolgozók részére sem tud munkát biztosítani, akkor az otthoni munkavégzéssel / távmunkavégzéssel érintettek részére állásidőt kell elrendelni, de erre az esetre díjazás a munkavállalóknak – a vis major helyzetre tekintettel – nem jár.
- akik a munkafeladataikat nem tudják távolról (otthonról) ellátni, azok részére a munkáltató karantén esetén szintén állásidőt rendel el, amelyre ugyanakkor – hasonlóan az előző bekezdésben említett esethez – díjazás nem jár a dolgozóknak. Az állásidő minden esetben 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.

A járvány helyzetet a biztosítási kötvények általában olyan vis maior kategóriaként kezelik, melynek fennállása esetén a biztosító nem köteles helyt állni. Amennyiben tehát a foglalkoztatás és ennek figyelembevételével, a termelés megszakadása és kiesése miatt a munkáltatónak jelentős kára keletkezik, úgy a munkáltató várhatóan nem tudja a kárát biztosítással fedezni.

(forrás: pwc)