

## Az ETUC magyarországi tagszervezeteinek véleménye a „koronavírus” kapcsán kialakult munkajogi kérdésekről

A munkavállalók is egyre inkább tartanak a járvány hatásaitól, ideértve esetlegesen a munkából történő kiesésüket illető következményeket is. A munkáltató működését akadályozhatja, hogy ilyen esetben nem biztos, hogy rendelkezésére 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. **Tekintettel arra, hogy a hatályos munkajogi szabályozás erre a helyzetre nem (vagy nem feltétlen) nyújt minden tekintetben megfelelő és részletes eljárási protokollt, ezért javasoljuk, hogy mielőbb kerüljön sor egy egyeztetésre e tárgykörben az összes olyan munkáltatónál, ahol működnek a munkaügyi kapcsolatok.**

A magunk (szakszervezetek) részéről kiinduló alapként a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény 44. §-át (ennek g. pontját) tekintjük, mely szerint keresőképtelen az is,

*„...akit közegészségügyi okból foglalkozásától eltiltanak és más beosztást nem kap, vagy akit közegészségügyi okból hatóságilag elkülönítenek, továbbá aki járványügyi, illetőleg állat-egészségügyi zárlat miatt munkahelyén megjelenni nem tud és más munkahelyen (munkakörben) átmenetileg sem foglalkoztatható.”*

Ez a helyzet előállhat, ha a munkavállaló maga nem beteg, azonban környezetében előfordult fertőződések, így elkülönítését, járványügyi megfigyelését rendelik el vagy járványügyi zárlat alá kerül [a fertőző betegségek és a járványok megelőzése érdekében szükséges járványügyi intézkedésekről szóló 18/1998. (VI. 3.) NM rendelet 28. § (1) bekezdés, 29. §]. Ebben az esetben egyedül az otthonról való munkavégzés lehetősége merülhet fel. Ha azonban a munkáltató nem tudja a munkavállalót ilyen módon foglalkoztatni, a munkavállaló táppénzre jogosult, mégpedig a biztosítási időszak hosszától függően a táppénzalap ötven-hatvan százalékos, de naponta legfeljebb a minimálbér kétszerese harmincad részének mértékéig [Ebtv. 44. § g) pont, 48. § (7) bekezdés a)-b) pont].

Megjegyezzük ugyanakkor, hogy az említett rendelkezés elsősorban járványügyi-hatósági, orvosi szakkérdésnek minősül, ezért kiemelt szerepe lehet pl. a munkahelyi foglalkozás-egészségügyi szolgálatoknak, illetve az országos tisztifőorvosnak az adott helyzetek pontos megítéléséhez (és a táppénz-jogosultság alapjának – keresőképtelenség – megteremtéséhez).

**A törvényi szabályozáson túl azonban álláspontunk szerint szükség lenne a munkáltatóknál olyan munkáltatói rendelkezésre és/vagy kollektív megállapodásra, ami részletesen szabályozná az ilyen esetekben történő eljárás részleteit, mielőtt eluralkodik a pánik.**

Fenti helyzettől világosan meg kell különböztetni azt az állapotot, amikor a munkáltató érdekkörében merül fel a kérdés. Megemlítendő a problémakör megítélésakor az a munkajogi logika is, mely szerint a foglalkoztatás a munkáltató egyik legfőbb kötelezettsége [a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 51. § (1) bekezdés], így amennyiben a beosztás szerinti munkaidőben ennek nem tesz eleget, az állásidőnek minősül, és fő szabály szerint erre az időtartamra a foglalkoztatás, munkavégzés hiányában is köteles a munkavállalónak az alpbérét megfizetni [Mt. 146. § (1) bekezdés]. Ez alól kivétel azonban az, amikor a foglalkoztatási kötelezettségnek a munkáltató valamilyen elháríthatatlan külső ok miatt nem tud eleget tenni [Mt. 146. § (1) bekezdés]. A koronavírus terjedése, és az emiatt elrendelt fizikai, közegészségügyi korlátozások a munkáltatótól független tényezők, azokra neki ráhatása nincs, így

az részéről nem elhárítható, tehát a zárlat idején az alpbér megfizetésére sem köteles. **Álláspontunk szerint viszont ez az „elháríthatatlan külső ok” szűken értelmezendő, és alapvetően közegészségügyi kérdés. Addig a pontig tehát, amíg nincs ilyen irányú konkrét orvosi intézkedés, eljárás (pl. közegészségügyi, járványügyi helyzet) vagy konkrét, közvetlen kockázat az adott munkahelyen, azaz a helyzet nem elháríthatatlan objektíve, a szó szoros értelmében, addig a döntés álláspontunk szerint a munkáltatói érdekkörben merül fel és nem hivatkozhat a fenti kivételre.** Ha tehát az adott munkáltató például nem szó szerint vett „elháríthatatlan külső” kényszerből (pl. állami, közegészségügyi intézkedés), hanem például preventív jelleggel, saját döntése alapján függeszti fel a munkavégzést, akkor az állásidő szabályai szerint a munkavállalóknak alpbért kell fizetnie.

Budapest, 2020. 03. 11.

Az ETUC magyarországi tagszervezetei