

KORONA VÍRUS: Fontos tudnivalók cégvezetőknek, munkaadóknak v2

1. Mit jelent a veszélyhelyzet?

A 40/2020-as kormányrendelet alapján Magyarországon 2020. március 11. napja óta veszélyhelyzet van.

A veszélyhelyzet egy különleges jogrendet jelent, melyet az Alaptörvényünk szabályoz.

Az Alaptörvény alapján:

„Élet- és vagyonbiztonságot veszélyeztető elemi csapás vagy ipari szerencsétlenség esetén, valamint ezek következményeinek az elhárítása érdekében veszélyhelyzetet hirdet ki, és sarkalatos törvényben meghatározott rendkívüli intézkedéseket vezethet be. A Kormány a veszélyhelyzetben rendeletet alkothat, amellyel - sarkalatos törvényben meghatározottak szerint - egyes törvények alkalmazását felfüggesztheti, törvényi rendelkezésektől eltérhet, valamint egyéb rendkívüli intézkedéseket hozhat. A Kormány (2) bekezdés szerinti rendelete tizenöt napig marad hatályban, kivéve, ha a Kormány - az Országgyűlés felhatalmazása alapján - a rendelet hatályát meghosszabbítja. Különleges jogrendben az alapvető jogok gyakorlása - a II. és a III. cikkben, valamint a XXVIII. cikk (2)-(6) bekezdésében megállapított alapvető jogok kivételével - felfüggeszthető vagy az I. cikk (3) bekezdése szerinti mértéken túl korlátozható.”

A fentieket összefoglalva:

- A veszélyhelyzet alapvetően 15 napig állhat fenn, vagy ha ezt az időszakot meghosszabbítják, akkor akár tovább is. Utóbbihoz az Országgyűlés jóváhagyása szükséges.
- A veszélyhelyzet ideje alatt a Kormány rendeletben hozhat döntéseket (szélesebb mozgásteret van)
- A kormány rendkívüli intézkedéseket is hozhat, akár egyes alkotmányos jogainkat is korlátozhatják, pl: kijárási tilalom bevezetése, gyülekezési szabadság korlátozása, ki-be utazás korlátozása

A március 11. napján kihirdetett veszélyhelyzet március 26. napján véget érne, azonban várhatóan erre nem fog sor kerülni, mivel a Parlament szavazni fog a veszélyhelyzet meghosszabbítása tárgyában (*a tv-i előterjesztés már napirendre van tűzve a jövő hétre*). A szavazás várhatóan többségi igennel és a veszélyhelyzet meghosszabbításával fog zárulni.

2. Mit kell tudni a gyülekezési szabadság korlátozásáról?

Alkotmányos jogunk a gyülekezés szabadsága.

Rendkívüli jogrendben ez korlátozható. Ez történt akkor is, amikor a kormány rendeletében (41/2020. Korm. rendelet) korlátozta ezt, a következőképpen:

„zárt helyen 100 főnél több személy, nem zárt helyen pedig 500 főnél több személy részvételével rendezvény tartása tilos, azzal, hogy e korlátozás érvényesítése a rendező, valamint a helyiség üzemeltetőjének a felelőssége”

Pár nappal később a vírus terjedése okán a kormány szigorított ezen a szabályon a 46/2020. Korm. rendeletben, így a következő intézkedések kerültek rögzítésre:

„3. § A zárt helyen vagy a nem zárt helyen tartott zenés, táncos rendezvények működésének biztonságosabbá tételéről szóló 23/2011. (III. 8.) Korm. rendelet szerinti rendszeres zenés, táncos rendezvények (a továbbiakban: rendszeres zenés, táncos rendezvény) helyszínén tartózkodni tilos.

4. § (1) Rendezvény helyszínén a résztvevők számától és a rendezvény helyszínétől függetlenül tilos tartózkodni. Gyűlés helyszínén tartózkodás tilos. (2) Nem minősül rendezvénynek a vallási közösség szertartása, továbbá a polgári házasságkötés és a temetés. (3) Sportrendezvény nézők nélkül, zárt körülmények között tartható meg.

5. § Az ott tartózkodók létszámától függetlenül, az ott foglalkoztatottak kivételével tilos a látogatása a) az előadó-művészet valamennyi ágának fellépése céljából megtartott eseménynek, függetlenül annak nyilvánosságától (színház, tánc-, zeneművészet), b) a mozinak, c) a múzeális intézményekről, a nyilvános könyvtári ellátásról és a közművelődésről szóló törvényben meghatározott ca) közgyűjteménynek, cb) közművelődési intézménynek, cc) közösségi színtérnek.”

3. Mire számíthatunk munkaadóként? Milyen fontos tudnivalóink vannak?

A munkáltató alapvető kötelezettsége az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeinek biztosítása.

Szintén munkáltatói preventív jellegű kötelezettség a munkavállalók tájékoztatása a koronavírus lehetséges tüneteiről, a fertőzés ismereteink szerinti terjedéséről, azokról az óvintézkedésekről, amelyeket maguk is megtehetnek, illetve a fertőzés gyanújának esetén követendő eljárásrendről. A munkáltatóktól elvárható továbbá, hogy hangsúlyozzák munkavállalóik irányába az egyéni és társadalmi felelősségüket is.

Amennyiben a munkahelyen, vagy annak környezetében megjelenik egy koronavírussal fertőzött személy, úgy ez olyan kockázatot jelent, amellyel a munkáltatónak foglalkoznia kell.

Felelős munkaadóként célszerű leállítani az üzleti utakat, kisebb/nagyobb rendezvényeket, valamint javasolt fertőtlenítőket kihelyezni, a munkahelyen a takarítások számát növelni.

Továbbá:

A munkáltató kötelezheti arra a munkavállalókat, hogy meghatározott ideig munkájukat otthon végezzék. Az otthoni munkavégzés ugyanolyan munkavégzésnek minősül, mint a normál munkavégzés, ennek megfelelően ezen időtartam alatt a munkaidőre, a munkabér megfizetésére, továbbá egyéb munkaviszonyra vonatkozó szabályok betartására is köteles a munkáltató.

A kialakult rendkívüli helyzetre tekintettel adatvédelmileg sem kifogásolható a munkáltatók részéről, ha előírják munkavállalóik számára a privát jellegű külföldi utazásaikra, egészségi állapotukra vonatkozó bejelentések megtételét. A munkavállalók kötelezhetőek arra, hogy jelentsék be: saját maguk vagy hozzátartozójuk mikor, hova, mennyi időre utazott vagy tervez utazni külföldre; ők vagy hozzátartozóik érintkeztek-e koronavírussal fertőzött, vagy feltehetően fertőzött személlyel; saját és hozzátartozóik egészségi állapotáról is azonnal tájékoztassák a munkáltatót, amennyiben koronavírus gyanús tüneteket észlelnek magukon; koronavírus gyanú esetén maradjanak távol munkahelyüktől, hívják az üzemorvost, háziorvost, központi számokat.

Számos munkafolyamat azonban nem végezhető, ezért felmerül a kérdés, hogy ilyen esetekben milyen lehetőségei vannak a munkáltatónak.

Leszögezhető, hogy a munkavállaló „félelme” a vírustól nem ok a munkavégzés megtagadására. Ritkább esetben, pl fokozott veszélyhelyzet esetében azonban – tehát például akkor, ha a munkavégzés helyén a fertőzés kockázata kiemelten magas – az egészséges és biztonságos munkavégzés feltétele nem biztosítható, ezért ilyen esetben a munkavállaló jogszerűen tagadhatja meg a munkavégzést. Ekkor is munkára képes állapotban kell rendelkezésre állnia, várnia kell a munkáltató további utasításait, és munkabérre is jogosult lesz.

Karantén esetén nem jár munkabér:

Viszont táppénz igen. Nézzük csak részletesen!

Ha a munkavégzés azért nem lehetséges, mert az egészségügyi hatóságok járványügyi zárlatot, karantént rendelnek el, és ennek következtében nem tudnak a munkavállalók a munkavégzés helyén megjelenni, úgy ez az eset már a munkáltató által elháríthatatlan külső oknak minősül, és figyelemmel a Munka törvénykönyve 146 § (1) bekezdésére, erre az időtartamra munkabér sem jár a dolgozóknak.

Ha tehát a rendőrség lezárja a közigazgatási határokat, a települést karantén alá vonják, és a munkavállaló ezért nem tud bemenni munkát végezni, akkor erre az időre a munkáltatónak munkabért nem kell biztosítani a munkavállaló részére. Ugyanez a helyzet abban az esetben is, ha „kijárási tilalom”, vagy „lakhely elhagyási tilalom” lép esetlegesen életbe.

A társadalombiztosítási szabályok szerint amennyiben a munkavállaló járványügyi zárlat miatt nem tud a munkahelyén megjelenni, és más munkahelyen, vagy munkakörben nem foglalkoztatható, úgy a munkavállaló – tünetek fennállása nélkül is – keresőképtelennek tekintendő és táppénzre jogosult. A munkavállaló tehát nem marad ellátatlan erre az időtartamra sem.

Ezt az időtartamot egyebekben úgy kell tekinteni, mintha a munkavállaló ledolgozta volna, azaz munkabért nem kell biztosítani, azonban (munkaidőkeret-számítás esetén) munkaidő szempontjából ezeket a napokat teljesítettnek kell tekinteni.

Amennyiben a munkáltató a munkavállalót azt követően kötelezi munkavégzésre, hogy a fokozott fertőzésveszély fennáll a munkahelyen, úgy azzal is számolnia kell, hogy a megbetegedés munkabalesetnek minősülhet.

Kötelező home office:

Amennyiben a munkáltató olyan intézkedést hoz, hogy a munkavállaló nem jogosult a munkavégzés helyére a járványveszély miatt belépni, illetve a munkáját köteles otthon végezni, úgy a munkavállaló ezen munkáltatói utasítást köteles betartani. A munkáltatói utasítás teljesítésének megtagadása esetén a munkavállaló fegyelmi intézkedéssel, súlyosabb esetben felmondással számolhat.

A járványveszély fennállása alatt a munkáltató a munkahelyen kívüli tevékenységével, különösen külföldre történő utazásával kapcsolatosan információkat kérhet a munkavállalótól. Kérheti azt, hogy a munkavállaló jelentse be, amennyiben járvány szempontjából veszélyeztetett régióba utazik vagy onnan vendége érkezik. A munkaidőn kívül tevékenységre, egészségügyi állapotra és a hozzátartozók egészségügyi állapotára vonatkozó adatokat a munkáltató a GDPR követelményei szerint kezelheti és a járványveszély elmúltával köteles azokat törölni.

Fertőzésveszély:

Ha a munkahelyen fertőzés vagy annak alapos gyanúja merül fel, úgy a munkáltató kötelezheti a munkavállalókat a távolmaradásra. A munkáltató köteles továbbá erről a többi munkavállalót tájékoztatni (az érintett személy személyazonosságának felfedése nélkül), valamint az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzési feltételek biztosítása érdekében szükséges intézkedéseket megtenni.

Fokozott veszélyhelyzet esetében – így többek között akkor, ha a munkavégzés helyén a fertőzés kockázata kiemelten magas – az egészséges és biztonságos munkavégzés feltétele nem biztosítható, ezért ilyen esetben a munkavállaló jogosult a munkavégzést megtagadni. Azonban ekkor is munkára képes állapotban köteles rendelkezésre állni, valamint várnia kell a munkáltató további utasításait, továbbá munkabérre is jogosult lesz.

Munkáltató és munkavállaló közötti rugalmasság:

Március 18.-án számos intézkedés született, így ennek következményeként a Munka Törvénykönyvének rendelkezései is bizonyos ponton változásra kerültek a következők szerint (47/2020 Korm. rendelet 6. §):

(1) A veszélyhelyzet kihirdetéséről szóló 40/2020. (III. 11.) Korm. rendelet által elrendelt veszélyhelyzet időtartama alatt előírt tilalmak, korlátozások betartása érdekében a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) a (2)–(4) bekezdés szerinti eltérő szabályokkal kerül alkalmazásra.

(2) Az Mt.-t a veszélyhelyzet megszűnését követő harminc napig azszal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a) a munkáltató a közölt munkaidő-beosztást az Mt. 97. § (5) bekezdése szerinti közlési szabályoktól eltérően is módosíthatja, b) a munkáltató a munkavállaló számára az otthoni munkavégzést és a távmunkavégzést egyoldalúan elrendelheti, c) a munkáltató a munkavállaló egészségi állapotának ellenőrzése érdekében a szükséges és indokolt intézkedéseket megteheti.

(3) A (2) bekezdésben foglalt szabályoktól eltérő kollektív szerződéses rendelkezéseket e rendelet hatályának tartama alatt alkalmazni nem lehet.

(4) A munkavállaló és a munkáltató az Mt. rendelkezéseitől külön megállapodásban térhetnek el.

A munkaidő-beosztásra vonatkozóan a Munka Törvénykönyvének 97. § (5) bekezdése a következőket tartalmazza: „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. A munkáltató a közölt munkaidő-beosztást a munkavállaló írásbeli kérésére is módosíthatja.” A Korm. rendelet alapján ez azt jelenti, hogy a munkáltatót nem köti a 96 órás szabály.

A c) pontban megfogalmazott szükséges és indokolt intézkedések egyelőre még nem kerültek pontosan meghatározásra, így értelmezhetjük addig úgyis, hogy a munkáltatónak joga van pl. lázat mérni, vagy koronavírus-tesztre kötelezheti a munkavállalót. Ennél a pontnál azért is van szükség a részletszabályokra, mivel a NAIH által kiadott tájékoztató alapján a munkáltató nem rendelhet el minden munkavállalóra általánosan kiterjedő, bármilyen diagnosztikai eszközt (pl. lázmérőt) alkalmazó szűrővizsgálatot, testhőmérséklet kötelező vizsgálatát, tekintettel arra, hogy az ilyen vizsgálatokból származó adatok nem alkalmasak a fertőzött személyek kiszűrésére, másrészt az vizsgálatok lefolytatása egészségügyi szakemberek, illetve hatóságok feladatkörébe tartozik.

Elhúzódó járványügyi helyzet:

Amennyiben a járványügyi helyzet és munkaerő kiesés hosszú távon fennáll, abban az esetben a munkáltatónak a következő lehetőségei vannak:

- munkaszerződés módosítás a munkavállalóval történt megállapodás alapján (pl. alaphér, munkaidő csökkentése);
- fizetés nélküli szabadság;
- felmondás a munkáltató működésével összefüggő okból. Ebben az esetben végkielégítés megfizetésével is számolni kell, ha a munkaviszony időtartama azt indokolja.

Csoportos létszámcsökkentés: amennyiben a felmondás indoka a munkáltató működésével összefüggő ok, és a létszámleépítés a Munka Törvénykönyvében meghatározott, nagyobb számú (akár már 10 fő) munkavállalót érint, a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályokat is be kell tartani. Csoportos létszámcsökkentés esetén a megszűnt munkaviszonyok számának meghatározásánál a munkáltató által kezdeményezett közös megegyezést is számításba kell venni. Legfőbb kötelezettségek:

- üzemi tanáccsal egyeztetés,
- állami foglalkoztatási szerv értesítése,
- munkaviszony megszüntetését 30 nappal megelőzően munkavállalók tájékoztatása.

4. Az elmúlt napokban meghozott, Társaságot érintő további rendelkezések

Adatszolgáltatási kötelezettség (46/2020 Korm. rendelet 10. §):

(1) Az innovációért és technológiáért felelős miniszter – mint a Kormány tudománypolitikáért és informatikáért felelős tagja – az élet- és vagyónbiztonságot veszélyeztető tömeges megbetegedést okozó humánjárvány megelőzése, illetve következményeinek elhárítása, a magyar állampolgárok egészségének és életének megóvása érdekében, a járvány terjedésének modellezése, elemzése céljából jogosult bármely rendelkezésre álló adat megismerésére, kezelésére. (2) Az innovációért és technológiáért felelős minisztert a feladata ellátása érdekében az állami és önkormányzati szervek, gazdálkodó szervezetek, magánszemélyek támogatni, a kért adatszolgáltatást teljesíteni kötelesek

Bérleti jogviszony (47/2020 Korm. rendelet 3. §):

(1) A turisztikai, a vendéglátóipari, a szórakoztatóipari, a szerencsejáték, a filmipari, az előadóművész, a rendezvény szervező és a sportszolgáltatást nyújtó ágazatok tekintetében a nem lakás céljára szolgáló helyiségre vonatkozó bérleti szerződéseket 2020. június 30-áig nem lehet felmondással megszüntetni. A felmondási tilalom a Kormány rendeletével a veszélyhelyzet fennállásáig meghosszabbítható. (2) Az (1) bekezdés szerinti bérleti díj a veszélyhelyzet fennállása alatt nem emelhető, abban az esetben sem, ha azt a szerződés egyébként lehetővé teszi.

Nyitvatartási idők (46/2020 Korm. rendelet 6. §):

„Az élelmiszert, az illatszert, a drogériai terméket, a háztartási tisztítószeret, a vegyi árut és a higiéniai papírterméket árusító üzlet, továbbá a gyógyszertár, a gyógyászati segédeszköz forgalmazó üzlet, az üzemanyag-töltőállomás és a dohánybolt kivételével a kereskedelemről szóló 2005. évi CLXIV. törvény 2. § 27. pontja szerinti üzletben (a továbbiakban: üzlet) 15.00 óra után 06.00 óráig az ott foglalkoztatottak kivételével tartózkodni tilos.”

Folyamatosan figyeljük a változásokat és a rendkívüli jogalkotást, így a Társaságot érintő változásokról a jövőben is tájékoztatjuk a Társaságot.

/ a 3. fejezetben kollégák szakmai cikkeiből is idéztem. DRA/