



## **Koronavírus** – hogyan befolyásolja egy járvány a munkáltatók és munkavállalók helyzetét?

Hazánkban is megjelent a koronavírus, ami a vállalkozásokat is érzékenyen érinti, még akkor is, ha a vírus maga elkerüli őket. Több szempontot, eshetőséget kell figyelembe venni. A kiindulási pont minden esetben, hogy a munkáltató alapvető kötelezettsége az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeinek biztosítása, valamint foglalkoztatási kötelezettséget ír elő számára a Munka Törvénykönyve.

### **Csoportos járványügyi intézkedések – Karantén**

Hatósági karantén esetén nem jár munkabér, de táppénz igen a munkavállalónak.

Olaszország példáján látjuk, hogy az egyik legnagyobb nehézséget a cégek életében az egészségügyi zárlat, a karantén elrendelése jelenti. A terület lezárása több szempontból is kihatással lehet a vállalkozás működésére. A legsúlyosabb negatív következménye, hogy a munkavállalók a lezárt területre a területen kívülről nem mehetnek be, még akkor sem, ha kötelességük lenne ott munkát végezni. Nehézséget okozhat, hogy ilyen esetben nem biztos, hogy rendelkezésre állnak a munkavégzéshez szükséges anyagok, eszközök. A fentiek okán a lezárás azzal járhat, hogy a munkáltató nem tud eleget tenni foglalkoztatási kötelezettségének egyes, vagy akár az összes munkavállaló tekintetében.

Amennyiben a munkavégzés azért nem lehetséges, mert járványügyi zárlat miatt a munkavállalók nem tudnak megjelenni a munkavégzés helyén, úgy ebben az esetben nem jár munkabér a dolgozónak.

Mi a jogi háttere ennek? Azok, akik nem tudják távolról (otthonról) ellátni munkafeladataikat, azok részére a munkaadó állásidőt rendel el. A Munka Törvénykönyve [146.§ (1)] úgy rendelkezik, hogy amikor a foglalkoztatási kötelezettségnek a munkáltató valamilyen elháríthatatlan külső okból nem tud eleget tenni (márpedig a koronavírus terjedése pont ilyen ok), akkor az alpbér megfizetésére nem köteles.

A munkavállaló így sem marad ellátatlan erre az időszakra, hiszen a társadalombiztosítási szabályok szerint amennyiben a munkavállaló járványügyi zárlat miatt nem tud a munkahelyén megjelenni és más munkavégzési helyen, munkakörben nem foglalkoztatható, úgy a

munkavállaló – tünetek fennállása nélkül is – keresőképtelennek tekintendő és táppénzre jogosult.

Az állásidő ez esetben is úgy tekintendő, mintha a munkavállalók munkát végeztek volna, azaz az állásidő tartamát ledolgozott munkaórának kell tekinteni a munkaidő-nyilvántartásban, valamint a munkaidő-keret elszámolásakor is.

A munkaadónak azzal is számolnia kell, ha a munkavállalót azt követően kötelezi munkavégzésre, hogy a fokozott fertőzésveszély fennáll a munkahelyen, úgy a megbetegedés munkabalesetnek minősülhet.

Az is előfordulhat, hogy a munkavállaló lakóhelye vagy maga a munkavállaló kerül zár alá megbetegedés vagy fertőzés gyanúja miatt. Ha emiatt annyi munkavállalója esik ki, hogy nem tud működni a vállalkozás, akkor ez szintén jelenthet 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.

Amennyiben például nem néhány ember megfertőződése és munkából való kiesése lehetetleníti el a vállalkozás működését, hanem a munkaerőhiány, amelyre viszont a munkáltatónak ráhatása van, például magasabb bér felkínálásával, ekkor a keletkező állásidőben a munkáltató köteles megfizetni az alapbért az egyébként munkavégzésre rendelkezésre álló (a fertőzéssel, karanténnal nem érintett) munkavállalók részére.

### **Kényszerszabadság és kötelező távmunka**

Sor kerülhet arra is, hogy a munkáltató és a munkavállaló megállapodnak, hogy a kieső időtartamra az éves szabadságot kiadja a munkaadó. Ha ilyen megállapodás nem születik, akkor az általános szabályok az irányadóak, azaz a munkavállaló éves szinten 7 munkanappal rendelkezik, illetve szabadság akkor biztosítandó, ha akár a munkáltató, akár a munkavállaló a szabadság kiadását/kivételét 15 nappal korábban jelzi.

Ha járványveszély miatt a munkáltató olyan intézkedést hoz, hogy a munkavállaló nem jogosult a munkavégzés helyére belépni, illetve a munkáját köteles otthonról végezni, úgy a munkavállaló ennek köteles eleget tenni. Amennyiben a munkavállaló ezt megtagadja, fegyelmi eljárás indulhat ellene, súlyosabb esetben felmondással számolhat.

### **Hatósági döntéssel tiltható meg a munkavégzés**

Nem tagadhatják meg a munkavégzést a munkavállalóktól a foglalkoztatók a koronavírus-járvány miatt elrendelt országos veszélyhelyzetre hivatkozva. Ez mindaddig önhatalmú lépésnek tekinthető, amíg nincs olyan konkrét közegészségügyi, szakhatósági intézkedés, feltárt kockázat, amely már elháríthatatlan külső oknak minősülne, és mentesítené a munkaadót foglalkoztatási kötelezettsége alól.

### **Nem áll rendelkezésre alapanyag a koronavírus miatt**

Abban az esetben, ha a termeléshez szükséges alapanyagok egy koronavírus járvánnyal érintett területről, az ottani leállás miatt nem érkeznek meg, akkor az állásidőre vonatkozó szabályokat kell alkalmazni.

## **Mikor tagadhatja meg a munkát a dolgozó és mikor nem?**

Félelemből a munkavállaló nem tagadhatja meg a munkavégzést. Amikor viszont a munkavégzés helyén a fertőzés kockázata kiemelten magas – azaz fokozott veszélyhelyzet esetén joga van megtagadni a munkavégzést, hiszen ilyen esetekben az egészséges és biztonságos munkavégzés feltétele nem biztosított. Munkabérre is jogosult, de ekkor is munkára képes állapotban kell rendelkezésre állnia, várnia kell a munkáltató további utasításait.

### **Fokozott higiéniai intézkedések**

Szerencsésebb esetben ilyen drasztikus lépésekre nem lesz szükség. Amennyiben a munkáltató veszélyeztetve érzi működését vagy munkavállalóit, maga is tehet észszerű lépéseket a munkahelyen történő fertőződés elkerülése érdekében. Érdemes megfontolni a gyakoribb takarítást, fertőtlenítést, a munkavállalók számára fertőtlenítő szappanok, kézi fertőtlenítők biztosítását. A fertőzés megjelenésekor érdemes lehet kerülni és inkább elhalasztani a nagyobb céges rendezvényeket, csapatépítőket. Amennyiben a munkavállalók munkaköre lehetővé teszi, a munkáltató megállapodhat a munkavállalókkal az átmeneti otthoni munkavégzésről. Szükséges lehet továbbá azt a helytelen és káros, de sajnos élő gyakorlatot megszüntetni, hogy a munkavállalók betegen is munkát végeznek. A munkavállalónak egyébként is munkára képes állapotban kell megjelennie a munkahelyén [Mt. 52. § (1) bekezdés], a betegség miatt pedig a munkavállaló a legtöbb esetben, de koronavírus gyanújának felmerülésekor minden bizonnyal ennek nem tud eleget tenni, így a munkáltató jogszerűen küldi őt haza, illetőleg orvoshoz. Ennek szigorúan vételéről célszerű már előre tájékoztatni a munkavállalókat, így elkerülhető, hogy a fertőző beteg megjelenjen a munkahelyen.

Fontos tudni, hogy a munkáltató jogszerűen kötelezheti járványveszély esetén munkavállalóját, hogy jelentse be, amennyiben járvány szempontjából veszélyeztetett régióba utazik, vagy onnan vendége érkezik, ahogyan arra is kötelezheti munkavállalóját, jelentse be, ha családtagjai vagy a közvetlen környezetében élők közül valaki koronavírussal fertőződik. Ezeket az információkat a munkáltató a GDPR szabályai szerint kezelheti és a járványveszély elmúltával törölnie kell.

Érdemes szem előtt tartani, hogy a biztosítók a járványhelyzetet vis major kategóriában kezelik, amikor is a biztosító nem köteles helyt állni. Ha tehát a vállalkozást jelentős kár éri, mert a foglalkoztatás és ennek okán a termelés megszakad, kiesés jelentkezik, a biztosítás nem fedezi a kárt.