

**LEMARADT 2020. MÁRCIUS 12-I MUNKAJOGI KISOKOSUNKRÓL A KORONAVÍRUS  
JÁRVÁNY KAPCSÁN? SEMMI PROBLÉMA, ITT MEGTALÁLJA:**



**GYAKORI KÉRDÉSEK<sup>1</sup>**  
**a koronavírus járvány munkajoga - 2020. március 12.**

**MUNKAVÁLLALÓI JOGOK ÉS KÖTELEZETTSÉGEK**

**1. KELL-E JELENTEM, HA TUDOMÁSOM VAN EGÉSZSÉGÜGYI KOCKÁZATRÓL?**

Igen, a munkavállalót terhelő együttműködési és tájékoztatási kötelezettségből, illetve a jóhiszeműség és tisztesség elvéből levezethetően a munkavállalók általános esetben kötelesek tájékoztatni a munkáltatót, ha bármilyen a munkahelyet, a további munkavállalókat vagy a munkavégzés során velük kapcsolatba harmadik személyeket érintő egészségügyi vagy egyéb kockázatról van tudomásuk, ideértve a saját potenciálisan fertőző megbetegedésük fennállásának veszélyét.<sup>2</sup>

**2. SZÓLHATOK-E HA A KOLLEGÁM MAGAS KOCKÁZATÚ TERÜLETRŐL ÉRKEZETT ÉS NEM JELENTETTE BE?**

Igen, a fentiek alapján a munkavállaló köteles jelezni, hogy tudomása van arról, hogy egy kollegája magas kockázatú területről érkezett, és ezt nem jelentette be.

**HOME OFFICE**

**3. HAZAKÜLDHETEM-E HOME OFFICE-BA A MUNKAVÁLLALÓKAT?**

Igen, amennyiben az otthoni munkavégzés feltételei biztosítottak, a munkáltatónál irányadó home office szabályzat alapján, tekintettel arra, hogy a munkáltató kötelezettsége, hogy az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit biztosítsa.

Erre a munkáltatónak home office szabályzat hiányában is joga van, mivel a munkajogi szabályok szerint egyoldalú döntéssel más munkahelyen történő munkavégzésre kötelezhető a munkavállaló évi 44 munkanapra.

**4. MIT CSINÁLJAK, HA A MUNKAVÁLLALÓ CSAK HOME-OFFICE-BÓL HAJLANDÓ DOLGOZNI?**

Amíg hatósági zárlatot nem rendelnek el a vírus miatt, a munkáltató a normál üzletmenet szerint működik. Ha a munkáltató nem engedélyezte a home-office-t, úgy a munkavállaló munkából való távolmaradása igazolatlan.

Tehát be kell menni a munkahelyre, és eleget kell tenni a munkavégzési kötelezettségnek, kivéve, ha más olyan körülményt tud igazolni, pl. beteg gyermekre vigyáz otthon, stb., amely miatt a távolmaradása igazolt.

Álláspontunk szerint azonban érdemes a munkáltatónak fontolóra venni, hogy egyes speciális élethelyzetben lévő munkavállalói csoportoknak pl. várandós kismamák, idős szülőkkel egy

<sup>1</sup> Jelen anyagban foglalt tartalom nem minősül jogi tanácsnak és az csak általános, tájékoztató jellegű.

<sup>2</sup> NAIH/2020/2586 Tájékoztató a koronavírus járvánnyal kapcsolatos adatkezelésekről

háztartásban élő munkavállalók, stb. engedélyezzék az esetleges otthoni munkavégzést, vagy végső esetben akár a fizetés nélküli szabadságot, ha ezt a munkavállaló kéri.

Munkáltatóként ne kérjünk egészségügyi adatokat a munkavállalóktól!

Ne nyilatkoztassuk őket arról, hogy pl. várandósok-e. E helyett javasolt előre készíteni egy listát azon körülményekről 10-15 pontban, amelyek fennállása esetén – azaz, ha a munkavállaló kijelenti, hogy a felsoroltak közül legalább egy körülmény nála fennáll – a munkáltató hozzájárul ahhoz, hogy saját kezdeményezésre otthonról végezzen munkát, vagy fizetés nélküli szabadságon legyen.

## **5. HOME OFFICEBAN NYILVÁN KELL-E TARTANI A MUNKAI DÖT?**

Igen. Home office-ban is a szerződés szerint megállapodott munkaidőt kell ledolgozni a munkavállalónak, és erről az egyébként is irányadó szabályok szerint nyilvántartást kell vezetni. Természetesen ilyenkor a kézzel aláírt jelenléti ív a dolog természetéből fakadóan nem vezethető, de, ha nincs is központi munkaidő nyilvántartás, mindenképpen biztosítani kell, hogy a munkaidőt megfelelően vezethesse a munkavállaló (akár pl. excel formátumban). A nyilvántartási kötelezettség a munkáltatót terheli, azaz a megfelelő keretrendszert, felületeket, erre használt formanyomtatványokat neki kell kidolgozni és a munkavállalók számára elérhetővé tenni.

## **6. KI VISELI A PLUSZ KÖLTSÉGEKET?**

Főszabály szerint a munkáltató köteles azokat a költségeket megtéríteni, amelyek a munkavállaló oldalán a munkaviszony teljesítésével kapcsolatosan indokoltan felmerültek. Tehát, ha a munkáltató a jövőben pl. nem biztosít buszjáratot a munkahelyre, mivel csak csökkentett kapacitással dolgozik a gyár, és minden munkavállaló köteles maga megoldani a munkába jutást, ha ezzel kapcsolatosan költsége merül fel, azt a munkáltató köteles viselni. Viszont annak indokoltnak kell lennie, ideértve az összegszerűséget is. Ugyanez a helyzet áll fent akkor is, ha a munkáltató engedélyezi az ügyféltalálkozón való részvételt, de a tömegközlekedést már nem. Ilyenkor a taxi-költséget kell megtéríteni.

## **7. ÉRHETI-E MUNKAVÁLLALÓT MUNKAHELYI BALESET HOME OFFICEBAN?**

Igen, amennyiben a baleset a munkavégzésre kijelölt helyen történt, tehát az a helyen, ahol a munkavállaló ténylegesen munkát végez, pl. az íróasztal és közvetlen környezete és a munkabaleset a munkavégzéssel kapcsolatban következett be. Nem minősül munkahelyi balesetnek tehát egy esetleges konyhában bekövetkezett sérülés.

## **SZABADSÁG**

## **8. ELKÜLDHETEM-E SZABADSÁGRA MA A MUNKAVÁLLALÓMAT?**

Egyoldalúan nem, mert a Munka Törvénykönyve szerint a munkavállalót a szabadság kezdő időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt 15 nappal közölni kell, azonban a munkavállaló hozzájárulásával ettől a szabálytól el lehet térni.

## **9. HA VALAKI FIZETÉS NÉLKÜLI SZABADSÁGOT KÉRELMEZ MUNKAVÁLLALÓKÉNT, MI A TEENDŐ?**

Amennyiben nem az Mt.-ben szabályozott gyermek gondozása céljából igényelhető fizetés nélküli szabadságról van szó, a munkavállaló ezen igényét 15 nappal korábban köteles bejelenteni, és a munkáltató hozzájárulását kérni. A kialakult sajnálatos körülményekre tekintettel, ettől eltekinthet a munkáltató, amennyiben azt mérlegelési jogkörben indokoltnak érzi. Minden esetre ilyen esetben mindenképpen érdemes egy rövid megállapodást kötni a munkavállaló által kért fizetés nélküli szabadságról, és a munkáltató hozzájárulásáról, amiben a fizetés nélküli szabadság időtartamát is indokolt rögzíteni. Ez később szükség esetén módosítható, pl. meghosszabbítható.

## ÁLLÁSIDŐ

### 10. HOGYAN RENDELHETEK EL ÁLLÁSIDŐT?

Írásban a helyben szokásos módon. Egy rövid tájékoztatás elengedő azzal, hogy mely naptól meddig rendel el állásidőt a munkáltató (amely szólhat az értesítés visszavonásáig). Érdemes tájékoztatni a munkavállalót arról is, hogy ezalatt főszabály szerint alapbért fog kapni, és így biztosított marad tb szempontból is.

### 11. MIT TEGYEK, HA ALAPANYAGOK HIÁNYÁBAN LEÁLL A GYÁR?

Ebben az esetben, mivel a munkáltató nem tud eleget tenni foglalkoztatási kötelezettségének, a munkavállaló köteles otthon maradni, ha erre utasítja a munkáltató. Amennyiben olyan körülmények állnak fent, amik még a munkáltató működési körébe esnek, pl. akadozik a beszerzési lánc, erre az időszakra a munkavállaló az alapbérére jogosult. Fontos kiemelni, hogy a munkáltató érdekkörében felmerült ok, pl. a beszállítói lánc akadozása, nem minősül elháríthatatlan külső oknak. Állásidőn lévő munkavállalóknak is kötelessége munkára képes állapotban rendelkezésre állni.

## KARANTÉN

### 12. MIT JELENT A MUNKAVÁLLALÓKNAK ÉS A MUNKÁLTATÓKNAK A KARANTÉN?

Elsősorban azt, hogy hatósági döntés született pl. adott közigazgatási terület lezárásáról, ami azt is eredményezheti, hogy a munkavállalók nem tudnak dolgozni menni. Ilyenkor ők a jogszabályok szerint keresőképtelennek minősülnek – 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 –, és nekik erre az időre táppénz jár. Természetesen abban a sajnálatos esetben is keresőképtelen a munkavállaló, ha betegsége miatt munkáját nem tudja ellátni vagy fekvőbeteg-gyógyintézeti ellátásban betegségének megállapítása vagy gyógykezelése miatt részesül. Ilyen esetekben is táppénzre jogosult. Vagy, ha még nem volt betegszabadságon, akkor a munkáltató a betegség miatti keresőképtelenség tartamára naptári évenként tizenöt munkanap betegszabadságot ad ki.

Munkáltatóként pedig át kell gondolni, hogy adott esetben alacsonyabb létszámmal és kisebb kapacitással megoldható-e a működés, ha pl. a karantén nem érinti a munkahelyet akár az elhelyezkedése, akár a tevékenysége miatt. Fontos a munkaidő beosztásokat is átnézni, és, ha lehet, illetve szükséges, még a 96 órás időkorlátra tekintettel (a munkáltató a közölt munkaidő-beosztást, ha gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább kilencvenhat órával korábban módosíthatja) módosítani rajta.

### 13. LÁZMÉRÉSSEL ELLENŐRIZHETEM A MUNKAVÁLLALÓKAT?

Nem, mivel a munkáltató – az egészségügyi ellátó intézmények kivételével – nem rendelkezik olyan szaktudással, szakértelemmel és megfelelő felszereléssel, amit ezt lehetővé tenné, anélkül, hogy abból helytelen következményeket vonjon le. Ilyen eljárásra, kizárólag egészségügyi szakemberek jogosultak, szükség esetén a hatóság bevonásával.

\*\*\*



**KPMG Legal Tóásó**  
**Ügyvédi Iroda**  
Váci út 31.  
H-1134 Budapest, Magyarország

Tel.: +36 (1) 887 71 00  
Fax: +36 (1) 887 71 01  
E-mail: [info@kpmg.hu](mailto:info@kpmg.hu)  
Internet: [kpmg.hu](http://kpmg.hu)

Kérdés esetén forduljon hozzánk bizalommal!

Elérhetőségeink:

**dr. Tóásó Bálint Msc LLM**  
**(Bécs)**  
Partner, az ügyvédi iroda  
vezetője

T: +36 30 663 6245

[Balint.Toaso@kpmg.hu](mailto:Balint.Toaso@kpmg.hu)

**dr. Csák Ildikó**  
ügyvéd

T: +36 70 978 9634

[Ildiko.Csak@kpmg.hu](mailto:Ildiko.Csak@kpmg.hu)

**dr. Kricskovics-Béli**  
**Boglárka**  
ügyvéd

T: +36 70 520 4507

[Boglarka.Kricskovics-  
Beli@kpmg.hu](mailto:Boglarka.Kricskovics-Beli@kpmg.hu)

**dr. Tasnádi Tamás**  
ügyvédjelölt

T: + 36 70 333 1475

[Tamas.Tasnadi@kpmg.hu](mailto:Tamas.Tasnadi@kpmg.hu)