

# A Munkástanácsok Országos Szövetségének javaslatai és tevékenysége a koronavírus által okozott munkaerő-piaci következmények enyhítésében

## 1. A munkaügyi kapcsolatok kiemelt szerepe

A Munkástanácsok és a társkonföderációk leszögezték, hogy 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. 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.

## 2. Törvénymódosító kezdeményezéseink

Ez az eset merülhet fel, ha

- a munkavállaló nem fertőzött, de a köznevelési intézmények zárva vannak, ezért 14 évesnél fiatalabb gyermekével otthon marad

A veszélyhelyzet elrendelésére tekintettel fontos lenne a keresőképzelenség esetkörének bővítése. A jelenlegi közneveléssel összefüggő intézkedések szükségessé teszik annak szabályozását, hogy abban az esetben, ha a köznevelésben résztvevő gyermek nem tud részt venni ebben, úgy a gyermekről gondoskodni köteles szülők megfelelő ellátásban részesüljenek.

A szülők akaratukon kívüli kötelező gyermekfelügyeleti helyzetének kezelése államérdek.

Tárgy: előterjesztés a kötelező egészségbiztosítási ellátásokról szóló 1997. évi LXXXIII. törvény táppénz ellátásokra vonatkozó rendelkezéseinek módosítására.

Javaslat: az Alaptörvény 53. cikke alapján kihirdetett veszélyhelyzet esetén, ha a szülő 14 évesnél fiatalabb gyermekéről való gondoskodása miatt a munkahelyén nem tud megjelenni, és a gyermeket saját háztartásában neveli;

Javasoljuk az Ebtv. 45. § a kiegészítését, bővítését is:

Javaslat:

Ebtv. 45. § (5) bekezdés: A kormány által kihirdetett veszélyhelyzet miatti szülői gondoskodás miatti keresőképtelenség fennállását az illetékes köznevelési intézmény vezetőjének igazolása alapján lehet megállapítani.

Javasoljuk az Ebtv. 46. § (1) bekezdésének a kiegészítését, bővítését is:

Javaslat:

Ebtv. 46. § (1) bekezdés f) pont: a veszélyhelyzet miatti szülői keresőképtelenség a köznevelési intézmény bezárásáig, de legfeljebb a veszélyhelyzet fenntartásáig állhat fent.

Javasoljuk az Ebtv. 46. § (6) bekezdésének a kiegészítését, bővítését:

Ebtv. 46. § (6) bekezdés d) pont: veszélyhelyzet miatti 14 évesnél fiatalabb gyermekéről való gondoskodása miatt munkahelyen meg nem jelenés miatt részesült táppénzben.

### **3. A munkajogi helyzetek értelmezését segítő javaslataink:**

A munkajogi szabályozás alapelve, hogy a munkáltató amennyiben a foglalkoztatási kötelességének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget (állásidő) – a munkavállalót, az elháríthatatlan külső okot kivéve – alapbér illeti meg.

A jelenlegi helyzetben azonban számolni kell az olyan esetekkel, hogy

- a munkavállaló nem fertőzött, de a munkahelye nem megközelíthető, mert le van zárva és nincs lehetőség otthoni munkavégzésére vagy kiküldetés alkalmazására,
- a munkavállaló nem fertőzött, de tőle független okból nem tudja ellátni a munkakörét (a munkavégzés személyi, tárgyi feltételei hiányoznak)
- a munkáltató hatósági, közegészségügyi intézkedések miatt nem tud eleget tenni a foglalkoztatási kötelezettségének

A Munkástanácsok ezzel összefüggésben rögzítette, hogy az „elháríthatatlan külső ok” szűken értelmezendő, és alapvetően – ebben a helyzetben – közegészségügyi kérdés. Addig a pontig tehát, amíg nincs ilyen irányú konkrét hatósági, 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 alapbért kell fizetnie. Az állásidőre járó díjazás szabályainak a háttérében a munkajog sajátos kockázattelepítési szemlélete húzódik meg. A hagyományos munkajogi felfogás szerint a jogviszonybeli alá-fölérendeltségnek az a következménye, hogy a munkavállaló a munkáltatói működés kockázatát nem viselheti. A bérfizetés

alóli munkáltató „mentesülésnek” ún. konjunktív feltételei vannak, azaz a munkáltatón kívülinek és általa elháríthatatlannak kell lennie. Azaz olyan külső körülmény, melynek elhárítására objektíve nincs lehetőség, tőle független, annak bekövetkezésével nem számolhatott, illetve a kényszerhelyzetet munkaszervezéssel sem tudja megelőzni vagy elhárítani.

Ilyen hatósági intézkedések, korlátozások születtek az elmúlt napokban, amelyek kiemelten érintenek bizonyos ágazatokat (vendéglátás, turizmus stb.).

További javaslatok:

A LIGA Szakszervezetekkel közösen kértük az illetékes minisztériumokat, hogy

- a közszféra, valamint az állami tulajdonú gazdasági társaságok esetében is hasonló, a munkavállalók otthoni munkavégzését elősegítő munkáltatói intézkedések bevezetésére mihamarabb sor kerüljön.
- Az előző évi szabadságok kiadásának határideje a szükséges jogszabályi változások révén módosuljon 2020. szeptember 30. napjáig.
- Ugyancsak jelentős probléma, hogy a SZÉP-kártya juttatásban részesülő munkavállalók előreláthatólag nem tudják felhasználni a rendkívüli körülmények között a keretösszegeket, ezért javasoljuk az összeg felhasználhatóságának meghosszabbítását.
- A Munka törvénykönyve 146. §-a az elháríthatatlan külső ok esetére nem biztosítja az állásidő fizetésének kötelezettségét, ezért kezdeményezzük a Munka törvénykönyve vonatkozó rendelkezéseinek módosítását akként, hogy a veszélyhelyzet esetére a bekövetkezett elháríthatatlan külső ok esetén is részesüljenek a munkavállalók az állásidő esetére járó alapbérben.
- A fentieken túl kezdeményezzük, hogy a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fóruma fogalmazzon meg és

tegyen közzé ajánlásokat a munkaadók felé az egészségügyi veszélyhelyzetben alkalmazandó, a munkavállalók foglalkoztatási körülményeit illető magatartásról, illetve követendő eljárásokról.

A Munkástanácsok annak az esetben a feloldására, amikor a munkáltató „elháríthatatlan külső kényszerből” nem fizet alapbért a munkavállalóinak (egyre több ilyen helyzet merülhet fel), egy állami alap felállítását is javasolja, amely pl. az ilyen helyzetbe kerülő munkavállalók alapbérét (vagy annak egy meghatározott részét) téríti.

#### **4. A tb. jogi helyzetek értelmezését segítő javaslataink:**

Ezek a helyzetek merülhetnek fel, ha:

- a munkavállaló nem fertőzött, de a hatóság elrendeli a „két hetes” megfigyelését
- a munkavállaló nem fertőzött, de külföldön karanténba kerül
- a munkavállaló nem fertőzött, de lakóhelye zárlat alá kerül.

Álláspontunk szerint ezekben az esetekben táppénz jár az érintett munkavállalóknak. A magunk részéről kiinduló alapként a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény 44. §-át (ennek a. és g. pontját) tekintjük. Ez a helyzet előállhat, ha a munkavállaló maga nem beteg, azonban környezetében előfordult fertőződés, 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).

### **5. Állandó, ingyenes jogsegélyszolgálat biztosítása**

Tagszervezeteink részére a Munkástanácsok központja is rendelkezésre áll, de a regionális és összehangolt JOGpontok projektek ingyenes jogi segítséget nyújtanak a munka világában és európai uniós támogatással valósulnak meg, bárki számára elérhetőek. A jogsegély-szolgáltatás teljesen díjtalan és anonim, a telefonos, e-mailes, online, chates jogsegély formáiról a [www.jogpontok.hu](http://www.jogpontok.hu) oldalon tájékozódhatnak.

Munkástanácsok Országos Szövetsége