

COVID 19

MUNKAJOGI TERÁPIA KORONAVÍRUS ELLEN (1 RÉSZ)

A munkáltatóknál kialakult naponta változó helyzet, a járványügyi készültség¹ kezelése gyakori kérdéseket vet fel – munkáltatói és munkavállalói oldalon egyaránt. Összefoglaltuk Irodánk praxisában előforduló gyakori kérdések válaszait. Legyen részük honlapunkon keresztül a heti munkajogi terápiaiban! Minden héten kiadunk a pandémia aktuális kérdéskörében egy újabb részt. Vigyék magukkal segítségül a munkájukhoz is!

Napjainkban a *munkáltatói működőképesség* fenntartása a cél, és ettől különösen *jogos gazdasági érdekük* sem határolható el. Ennek keretében kötelesek minden rendelkezésre álló intézkedést megtenni a munkavállalók egészségét fenyegető veszélyek elhárítására érdekében. Ehhez a körhöz tartozik a járványügyi helyzet kezelése is! A Munka Törvénykönyve [Mt.] 51. § (3) bekezdése szerint a munkáltató valamennyi munkavállaló *egészségi állapotának változására* tekintettel köteles a *munkafeltételeket*, illetőleg a *munkaidő-beosztást* megfelelően módosítani. Ugyanígy a munkáltató feladata az ehhez kapcsolódó adatkezelési folyamatokat megtervezni és kialakítani. Nem kétséges, hogy a munkáltatóknak szükséges megteremtenie az Mt. szerint az *egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés* feltételeit [Mt. 51. § (4) bek.].

Mikor nem indokolt, hogy a munkavállaló megtagadja a munkavégzést a járványra való hivatkozással?

Amennyiben a munkavállaló önkényesen - *orvosi utasítás és igazolás nélkül* - vonja ki magát a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettség alól, a munkáltató akár *azonnali hatályú felmondással* is megszüntetheti a munkaviszonyt. E kötelezettségszegésnek ugyanis ennek munkajogi megítélése meglehetősen szigorú: *utasítást megtagadni jogszerűen csak akkor lehet*, ha az utasítás végrehajtása más személy egészségét vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné; illetve, ha az utasítás végrehajtása munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik vagy a munkavállaló életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné. [Mt. 54.§ (1), (2) bek.] Jelenlegi információk szerint ezen „*közvetlen és súlyos*” veszély egyelőre Magyarországon nem áll fenn.

Abban is töretlen a bírói gyakorlat, hogy más személy testi épségét, egészségét veszélyeztető utasítást a munkavállaló köteles megtagadni, de *továbbra is rendelkezésre kell állnia*, a munkáltató jogszerű utasításainak pedig eleget kell tennie. [EBH2004 1153.] Az Mt. 54.§ (4) bekezdése alapján a munkavállaló a munkáltató *utasításától akkor térhet el*, ha ezt a munkáltató károsodástól való megóvása feltétlenül megköveteli és a munkáltató értesítésére már nincs

-
- ¹ 283/2020. (VI. 17.) Korm. Rendelet a járványügyi készültség bevezetéséről
 - a járványügyi készültség fenntartásának szükségességét 3 havonta felülvizsgálják

mód. Az utasítástól való eltérésről a munkáltatót haladéktalanul tájékoztatni kell. *Ekkor sem tagadhatja meg* a munkavállaló az utasítás teljesítését, de eltérhet attól.

Ha a *jogellenes utasításmegtagadás* miatt a munkáltató nem szünteti meg a munkaviszonyt, a munkavállaló „*önkéntes karanténja*” *igazolatlan távollétnek minősül*, ezért annak idejére a munkáltató munkabért sem köteles fizetni, az igazolatlan távollét idejére pedig a biztosítási jogviszony szünetel.

Hatósági karanténban, ha megfertőződött, akivel élünk

Más eset, ha a munkavállaló *hatósági karanténba* kerül, avagy a vele egy *háztartásban élő személynél koronavírus fertőzést* állapítottak meg. Ekkor a munkavállaló *köteles bejelenteni a távollét okát és várható időtartamát* (előre láthatólag mikorra kalkulálható a helyzet megszűnése és az egészséges munkába állás). És ha már rendelkezik vele: a koronavírusteszt negatív eredményét. Akár kettőt is! Amennyiben a bejelentés - a munkáltatói belső szabályzat, protokoll szerint - elektronikus kommunikációs eszközön történik, az erre kijelölt közvetlen munkahelyi felettesük elektronikus email címére küldik meg - *azt igazolt távollétnek kell tekinteni*. Aki ugyanis a COVID-19 vírussal kapcsolatban otthonában, vagy egészségügyi intézményben járványügyi megfigyelés alá kerül, az *keresőképtelen állományba vehető* a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény [továbbiakban: Ebtv.] 44.§. g pontja alapján.²

Elrendelheti-e a munkaadó munkavállalói egészségi állapotának ellenőrzését, kötelezheti-e koronavírus tesztre őket? Ki fizeti a tesztet?

Az Mt. szerint a *munkáltató köteles az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit* biztosítani. A munkába lépést megelőzően és a munkaviszony fennállása alatt rendszeres időközönként köteles ingyenesen biztosítani a munkavállaló munkaköri alkalmassági vizsgálatát [Mt. 51. § (4) bek.]. A munkáltató a munkavállaló egészségi állapotának ellenőrzése érdekében a szükséges és indokolt intézkedéseket megteheti, így ennek érdekében a *munkavállaló kötelezhető a koronavírus tesztre*. Eszerint amennyiben a koronavírusteszt az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek biztosításához szükséges, úgy annak *költségeit – figyelemmel a munkavállaló kötelezésére – a munkáltató köteles viselni*.

² Ebtv VHR (217/1997 (XII. 1.) Korm. r. 41. § (5) Annak, akinek a keresőképtelensége közegészségügyi okból történt hatósági elkülönítés, foglalkoztatástól eltiltás vagy járványügyi, illetőleg állat-egészségügyi zárlat miatt áll fenn, azt, hogy munkahelyén megjelenni nem tud, és más munkakörben, munkahelyen, álláshelyen átmenetileg sem foglalkoztatható, a hatósági elkülönítést, a foglalkoztatástól eltiltást, illetőleg a zárlatot elrendelő határozattal kell bizonyítani.

Aki tehát járványügyi / közegészségügyi okból keresőképtelen, az után nem kell betegszabadságot fizetni, azonnal táppénzt kap!

Visszatérés külföldről, nem üzleti célú útról

A külföldről történő hazautazás után előírt *karantén időszaka társadalombiztosítási szempontból nem minősül keresőképtelenségnek*, eszerint még társadalombiztosítási pénzbeli ellátás (táppénz) sem jár a munkavállalónak.³ A biztosítás szünetelésére tekintettel a munkavállaló köteles megfizetni az ellátás nélküli időszakra az *egészségügyi szolgáltatási járadék* összegét, amely 2020-ban havi 7710 Ft. Ezt a járadékfizetést *a munkáltató átvállalhatja*, de erre nem kötelezhető. Az egészségügyi szolgáltatási járadék befizetésével a munkavállaló a társadalombiztosítás természetbeni ellátásaira továbbra is jogosult marad.

További lehetőség, a munkáltató egyoldalúan dönthet arról, hogy a munkavállalónak *teljes vagy csökkentett összegű díjazást* fizet a karantén idejére. Ebben az esetben a munkavállaló *biztosítása folyamatosan* fennáll, egészségügyi szolgáltatási járadékot nem kell fizetnie, sőt még a *nyugdíjra jogosító szolgálati ideje sem csökken*. Ebben az esetben a járulékok alapja legalább a minimálbér százaléka, még abban az esetben is, ha a díjazás ezt a szintet nem érné el.

*Közelmúltbeli változás*⁴: a külföldről történő belépéskor nem kell külön közigazgatási határozatba foglalni a hatósági *házi karantén* elrendelését, hanem azt a *törvény erejénél fogva automatikusan meg kell kezdeni*. Részletes információk: <https://koronavirus.gov.hu>

A gyakorlatban ez azt jelenti, hogy a Magyarországra érkezőknek a *határellenőrzést végző rendőrrel* kell tudatniuk, hol kívánják teljesíteni karanténkötelezettségüket. Ezt követően pedig - amennyiben rendelkeznek megfelelő eszközzel - egy úgynevezett *karanténszoftvert* is le kell tölteniük, amelynek segítségével a rendőrség ellenőrizheti a hatósági házi karantén betartását. Azokban az esetekben, amikor a helyszíni ellenőrzés másként nem hajtható végre, a *karanténra kötelezettek kötelesek beengedni a lakásukba a rendőröket*.

A karantén szabályokat megszegőkre 5 ezertől 150 ezer forinting terjedő bírság szabható ki, egy jogsértő egy nap alatt legfeljebb 600 ezer forintra büntethető.

Karanténba-kerülés fertőzött személlyel történt találkozás miatt

Ha a munkavállaló fertőzött személlyel való érintkezés miatt kerül karanténba, ennek tartama alatt *keresőképtelen* lesz és részére társadalombiztosítási *táppénz* jár, de munkajogi szabályok szerinti betegszabadság nem. A veszélyhelyzet alatt, a Covid-19 kapcsán elrendelt hatósági karanténra vonatkozóan az *EMMI korábban tájékoztatást* adott ki, mely szerint, aki Covid-19 vírussal összefüggésben vagy az otthonában, vagy egészségügyi intézményben járványügyi megfigyelés alá kerül, *keresőképtelen állományba vehető 7-es kóddal*. Megjegyzésünk: akinek a keresőképtelensége a fenti 7-es kód alá esik, és ennek következtében nem tud megjelenni a munkahelyén, az a keresőképtelenséget megalapozó hatósági elkülönítést, eltiltást, illetőleg a zárlatot az azt elrendelő határozattal tudja bizonyítani.

• ³ 398/2020. (VIII. 23.) Korm. Rendelet az Ebtv. Vhr. (217/2017. (XII. 1.) Korm r.) 41. §-át (6) bekezdéssel egészítette ki: „Az a biztosított, aki részére magánútlevelel, valamint egyéb úti okmánnyal végrehajtott, nem hivatalos célú külföldről Magyarország területére történő beutazáskor hatósági házi karantént rendeltek el, nem minősül keresőképtelenségnek.”

Ebtv VHR (217/1997 (XII. 1.) Korm. r. 41. § (5) Annak, akinek a keresőképtelensége közegészségügyi okból történt hatósági elkülönítés, foglalkoztatástól eltiltás vagy járványügyi, illetőleg állat-egészségügyi zárlat miatt áll fenn, azt, hogy munkahelyén megjelenni nem tud, és más munkakörben, munkahelyen, álláshelyen átmenetileg sem foglalkoztatható, a hatósági elkülönítést, a foglalkoztatástól eltiltást, illetőleg a zárlatot elrendelő határozattal kell bizonyítani.

Aki tehát járványügyi / közegészségügyi okból keresőképtelen, az után nem kell betegszabadságot fizetni, azonnal táppénzt kap!

A COVID-19 – mint foglalkozási megbetegedés?

A 27/1996. (VIII. 28.) NM rendelet alapján a *foglalkozási megbetegedést* az arra hatáskörrel rendelkező szerv kivizsgálja és megállapítja. Ha erre sor került, és az egészségbiztosítási szerv – az Ebtv. 52. §-a alapján – is döntést hozott a foglalkozási megbetegedés *társadalombiztosítási szempontból történő elismeréséről*, nincs relevanciája annak, hogy az orvos milyen kezelést rendel el, vagy, hogy a beteg kórházban vagy az otthonában gyógyul-e. Ezekben az esetekben a *keresőképtelenséget* az orvos - a foglalkozási megbetegedés elismerése után - *2-es kóddal igazolja*. Amennyiben a *koronavírusos megbetegedés foglalkozási megbetegedésnek*⁵ minősül, 100%-os táppénz jár (baleseti táppénz). Ennek megállapítására akkor kerül sor, ha a biztosított olyan módon fertőződött meg a koronavírussal, hogy az foglalkozási betegségnek tekintendő; vagyis az a *beteg munkavégzése, foglalkozása gyakorlása során alakult ki*. A gyakorlatban ez különösen koronavírussal fertőzött személyekkel foglalkozó egészségügyi dolgozók (pl. orvosok, ápolók, mentősök) esetében képzelhető el.

Mit kell tudni a területi karanténról?

Amennyiben az országos tisztifőorvos hatósági határozattal járványügyi zárlatot rendel el, az nem csupán konkrét személyekre, hanem akár nagyobb településrészekre (vagy teljes településekre, kerületekre is) kiterjedhet. Az Ebtv. 44. § g) alpontja szerint *keresőképtelen, aki*

a) *közegészségügyi okból hatóságilag elkülönítettek*, továbbá

b) *aki járványügyi zárlat miatt munkahelyén megjelenni nem tud*, más munkahelyen, munkakörben átmenetileg sem foglalkoztatható.

A zárlatról az országos tisztifőorvos értesíti a keresőképtelen állománybavételi joggal rendelkező orvost, aki ennek figyelembevételével dönt a 7-es kódos orvosi igazolás kiállításáról. Az Ebtv. végrehajtási rendelete szerint a *zárlatot határozattal* kell bizonyítani. Ennek alapján a fentebb is írt, az Ebtv.-ben foglalt általános szabályok szerint jár a táppénz a járványügyi zárlattal érintett személyekre, ha a biztosítási feltételek fennállnak.

⁵Ebtv. 52. § (3) Foglalkozási megbetegedés a munkavégzés, illetve a foglalkozás gyakorlása közben bekövetkezett olyan heveny és idült, valamint a foglalkozás gyakorlását követően megjelenő vagy kialakuló idült egészségkárosodás, amely

a) a munkavégzéssel, a foglalkozással kapcsolatos, a munkavégzés, a munkafolyamat során előforduló fizikai, kémiai, biológiai, pszichoszociális és ergonómiai kóroki tényezőkre vezethető vissza, vagy

b) a munkavállalónak az optimálisnál nagyobb vagy kisebb igénybevételének a következménye.

További tájékoztatást nyújt az *Innovációs és Technológiai Minisztérium Munkavédelmi Főosztálya összeállított segédletet a munkáltatók részére a COVID-19 munkahelyen történő terjedésének megelőzésére vonatkozó munkáltatói kérdés és feladatlistáról* (http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=172&hir_reszlet=750).

Továbbá a Nemzeti Népegészségügyi Központ honlapján (<https://nnk.gov.hu>) közzétett tájékoztatókban és a kormányzati honlapon (<https://koronavirus.gov.hu>) részletes információk találhatóak a fertőzés tovább terjedésének megakadályozására vonatkozóan.

Kényszerhelyzet – a munkaviszony megszüntetése- milyen indokkal lehetséges?

Amennyiben az otthoni munkavégzés elrendelését követően, a szabadság kiadása mellett nem áll rendelkezésre kellő pénzforrás a munkabérek kifizetésére, a munkaviszony-megszüntetés elkerülésének egyik végső eszköze lehet, ha felek a *vírusveszély megszűnéséig, határozott időre részmunkaidőt* kötnek ki a munkaszerződésben. Amennyiben a munkáltatónak nincs eszköze a vírusveszély folytán jelentkező foglalkoztatási problémák kezelésére, *marad a munkaviszony megszüntetése*. Ennek jogcíme lehet a *közös megegyezés*, azonban megállapodás hiányában *fel kell mondania* [Mt. 64. §].

A munkáltatói felmondás indoka határozatlan idejű munkaviszony esetén, a munkáltató működésével összefüggő ok lesz [Mt. 66. § (2) bek.]. Ha munkavállaló perelne, a bíróság *nem vizsgálhatja felül* a munkáltató működésével összefüggő ok gazdasági indokoltságát, valamint célszerűségét. Annak elhatározása olyan, a munkáltató vezetésének körébe tartozó kérdés, amely a munkaügyi jogvita keretein kívül esik, annak eldöntésébe nem avatkozhat bele a bíróság [BH2002. 374.]. Éppen ezért a munkavállaló *nem hivatkozhat sikerrel* arra, hogy a felmondás alapjául szolgáló intézkedés *célszerűtlen vagy éppen gazdaságtalan* volt [BH2001. 341.]. Egy másik ítélet szerint, annak vizsgálata során, hogy a munkáltató felmondásában közölt létszámcsökkentés a munkavállaló munkakörét érintette-e, *nem azok elnevezéséből* kell kiindulni, hanem az *ellátott feladatok jellegét* kell értékelni [Mfv. I. 10.354/2014/5.]. A felmondásban csupán a létszámcsökkentésre hivatkozás *nem elégséges, az indokolásnak tartalmaznia kell a létszámleépítés okát*. Ha a munkáltató az elbocsátott munkavállaló munkaköri feladatait egy már addig is alkalmazott munkavállaló feladatkörébe utalja, azok ellátására pedig *nem alkalmaz új munkavállalót*, a felmondás jogszerű, miután a munkáltató a *munkavállalók munka-körét vonja össze*. [BH2002. 114.].

A felmondási tilalmak (pl. várandósság, a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelése, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap) ekkor is élnek. A Kúria határozata szerint a védelem alkalmazása szempontjából a felmondás közlésének időpontja az irányadó. Így a felmondási tilalmat megalapozó *körülmények fennálltát a felmondás közlésének napjára tekintettel kell vizsgálni* [EBH2018. M.33.]. Alkalmazandók a *felmondási korlátozások* is. Így például a védett korúakra (a munkavállalóra irányadó 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* [Mt. 66. § (5)-(6) bek.].

A határozott idejű munkaviszony munkaadói megszüntetése már problematikusabb. Felmondani csak akkor lehet, ha a járványügyi veszélyhelyzet, mint elháríthatatlan külső ok – eszerint például a koronavírus miatt elrendelt hatósági intézkedésekkel okozati összefüggésben álló létszámcsökkentés. A hatóság intézkedése teszi lehetetlenné a további foglalkoztatást. Az elháríthatatlan külső ok mellett a munkáltatónak- az általános szabályokkal összhangban- bizonyítania kell azt is, hogy a felmondás indoka a munkavállaló munkakörére kihatott. Emellett a joggal való visszaélés tilalma ugyanúgy vonatkozik e körben elrendelt munkáltatói intézkedésekre is.

Ha az elháríthatatlan külső ok felmondási indokként nem áll fenn, megoldásként marad az azonnali hatályú felmondás. Ekkor ugyan a munkaadónak nem kell indokolnia a jognyilatkozatát, de „cserében” a munkavállaló jogosult tizenkét havi, vagy ha a határozott időből hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre járó távolléti díjára [Mt. 79. §].

Hogy a munkáltatói felmondás milyen további eszközökkel kerülhető el, jövő héten honlapunkon megjelenő írásunkban tudatjuk!