

BÖLCŐSŐDEI DOLGOZÓK DEMOKRATIKUS SZAKSZERVEZETE

H-1051 Budapest, Nádor u. 32., Országos Iroda: 1068 Budapest, Városligeti fasor 10.

Levelezési cím: BDDSZ 1244 Bp., Pf.:766.

Tel/Fax: 06-1/311-0645 E-mail: bddsz@bddsz.hu web: www.bddsz.hu

ÁLLÁSFOGLALÁS az állásidő és a fizetésnélküli szabadságról (a koronavírus-terjedésének megakadályozása időszakában)

A koronavírus járvány miatt a polgármesterek prevenciós jellegű döntésének a „rendkívüli szünet” elrendelésének következményeit az egyes munkáltatók megvizsgálták annak érdekében, hogy az Mt. 51. § (1) bekezdésében foglalt **foglalkoztatási kötelezettségüknek hogyan tudnak eleget tenni** (munkahelyen történő munkavégzés, home office, átirányítás), ahogyan azt is, hogy a **közalkalmazottak munkahelytől való távolmaradásának milyen jogszerű megoldásai lehetségesek** pl.: szabadság kiadás, állásidő alkalmazása, ügyeleti jellegű távollét, illetve, a gyakorlati, helyszíni feladatellátás átmeneti szüneteltetése.

Az utóbbi napokban számos megkeresést kaptunk az állásidő alkalmazása és az ahhoz kapcsolódó díjazás értelmezése, illetve a munkáltatói egyoldalú fizetésnélküli szabadság elrendelése tárgyában, amelyekre vonatkozóan az alábbi tájékoztatást adjuk:

A kormány, az élet- és vagyonbiztonságot veszélyeztető tömeges megbetegedést okozó humánjárvány megelőzése, illetve következményeinek elhárítása, a magyar állampolgárok egészségének és életének megóvása érdekében elrendelt veszélyhelyzet során teendő intézkedésekről (II.) szóló 45/2020. (III. 14.) Korm. rendeletének *1. A zárlati kötelezettség alá tartozó fertőző betegség behurcolásának vagy terjedésének megakadályozása végett elrendelt járványügyi elkülönítési, megfigyelési, zárlati és ellenőrzési szabályok cím alatt*, a 2. §-ban **felhatalmazást adott a bölcsődei ellátást végző intézmény, valamint az óvoda elhelyezkedése szerinti települési önkormányzat polgármesterének - a fővárosban a fővárosi kerületi polgármesternek - (a továbbiakban együtt: polgármester), hogy a bölcsődei és az óvodai ellátást végző intézmények esetében rendkívüli szünetet rendelhet el.** A polgármester a szünet elrendeléséről soron kívül tájékoztatja az emberi erőforrások miniszterét.

A Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 51. § (1) bekezdés szerint a foglalkoztatás a munkáltató egyik legfőbb kötelezettsége.

I.

Az Mt. 146. § (1) bekezdése szerint a munkavállalót, ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget (állásidő) - az elháríthatatlan külső okot kivéve - alapbér illeti meg.

Álláspontunk szerint ez az „elháríthatatlan külső ok” szűken értelmezendő, és a jelen helyzetben alapvetően közegészségügyi kérdés. Addig a pontig tehát, amíg nincs

- a.) ilyen irányú konkrét orvosi intézkedés, eljárás (pl. közegészségügyi, járványügyi helyzet, hatósági intézkedés, esetleg jogszabályi rendelkezés) vagy
- b.) konkrét, közvetlen kockázat az adott munkahelyen, azaz a helyzet nem elháríthatatlan objektíve, a szó szoros értelmében (mint pl. egy elemi csapás, földrengés, árvíz, tűzvész, vagy szélvihar, de ide tartozhat a háború és a forradalom is),

addig a döntési kötelezettség álláspontunk szerint a munkáltatói érdekkörben merül fel és a munkáltató nem hivatkozhat a fenti, jogszabályban meghatározott elháríthatatlan külső okra, mint kivételre.

Álláspontunk szerint tehát, jelen esetben **hatósági intézkedés**, vagy a munkáltató működésének **jogszabály általi korlátozása minősülhet elháríthatatlan külső oknak**, ekkor alapesetben - kivéve a felek eltérő megállapodását, vagy eltérő jogszabályi rendelkezést - foglalkoztatás hiányában a munkavállaló nem lesz díjazásra (alapbérre) jogosult. Azaz a munkáltató alapbér-fizetési kötelezettségét az szüntette volna meg, ha a munkáltatói működés teljes megszüntetése, tilalma közvetlenül hatósági intézkedés, vagy a Kormány rendelete által történt volna, azonban jelen esetben a Kormányrendelet nem közvetlenül rendelt el **rendkívüli szünetet, erre csak felhatalmazást adott**.

A rendkívüli szünet elrendelése az egyes fenntartók (polgármesterek), saját döntési körében történt, ezért erre, mint elháríthatatlan külső okra hivatkozni ugyanannak a szervezetnek, aki a döntést hozta, nem lehet. A fenntartó egyoldalú döntésének terhére a fenntartó és a munkáltató köteles viselni, azt a dolgozóra nem háríthatja át.

Ezért amennyiben a munkáltató nem a szó szerint vett „elháríthatatlan külső” kényszerből (pl. állami, hatósági, közegészségügyi intézkedés), **hanem például preventív jelleggel**, saját, vagy a fenntartó döntése alapján **függeszti fel a munkavégzést, akkor az állásidő szabályai szerint a munkavállalóknak alapbért kell fizetnie**. [Mt. 146. § (1) bekezdés].

Itt kívánjuk megjegyezni, hogy a Gyvt. 43.§ (4) bekezdése alapján a bölcsőde nyári nyitvatartási rendjének jóváhagyásáról is a fenntartó rendelkezik, mint ahogyan a 15/1998. (IV.30.) NM rendelet 37.§-ban foglaltak szerinti nyitvatartási rendről is. E két felhatalmazó rendelkezés is azt támasztja alá, hogy a jogalkotó a fenntartó kompetenciára bízta a helyi ügy/helyzet elbírálását. Egy fenntartói döntés semmiképpen sem értelmezhető elháríthatatlan külső okként, még ha az a döntés egy járvány esetén prevenciós jelleget szolgál is.

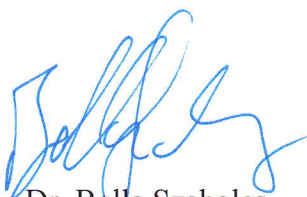
Fordított esetben, ha a fenntartó nem hirdet rendkívüli szünetet, azaz a bölcsőde további nyitvatartása mellett dönt, de a szülők - saját prevenciós döntésük szerint - nem veszik igénybe a gyermek számára a bölcsődei ellátást (hiányzó gyermek) a dolgozók rendelkezésre állása ugyanúgy fennáll, ahogyan a munkáltató foglalkoztatási kötelezettsége is. Mindennek a következményeként, ha állásidő kerül elrendelésre, a közalkalmazott az állásidő időszakában alapbérre jogosult.

II.

A fizetés nélküli szabadságról az Mt. 128 – 133. §-a rendelkezik, mely szerint a munkavállaló – törvényben meghatározott tényállásokban – fizetés nélküli szabadságra jogosult. **A magyar munkajog tételes szabályozása nem ismeri a munkáltató egyoldalú intézkedésével elrendelt fizetés nélküli szabadságot** és a közalkalmazott nem köteles azt közös megegyezésbe „csomagolva” sem elfogadni.

Felhívjuk a figyelmet a fizetés nélküli szabadság időszakának nem csupán munkajogi szempontból van jelentősége, hanem a biztosítási jogviszony szempontjából is, tekintettel arra, hogy **az 1997. évi LXXX. törvény (Tbj.) 8. §-ban foglaltak alapján a biztosítási jogviszony fenntartásához szükséges járulékbefizetés a munkáltató részéről alapesetben, a fizetés nélküli szabadság időszakának vonatkozásában szünetel**. Fontos megemlíteni, hogy a jogviszony szünetelésén túlmenően 30 nap után egy esetleges GYES jogosultság, Banki Hitel és a CSOK jogosultságtól is elesik a dolgozó.

Budapest, 2020. március 30.



Dr. Bolla Szabolcs
ügyvéd, munkajogász



Szűcs Viktória s.k.
BDDSZ elnök