

A COVID-19 KORONAVÍRUS-JÁRVÁNY HATÁSA A MUNKAÜGYI KAPCSOLATOKRA

A koronavírus járvány kezelésére jelenleg nincsenek a gazdasági társaságok működését, munkaügyi viszonyait közvetlenül érintő vagy korlátozó intézkedések. A foglalkoztatást érintő döntések ezért kizárólag a munkáltatók kezében vannak.

I. **Az egészséget nem veszélyeztető, biztonságos munkakörnyezetet fenntartása** a munkáltató felelőssége. Ennek érdekében különösen az alábbi intézkedések merülnek fel:

a. **megelőző intézkedések bevezetése**, mint pl.

- » a munkavállalók tájékoztatása a szükséges higiéniai és egyéb óvintézkedésekről,
- » fertőtlenítőszeres biztosítása és használatuk megkövetelése,
- » a cég területére lépők fokozott ellenőrzése és/vagy ezzel kapcsolatos korlátozások bevezetése,
- » a céges rendezvények, ügyféltalálkozók, üzleti utazások korlátozása vagy lemondása,

» ezzel kapcsolatban fontos megjegyezni, hogy a munkáltató bármikor utasítást adhat egy rendezvény vagy üzleti utazás törlesztésére/elhagyására. A munkavállaló is jogosult megtagadni a részvételt egy rendezvényen, találkozón vagy utazáson, ha ez egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné. Álláspontunk szerint ez a jelenlegi helyzetben a fertőzött területekre (lásd <https://www.nnk.gov.hu/index.php/lakossagi-tajekoztatok/koronavirus/515-tajekoztato-a-nemzeti-nepegessegugyi-kozpont-altal-kiadott-eljarasrendben-alkalmazando-erintett-teruletekről>) történő utazások és a repülőutak esetén mindenképpen fennáll. Ha egyéb országokba (pl. Ausztria, Németország) történő autós utazásról vagy belföldi rendezvényekről van szó, mérlegelés kérdése a dolog, de a mostani helyzetben a legtöbb esetben jogosnak tartjuk, ha a munkavállaló megtagadja a részvételt (ilyen esetben a munkavállaló köteles a munkáltató rendelkezésére állni és egyébként munkát végezni);

» home office elrendelése az erre alkalmas munkakörökben (amelyre a munkáltatónak a Kormány 2020.03.18-i rendelete értelmében a veszélyhelyzet időtartama alatt egyoldalúan, bármilyen időtartamban joga van);

» tekintettel arra, hogy a munkavállaló személyiségi joga (mint pl. a szabad mozgáshoz való jog) csak akkor korlátozható, ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos, nem jogszerű a munkavállalók külföldre utazásának általános tiltása, mivel a cél enyhébb eszközzel is elérhető.

Ettől függetlenül természetesen indokolt felhívni a munkavállalók figyelmét arra, hogy a konzuli szolgálat bizonyos országokba nem javasolja az utazást (lásd <https://konzuliszolgalat.kormany.hu/koronavirus>).

Továbbá, a munkáltató előírhatja, hogy a munkavállalók kötelesek haladéktalanul tájékoztatni a munkáltatót 2 héten belüli privát külföldi utazásairól, és előírni, hogy az utazást követően 2 hétig a munkavállaló (i) ha tud, akkor home office-ból végezzen munkát, (ii) kivegyen 2 hét szabadságot (ha még maradt szabadsága), (iii) 2 hét fizetés nélküli szabadságra menjen. Ha a munkavállaló megszegi az utasítást (pl. nem jelentette be a külföldi utat és ez később kiderül), írásbeli figyelmeztetéssel lehet élni. Ha pedig a kötelezettségzegés jelentős mértékű, akkor azonnali hatályú felmondás is jogos lehet. Javasolt erre előzetesen figyelmeztetni a munkavállalókat;

» a munkáltató előírhatja, hogy a munkavállalók arról is tájékoztatást adjanak, ha a munkavállalónál vagy családtagjánál, hozzátartozójánál vagy közvetlen környezetében élőknel koronavírusos megbetegedést észleltek. Ezt követően is indokolt lehet a 2 hetes otthontartózkodás elrendelése;

b. **munkavállalók egészségi állapotának ellenőrzése** (ennek érdekében a munkáltató – a Kormány 2020.03.18-i rendelete értelmében a veszélyhelyzet időtartama alatt – a szükséges és indokolt intézkedéseket megteheti).

II. Amennyiben **a megrendelések, illetve a munka mennyisége csökkenne**, ennek áthidalására alkalmazott intézkedések:

a. a munkáltató – a veszélyhelyzet időtartama alatt – szabadon módosíthatja a már közölt munkaidő-beosztást. Ez különösen akkor lehet fontos, ha a munkáltató kereskedelmi tevékenységet végez és a Kormány 2020.03.16-i rendelete értelmében 15 órákor köteles üzleteit bezárni;

b. a munkáltató szabadságra küldheti a munkavállalóit, az alábbi feltételekkel:

» a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt tizenöt nappal közölni kell a szabadság kiadását (kivéve, ha a szabadságot a munkavállaló kéri vagy a beleegyezésével adják ki),

» évente hét munkanap szabadságot a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni;

c. ha a munkavállalónak nincs már elég szabadsága vagy nem egyezik bele a szabadság kivételébe, akkor az alábbi lehetőségek állnak rendelkezésre:

» közös megegyezés alapján a munkavállaló fizetés nélküli szabadságra mehet (ehhez kell a munkavállaló hozzájárulása),

» a munkáltató a járványveszélyre tekintettel felmentheti a munkavállalót a munkavégzés alól, erre az időre azonban köteles alpbért fizetni,

» ha a munkáltató elháríthatatlan külső ok miatt nem tudja a munkavállalót időlegesen foglalkoztatni, akkor mentesül a munkabér fizetésének kötelezettsége alól. Kérdéses, hogy mi minősül elháríthatatlan helyzetnek – álláspontunk szerint pl. az, ha az adott munkavállalóra karantént rendel el az orvos vagy hatóság. A karantén idejére a munkavállaló táppénzre jogosult,

» a felek megegyezhetnek a munkaidő csökkentésében határozott időre (pl. 3 hónapra).

III. **Amennyiben a munkavállaló kér szabadságot ill. távollétet** (pl. az otthoni gyerekfelügyeletet biztosítása érdekében), erre a következő szabályok irányadók:

a. szabadság:

» évi 7 munkanapot köteles a munkáltató a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kiadni, feltéve, hogy a munkavállalónak erre vonatkozó igényét legalább tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt bejelentette. Jelen esetben feltehetőleg nem ez lesz a helyzet, viszont az általános magatartási követelményeket be kell tartania a munkáltatónak, azaz köteles a munkavállaló jogos érdekeit méltányos mérlegelés alapján figyelembe venni. Ez azt jelenti, hogy a munkáltatónak törekednie kell arra, hogy eleget tegyen a munkavállaló ilyen jellegű kérésének (feltéve, hogy a gyermekfelügyeletet máshogy nem tudja megoldani, pl. a másik szülő segítségével), de a saját gazdasági érdekeit is szem előtt kell tartania. Ennek fényében arra kell törekedni, hogy a munkavállaló megkapja a szabadságát, de a munkáltató munkaszervezési lehetőségeire is figyelemmel kell lenni – azaz pl. elvárható, hogy a munkavállaló felváltva oldja meg a gyermekfelügyeletet a másik szülővel. Ezt javasolt egyenként egyeztetni a munkavállalókkal;

» ha nincs a munkavállalónak már elég szabadsága erre az évre, akkor a munkavállaló kérhet fizetés nélküli szabadságot;

b. fizetés nélküli szabadság:

» a munkavállaló jogosult (akár szabadság helyett is) fizetés nélküli szabadságot kérni. Ebben az esetben a fizetés nélküli szabadság kiadása a felek közös megegyezésével történhet.

Az LFB – László Fekete Bagaméry Ügyvédi Iroda gazdasági jog- és adóvitákra szakosodott, nemzetközi gyakorlattal rendelkező ügyvédi iroda. Ügyfeink részére összetett megoldásokat nyújtunk vitás ügyeik összes (gazdasági jogi, szabályozási, adójogi és büntetőjogi) vetületére.

A fenti általános tájékoztatás nem minősül jogi tanácsnak. Bármilyen kérdés esetén készséggel állunk rendelkezésükre.



LÁSZLÓ András Dániel
andras.laszlo@fblegal.hu



HATALA Réka
reka.hatala@fblegal.hu



BAGAMÉRY Gáspár
gaspar.bagamery@fblegal.hu



FEKETE Zoltán Titusz
zoltan.fekete@fblegal.hu