

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.

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 győződnie, hogy a munkakörülmények megfelelnek-e ezen követelményeknek.

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.

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.

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.

Tájékoztató munkáltatóknak 2020.

Eljárás munkavégzés hiányában

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 – alapbér illeti 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 alapbért 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? Álláspontunk 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. 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! 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 alapbér, 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 alapbér 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 munkaidő keretben 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. 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.