

## TÁJÉKOZTATÓ

**a koronavírus miatt kihirdetett veszélyhelyzetben való jogszerű munkáltatói eljárás érdekében munkáltatók és munkavállalók részére!**

Magyarország Kormánya 2020. március 11-én a koronavírus miatt veszélyhelyzetet hirdetett Magyarország egész területére, a kihirdetésről szóló 40/2020. (III. 11.) Korm. rendelet aznap 15 órakor hatályba is lépett. Kérdésként merül fel, hogy a veszélyhelyzetben mit tehetnek a munkáltatók, milyen kockázatokkal, buktatókkal kell számolni a munkáltatói intézkedések meghozatala során.

Rövid összefoglalónk az eddig felmerült kérdések alapján törekszik lényegre törő, adekvát választ nyújtani a munkáltatók részére. Egyes témakörök – ez irányú kérés esetén – külön összefoglalóban részletesen is bemutatásra kerülnek, illetve készséggel megválaszoljuk a felmerülő kérdéseket is.

**A közszolgálati jogviszony létrejöttét, tartalmát, megszűnését a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (Kttv.) szabályozza.**

### **1./ Díjazás munkavégzés hiányában – munkáltató működésében felmerült okból**

A Kttv. 144. § (1) bekezdése akként rendelkezik, miszerint „*a kormánytisztviselőt ha a munkáltató működési körében felmerült okból nem tud munkát végezni, az emiatt kiesett munkaidőre (állásidő) illetmény illeti meg.*”

Fontos szabály, hogy a Kttv rendelkezései alapján a kormánytisztviselőt a munkáltató működésében felmerülő ok miatti állásidőre megilleti az illetménye, szemben az Mt. rendelkezéseivel, ahol ilyen esetben a munkavállalót nem illeti meg díjazás.

Példával élve ez azt jelenti, hogy ha a munkavégzés azért nem lehetséges, mert nem tudja biztosítani az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit – mert például megjelent egy koronavírussal fertőzött ügyfél vagy dolgozó a munkahelyen és emiatt az egész épület fertőtlenítésére van szükség - és ennek következtében nem tud a kormánytisztviselő a munkavégzés helyén megjelenni és a munkáltató nem tudja más munkakörben vagy munkahelyen foglalkoztatni, úgy ez az eset a munkáltató működésében felmerülő oknak minősül. Ugyanakkor, amennyiben járványügyi zárlat, vagy karantén kerül elrendelésre, az már nem a munkáltató működésében felmerülő oknak, hanem elháríthatatlan külső oknak fog minősülni és ebben az esetben a 3.1. pontban foglalt keresőképtelenségre vonatkozó rendelkezések lesznek alkalmazandóak.

### **2./ Rendelkezésre állási kötelezettség és munkavégzés alóli mentesülés – megállapodás szerinti díjazás**

A Kttv. 144. § (2) bekezdése értelmében „a kormánytisztviselőt, ha a 79. § j) vagy l) pontja alapján mentesül a munkavégzés alól, a kiesett munkaidőre megállapodásuk szerint illeti meg díjazás.

79. § A kormánytisztviselő mentesül a rendelkezésre állási, illetőleg munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól

j) a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét időtartamára,

l) a munkáltató engedélye alapján.”

A Kttv. 144. § (2) bekezdés lehetőséget biztosít arra a kormánytisztviselőnek, hogy mentesüljön a munkavégzés és rendelkezésre állási kötelezettség alól a munkáltató engedélye alapján, illetve különös méltánylást érdemlő személyi és családi vagy elháríthatatlan ok miatti távollét időtartamára. Ezen időszakokra vonatkozóan a kormánytisztviselőt a munkáltatóval való megállapodása alapján illeti meg az illetménye.

*Ez tehát egy jogszerű megoldás lehet olyan kormánytisztviselők esetében, akiknek szükséges, hogy gyermekükre felügyeljenek és otthon maradjanak az iskolák bezárása miatt és a munkáltatónak se olyan drága, költséges megoldás, mintha teljes illetményt kellene fizetnie a kormánytisztviselőnek. Fontos továbbá hangsúlyozni, hogy ezen megoldás kizárólag addig alkalmazható, ameddig a kormánytisztviselő a munkáltató működésében felmerült ok miatt -karantén vagy kijárási tilalom- nem tud munkát végezni, mivel ezen ok bekövetkezését követően a kormánytisztviselőt a munkáltató mérlegelése nélkül, jogszabály alapján megilleti az állásidőre az illetménye.*

### **3. Keresőképtelenség**

3.1. A keresőképtelenség és keresőképesség orvosi elbírálásáról és annak ellenőrzéséről szóló 102/1995. (VIII. 25.) Korm. rendelet 11. § (2) bekezdése kimondja, hogy, ha a „keresőképtelenség közegészségügyi okból történt hatósági elkülönítés, illetőleg közegészségügyi okból történt foglalkozástól eltiltás vagy járványügyi zárlat miatt áll fenn, az intézkedéseket elrendelő tisztifőorvos értesíti a keresőképtelen állományba vételre jogosult orvost, aki a biztosítottat nyilvántartásba veszi, és keresőképtelenségét igazolja.”

A közegészségügyi okból foglalkozástól eltiltás vagy hatósági elkülönítés esetén a keresőképtelenséget az orvos „7”-es kóddal igazolja (ld. Korm. rendelet 2. melléklet)

Megjegyzendő még, hogy „7”-es kódos keresőképtelenség esetén betegszabadság nem jár, hanem a keresőképtelenség első napjától táppénz megállapítására és folyósítására kerülhet sor; továbbá „7”-es kódos keresőképtelenség esetén **a foglalkoztatót (munkáltatót) táppénz-hozzájárulás fizetési kötelezettség nem terheli.**

A **táppénz mértéke** az általános szabályok szerint alakul a „karantén” esetén is; vagyis a táppénz:

- **50%-os mértékű** a fekvőbeteg-gyógyintézeti ellátás tartama alatt,

- **60%-os mértékű**, ha nem kórházi ellátásról van szó, és a biztosított a folyamatos biztosítási időszak alatt rendelkezik legalább 730 biztosításban töltött nappal,
- **50%-os mértékű**, ha nem kórházi ellátásról van szó, és a biztosított a folyamatos biztosítási időszak alatt nem rendelkezik legalább 730 biztosításban töltött nappal.

**A „7”-es kóddal a keresőképtelenség igazolására természetesen csak abban az esetben kerülhet sor, ha a „karantén” a hatályos jogszabályok alapján elrendelésre került.**

*Ez a jogszerű eljárás arra az esetre, ha az egészségügyi hatóság a járványügyi zárlatot elrendeli és a munkavállaló nem tud megjelenni a munkahelyén; vagy abban az esetben, ha a koronavírus miatti keresőképtelenséget állapítanak meg.*

### 3.2. Keresőképtelenség foglalkozási megbetegedés miatt

Amennyiben a koronavírusos megbetegedés foglalkozási megbetegedésnek minősül, akkor 100%-os táppénz jár (baleseti táppénz). Akkor kerülhet sor baleseti táppénz - 100%-os mértékű megállapítására, ha a biztosított olyan módon fertőződött meg a koronavírusal, hogy az foglalkozási megbetegedésnek minősül; vagyis az a beteg munkavégzése, foglalkozása gyakorlása során alakult ki. Életszerűen ez a koronavírusal fertőzött személyekkel foglalkozó egészségügyi dolgozók - orvosok, ápolók, mentősök, stb. - esetében képzelhető el.

A foglalkozási megbetegedést a 27/1996. (VIII. 28.) NM rendelet szerint az arra hatáskörrel rendelkező szerv kivizsgálja és megállapítja. Ha erre sor került, és az egészségbiztosítási szerv az Ebtv 52. §-a alapján – is döntést hozott a foglalkozási megbetegedés társadalombiztosítási szempontból üzemi balesetként való elismeréséről, akkor nincs relevanciája annak, hogy az őt kezelő orvos milyen kezelést rendel el, vagy, hogy a beteg kórházban vagy az otthonában gyógyul-e. Ezekben az esetekben a keresőképtelenséget az orvos - a foglalkozási megbetegedés elismerése után - „2”-es kóddal igazolja.

## **4./ Szabadság**

A Kttv. 100. § (1) bekezdése értelmében *„a kormánytisztviselőnek a munkában töltött idő alapján minden naptári évben szabadság jár, amely alap- és pótszabadságból áll.”*

A Kttv 103. § (1) bekezdése értelmében *„a munkáltatói jogkör gyakorlója - a kormánytisztviselő igényének megismerése után - a tárgyévben február végéig köteles éves szabadságolási tervet (a továbbiakban: szabadságolási terv) készíteni a szabadságok tárgyévi ütemezéséről, s arról a kormánytisztviselőt tájékoztatja.*

*(2) A szabadság kiadásának időpontját - a kormánytisztviselő előzetes meghallgatása után - a szabadságolási terv alapján a munkáltatói jogkör gyakorlója határozza meg.*

*(3) A szabadságot kettőnél több részletben csak a kormánytisztviselő kérésére lehet kiadni.*

*(4) A kormánytisztviselő kérelmére az alapszabadság kettőötödét - a kormányzati szolgálati jogviszony első három hónapját kivéve - a szabadságolási tervtől eltérően a*

*kormánytisztviselő által kért időpontban kell kiadni. A kormánytisztviselőnek erre vonatkozó igényét a szabadság kezdete előtt legkésőbb tizenöt nappal be kell jelentenie. Ha a kormánytisztviselőt érintő olyan körülmény merül fel, amely miatt a munkavégzési kötelezettség teljesítése számára személyi, illetve családi körülményeire tekintettel aránytalan vagy jelentős sérelemmel járna, a kormánytisztviselő erről haladéktalanul értesíti a munkáltatót. Ebben az esetben a munkáltató az alapszabadság kettőötödéből összesen három munkanapot - legfeljebb három alkalommal - a kormánytisztviselő kérésének megfelelő időpontban, a tizenöt napos bejelentési határidőre vonatkozó szabály mellőzésével köteles kiadni. A kormánytisztviselő a munkáltató felszólítása esetén a körülmény fennállását a munkába állásakor haladéktalanul igazolni köteles.*

*(5) A szabadságot a tervben foglaltaktól csak rendkívül indokolt esetben lehet eltérni és ebben az esetben a kormánytisztviselő - kivéve, ha az eltérésre a kormánytisztviselő kérelmére került sor - jogosult az ezzel összefüggésben felmerülő kára, költségei megtérítésére.”*

A Kttv értelmében a szabadság kiadásának időpontjáról a munkáltatói jogkör gyakorló dönt. Azonban a Kttv. lehetővé teszi, hogy az alapszabadság 2/5-öd része a kormánytisztviselő által kért időpontban kerüljön kiadásra a szabadságot a tervtől eltérően, ezt azonban a kormánytisztviselőnek a szabadság kezdete előtt 15 nappal be kell jelentenie. Ezen főszabály alól ugyanakkor kivételt enged a Kttv abban az esetben, ha a kormánytisztviselő számára a munkavégzési kötelezettség teljesítése a családi és személyi körülményeire tekintettel aránytalan vagy jelentős sérelemmel járna. mely esetben az alapszabadság 2/5-ödéből 3 napot a kormánytisztviselő kérésének megfelelően időpontban kell kiadni.

Fontos ugyanakkor hangsúlyozni, hogy a Kttv. rendkívül indokolt esetben elérést enged a szabadságot a tervtől.

#### *„Az igazgatási szünet*

*108. § A Kormány a központi államigazgatási szervekre, azok területi és helyi szerveire nézve igazgatási területenként rendeletben megállapíthatja azt az időszakot (igazgatási szünet), amely alatt a rendes szabadságot ki kell adni. Az államigazgatási szerv hivatali szervezetének vezetője, a Kormány által megállapított igazgatási szünet időtartamán belül, az egyes szervezeti egységek esetében eltérő időszakban, illetve időtartamban határozhatja meg a szabadság kiadását, illetve kivételét. Az ilyen módon kiadott, illetve kivett szabadság nem haladhatja meg a kormánytisztviselő tárgyévre megállapított alapszabadságának a háromötödét.”*

Ugyanakkor ezen eltérés esetén is figyelembe kell venni az igazgatási szünetre vonatkozó rendelkezéseket, miszerint a Kormány határozza meg az igazgatási szünet időtartamát, amelyen belül az államigazgatási szerv hivatali szervének vezetője meghatározhatja a szabadság kiadását, amely tartama a kormánytisztviselő alapszabadságának 3/5-ét nem haladhatja meg.

*Álláspontunk szerint a koronavírus járvánnyal összhangban hirdetett vészhelyzet a Kttv 103. § (5) bekezdésben foglalt rendkívüli indokolt esetnek felel meg, így a szabadságot a tervben meghatározottaktól – az igazgatási szünet tekintetében megállapított, a kormánytisztviselő alapszabadságának legfeljebb 3/5-ét kivéve - el lehet térni a kormánytisztviselő alapszabadságának 2/5-e és pótszabadságainak tekintetében.*

*Az éves, rendes fizetett szabadság kiadása is szintén egy jogszerű megoldás arra az esetre, hogy a kormánytisztviselő otthon maradjon gyermekére vigyázni, illetve mentesüljön a munkavégzési kötelezettség alól és ne kelljen munkát végeznie az elkövetkezendő időszakban.*

## **5./ Fizetés nélküli szabadság**

5.1. A Kttv 111. § rendelkezései szerint az alábbi esetekben jogosult a kormánytisztviselő fizetés nélküli szabadságra.

Az Mt. 128. §, és a 130-132. §-ai szerinti fizetés nélküli szabadság az alábbi esetekben illeti meg alanyi jogon a kormánytisztviselőt:

- gyermek gondozása céljából a gyermek harmadik életéve betöltéséig (klasszikusan a gyesjogosultság alatt), továbbá
- a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény 42/G. §-a szerinti gyermekgondozási díj időtartamára fizetés nélküli szabadságra jogosult
- a gyermek tizedik életévének betöltéséig a gyermek személyes gondozás érdekében, amennyiben ezen időtartamra is fennáll a gyermekgondozási segély, gyermekgondozást segítő ellátás folyósításának időtartama alatt
- a kormánytisztviselőt hozzátartozója tartós ápolása céljából az ápolás időtartamára, de maximum 2 évre (az ápolás indokoltságáról orvosi igazolás szükséges),
- tényleges önkéntes-tartalékos katonaiszolgálat-teljesítés időtartamára.
- a kormánytisztviselőnek unokája személyes gondozása érdekében fizetés nélküli szabadság jár a gyermekgondozási díj folyósításának időtartama alatt.”

A **kormánytisztviselőnek** a fizetés nélküli szabadság **igénybevételét**, az önkéntes katonaiszolgálat-teljesítés kivételével, 15 nappal korábban kell bejelentenie, a **megszüntetésre vonatkozó igényét** 30 nappal korábban kell közölnie a munkáltatóval.

A kormánytisztviselő a fentiektől eltérő esetben nem igényelhet a munkáltatótól fizetés nélküli szabadságot, tekintettel arra, hogy a Kttv 9. § (4) bekezdés akként rendelkezik, miszerint *„e törvény rendelkezéseitől csak abban az esetben lehet eltérni, ha azt a törvény kifejezetten megengedi.”*

5.2. A fizetés nélküli szabadság hatással van a biztosított személy társadalombiztosítási jogállására.

A társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény (a továbbiakban: „Tbj.”) 8. §-a alapján **a fizetés nélküli szabadság ideje alatt szünetel a biztosítás**, kivéve, ha

- a fizetés nélküli szabadság idejére csecsemőgondozási díj, gyermekgondozási díj, gyermekgondozást segítő ellátás, gyermekgondozási segély vagy gyermeknevelési támogatás kerül folyósításra, vagy



- a fizetés nélküli szabadságot tizenkét évesnél fiatalabb beteg gyermek ápolása címén veszik igénybe,
- a fizetés nélküli szabadságot önkéntes tartalékos katonai szolgálat teljesítése céljából veszik igénybe.

## **6./ Home office – helyesebben: távmunkavégzés**

6.1. A Kormány a Kttv. 259. § 10. b) pontjának felhatalmazása alapján megalkotta a kormánytisztviselők munka- és pihenőidejéről, az igazgatási szünetről, a kormánytisztviselőt és a munkáltatót terhelő egyes kötelezettségekről, valamint a távmunkavégzésről szóló 30/2012. (III. 7.) Korm. rendeletet.

A 30/2012. (III. 7.) Korm. rendelet (2) bekezdése akként rendelkezik, miszerint a rendelet II-IV. fejezeteinek hatálya a Kttv. 1. és 2. §-ában meghatározott közigazgatási szervekre és az ott foglalkoztatott kormánytisztviselőre terjed ki.

A Kttv 1. § és 2. § az alábbiak szerint rendelkezik: *„(1) E törvény hatálya - nemzetközi jogi vagy uniós jogi kötelezettség teljesítése érdekében törvény eltérő rendelkezése hiányában -*

*a) a helyi önkormányzat képviselő-testületének polgármesteri hivatala, közterület-felügyelete, a közös önkormányzati hivatala (a továbbiakban: képviselő-testület hivatala) kormánytisztviselőjének és közszolgálati ügykezelőjének közszolgálati jogviszonyára,*

*b) a VIII/A. Fejezet rendelkezései szerint a polgármesterre és az alpolgármesterre, továbbá*

*c) a Kormány által intézményfenntartásra kijelölt szerv kormánytisztviselőjének és kormányzati ügykezelőjének kormányzati szolgálati jogviszonyára terjed ki.*

*(2) E törvény rendelkezéseit kell alkalmazni a kormányzati igazgatási szerv kormánytisztviselőjének és kormányzati ügykezelőjének kormányzati szolgálati jogviszonyára vagy a jogviszony egyes elemeire, ha*

*a) a kormányzati igazgatásról szóló törvény ekként rendelkezik, vagy*

*b) a kormányzati igazgatásról szóló törvény a jogviszony vagy annak egyes elemei tekintetében a hatályának hiányáról rendelkezik.*

*2. § Törvény eltérő rendelkezése hiányában az Országgyűlés Hivatala, valamint az Országgyűlési Őrség kormánytisztviselőjének és közszolgálati ügykezelőjének közszolgálati jogviszonyára e törvény rendelkezéseit kell alkalmazni.”*

A 30/2012. (III. 7.) Korm. rendelet az alábbiakat fogalmazza meg a távmunkavégzéssel kapcsolatban: *11. § (1) Távmunkavégzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel (együtt: számítástechnikai eszköz) végeznek és eredményét elektronikusan továbbítják.*

*(2) Távmunkavégzés esetén a kinevezésnek tartalmaznia kell*

*a) a kormánytisztviselő távmunkavégzés keretében történő foglalkoztatását,*

*b) a munkáltató és a távmunkát végző kormánytisztviselő közötti, a szolgálati jogviszonyból származó jogok gyakorlásához és kötelezettségek teljesítéséhez szükséges kapcsolattartás (a továbbiakban: kapcsolattartás) feltételeit,*

c) a távmunkavégzéssel összefüggésben a távmunkát végző kormánytisztviselőnél szükségesen és indokoltan felmerült költség elszámolásának módját.

(3) *Eltérő megállapodás hiányában a munkavégzéshez, valamint a kapcsolattartáshoz szükséges eszközöket a munkáltató biztosítja.*

(4) *A munkáltató - a 8. §-ban foglaltakon túlmenően - írásban tájékoztatja a kormánytisztviselőt*

a) *a munkáltató általi ellenőrzés szabályairól,*

b) *a számítástechnikai vagy elektronikus eszköz használata korlátozásának szabályairól, valamint*

c) *arról a szervezeti egységről, amelyhez a kormánytisztviselő munkája kapcsolódik.*

(5) *A munkáltató a távmunkát végző kormánytisztviselőnek minden olyan tájékoztatást köteles megadni, amelyet más kormánytisztviselőnek biztosít.*

(6) *A távmunkát végző kormánytisztviselő köteles a kinevezés elfogadásával egyidejűleg tájékoztatni a munkáltatót a kapcsolattartáshoz szükséges elektronikus eszköz elérhetőségének adatairól, ha az elektronikus eszközt nem a munkáltató biztosítja.*

(7) *A munkáltató biztosítja, hogy a kormánytisztviselő a munkáltató területére beléphessen és más kormánytisztviselővel kapcsolatot tartson.*

A kormányrendelet egyértelműen fogalmaz atekintetben, hogy a távmunkavégzés lehetőségének és feltételeinek a kinevezésben szerepelnie kell. Amennyiben a távmunkavégzés nem került rögzítésre az egyes kinevezésekben, úgy annak alkalmazására nem ad lehetőséget a kormányrendelet. Természetesen a feleknek lehetőségük van arra, hogy a kinevezést közös megegyezéssel módosítsák, így lehetővé téve a távmunkavégzést. Ugyanakkor fontos kiemelni, hogy a kormányrendelet értelmében a távmunkavégzés keretében való foglalkoztatás állandó jelleggel való távmunkavégzés keretében való foglalkoztatásról rendelkezik.

Ekörben megoldás lehet, hogy a felek közös megegyezéssel határozott időre pl. a vészhelyzet megszűnéséig vagy a vészhelyzet megszűnését követő 30 napig – módosítják a kinevezést és távmunkavégzés keretében kerül sor a foglalkoztatásra. Természetesen a törvényben meghatározott feltételek rögzítése szükséges.

6.2. Azt is fontos kiemelni, hogy a távmunkára speciális munkavédelmi szabályok irányadók. A Munkavéd. tv. VII/A. Fejezete „*A távmunkavégzés eltérő munkavédelmi szabályai*” címmel tartalmaz a távmunkavégzésre vonatkozó speciális szabályokat.

A Munkavéd. tv. 86/A. § (1) bekezdése értelmében a távmunkavégzésre a törvény szabályait a VII/A. Fejezetben felsorolt eltérésekkel kell alkalmazni. A munkavégzés eszközének munkavédelmi vizsgálatát szabályozza a Munkavéd. tv. 86/A. § (2) bekezdése, eszerint a távmunkavégzés - a munkáltatóval kötött megállapodás alapján - a kormánytisztviselő által biztosított munkaeszközzel is történhet. Az ilyen munkaeszköz esetén a **munkáltató a kockázatértékelés elvégzése során** győződik meg a munkaeszköz biztonságos állapotáról. A munkaeszköz biztonságos állapotának fenntartásáról ebben az esetben a kormánytisztviselő gondoskodik.

Távmunkavégzés esetén munkahely az a munkaszerződésben a felek által meghatározott helyiség, ahol a kormánytisztviselő az információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel rendszeresen a munkáját végzi [Munkavéd. tv. 86/A. §

(8) bek.]. A munkahelyen a kormánytisztviselő a munkáltató hozzájárulása nélkül nem változtathatja meg a munkakörülményeket [Munkavéd. tv. 86/A. § (3) bek.].

A Munkavéd. tv. 86/A. § (5) bekezdése értelmében a munkáltató vagy megbízottja a szükséges munkavédelmi feladatok elvégzése, a munkavédelmi eljárások lefolytatása - így különösen az üzembe helyezés, kockázatértékelés, felülvizsgálat, balesetvizsgálat - céljából **léphet be és tartózkodhat a munkavégzési helyként szolgáló ingatlan** területén.

A Munkavéd. tv. 86/A. § (6) bekezdése szerint a munkáltató a kormánytisztviselőt tájékoztatja a munkahelyi munkavédelmi tanácskozási és érdekképviselési lehetőségekről és gyakorlatról, továbbá az ezzel összefüggő feladatot ellátó felelős személyekről, elérhetőségük adatairól. A munkavégzési helyként szolgáló ingatlan területére a munkavédelmi képviselő a kormánytisztviselő beleegyezésével léphet be és tartózkodhat.

Hatósági ellenőrzést a felügyelet kizárólag munkanapon, 8 és 20 óra között végezhet. A munkavédelmi hatóság a munkáltatót és a kormánytisztviselőt az ellenőrzés megkezdése előtt legalább 3 munkanappal erről tájékoztatja. A munkáltató az ilyen céllal a munkavégzési helyként szolgáló ingatlan területére történő belépéshez szükséges hozzájárulást a kormánytisztviselőtől legkésőbb az ellenőrzés megkezdéséig beszerzi [Munkavéd. tv. 86/A. § (7) bek.].

*A távmunkavégzés is egy jogszerű megoldás arra, hogy a kormánytisztviselő otthon maradjon és vigyázzon gyermekére az iskolák bezárása miatt, azonban figyelembe kell venni, hogy nyilvánvalóan csak bizonyos munkakörök esetében alkalmazható, akkor is meghatározott időre vehető igénybe, viszont szigorú és költséges munkavédelmi eljárás lefolytatása után lehet csak áttérni - a felek megállapodása alapján - a távmunkavégzésben történő foglalkoztatásra. Figyelemmel kell lenni továbbá arra is, hogy nagy mennyiségű személyes adat kezelésére kerülhet sor a munkáltató területén kívül, ezért a személyes adatok védelme fokozott mértékben kell, hogy érvényesüljön, amely adatvédelmi szabályzatok módosítását is maguk után vonhatják. A fenti körülmények tükrében mérlegelni szükséges, hogy a távmunkavégzésre való áttérés feltételeinek biztosításával járó intézkedések megtétele nem okoz-e aránytalanul nagy megterhelést és költséget a munkáltató részére és ennek tükrében mérlegelendő, hogy nincs-e más hatékonyabb munkaszervezési megoldás. Fontos továbbá annak hangsúlyozása is, hogy nyilvánvalóan kizárólag távmunkavégzéssel a közszolgáltatások ellátása nem biztosítható, így erre mindenképpen figyelemmel kell lenni.*

### 6.3. Adatvédelmi kérdések a távmunkavégzéssel összefüggésben

A 30/2012 (III.7.) Korm rendelet 12. § (1) bekezdése értelmében „a munkáltató utasítási joga - eltérő megállapodás hiányában - kizárólag a kormánytisztviselő által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki.

(2) A munkáltató írásban előírhatja, hogy az általa biztosított számítástechnikai vagy elektronikus eszközt a kormánytisztviselő kizárólag a munkavégzéshez használhatja.

(3) A munkavégzés ellenőrzése során a munkáltató nem tekinthet be a kormánytisztviselőnek a munkavégzéshez használt számítástechnikai eszközön tárolt, nem a szolgálati jogviszonyból származó kötelezettséggel összefüggő adataiba. A betekintési jogosultság tekintetében a szolgálati jogviszonyból származó kötelezettséggel összefüggő adatnak minősül a (2) bekezdés alapján előírt tilalom vagy korlátozás betartásának ellenőrzéséhez szükséges adat.



*(4) **Eltérő megállapodás hiányában a munkáltató állapítja meg az ellenőrzés módját és a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlan területén történő ellenőrzés esetén annak bejelentése és megkezdése közötti legrövidebb időtartamot. Az ellenőrzés nem jelenthet a kormánytisztviselő, valamint a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet.***

*(5) **Eltérő megállapodás hiányában a munkáltató a napi munkaidő legalább fele beosztásának jogát - a távmunkavégzés sajátos jellegére tekintettel - a kormánytisztviselő számára írásban átengedi (kötetlen munkarend).***

Fontos hangsúlyozni, hogy a távmunkavégzés („home office”) ideje alatt is él a munkáltatónak az ellenőrzési joga a munkáltató által a kormánytisztviselő részére munkavégzés céljára biztosított számítógépen és mobiltelefonon tárolt adatok tekintetében. A kormánytisztviselő a munkáltató által a munkavégzéshez biztosított számítástechnikai eszközt (mobiltelefon, laptop) – a felek eltérő megállapodása hiányában- kizárólag szolgálati jogviszony teljesítése érdekében használhatja. A munkáltató jogosult az ellenőrzése során a szolgálati jogviszony teljesítéséhez használt számítástechnikai eszközön tárolt, szolgálati jogviszonnyal összefüggő adatokba betekinteni.

Ez a szabály abban az esetben is ugyanígy érvényesül, amikor a **felek megállapodása alapján a kormánytisztviselő a saját számítástechnikai eszközt** használja a szolgálati jogviszony teljesítése érdekében. Fontos kiemelni, hogy a munkáltató kizárólag a szolgálati jogviszonnyal összefüggő adatokba tekinthet be, azon adatokba, amelyek a szolgálati jogviszonnyal nem állnak összefüggésben, azon adatokba a munkáltatónak nincs betekintési joga.

A kialakult rendkívüli helyzetre tekintettel sok esetben alkalmazzák a „home office” intézményét, azonban a legtöbb esetben nem került sor a fentebb hivatkozott, megfelelő intézkedések megtételére. Ez azt is jelenti, hogy akár a munkáltató által biztosított, akár a kormánytisztviselő saját tulajdonát képező számítástechnikai eszközök tekintetében a szolgálati jogviszonnyal összefüggő adatok (így akár más személyek személyes adatai is) könnyen keveredhetnek a kormánytisztviselő magánszférájához kapcsolódó, magán jellegű adatokkal.

*A munkáltatónak ez mindenképpen egy kockázati tényezőt jelenthet, ezért fontos, hogy a későbbi problémák elkerülése érdekében mihamarabb gondoskodjon a szükséges intézkedésekről, tekintettel arra, hogy a munkáltatónak ugyan lehetősége van adatellenőrzésre a fentiek alapján, azonban az kizárólag meghatározott keretek között – egyértelmű és előzetes tájékoztatás, ellenőrzés arányossága – történhet. Minden esetben, ahol már „home office” lépett életbe, szükségesnek találjuk a mihamarabbi intézkedések megtételét, így például megfelelő tájékoztatás kiküldése az ellenőrzés lehetőségéről, a megfelelő intézkedések megtételéről a kormánytisztviselők számára.*

## **7./ Munkaidőkeret alkalmazása**

Az Kttv 91. § (1) bekezdése szerint „a munkaidő-beosztás szabályait (munkarend) a munkáltatói jogkör gyakorlója állapítja meg.”

(4) A kormánytisztviselő munkaidő-beosztását a munkáltatói jogkör gyakorlója az általános munkarendtől eltérően is megállapíthatja.

A Kttv. 92. § (1) bekezdése értelmében „a kormánytisztviselő beosztás szerinti napi munkaideje - a részmunkaidőt kivéve - négy óránál rövidebb nem lehet.

(2) A kormánytisztviselő beosztás szerinti

a) napi munkaideje legfeljebb tizenkét óra,

b) heti munkaideje legfeljebb negyvennyolc óra lehet.”

A Kttv. 89. § (1) bekezdése értelmében „a teljes napi munkaidő napi nyolc óra (általános teljes napi munkaidő). A heti munkaidő heti negyven óra, hétfőtől csütörtökig 8.00-16.30 óráig, pénteken 8.00-14.00 óráig tart (általános munkarend).”

Fontos hangsúlyozni, hogy a Kttv. 90. § (1) bekezdése -az Mt.-hez hasonlóan - lehetőséget ad arra, hogy „a munkáltató a kormánytisztviselő által teljesítendő munkaidőt munkaidőkeretben is meghatározza.

(2) A munkaidőkeretben teljesítendő munkaidőt a munkaidőkeret tartama, a napi munkaidő és az általános munkarend alapul vételével kell megállapítani. Ennek során az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti napot figyelmen kívül kell hagyni.

(3) A munkaidő (2) bekezdés szerinti meghatározásakor a távollét tartamát figyelmen kívül kell hagyni vagy az erre eső napokat a kormánytisztviselőre irányadó napi munkaidő mértékével kell figyelembe venni.

(4) A munkaidőkeret kezdő és befejező időpontját írásban meg kell határozni és közzé kell tenni.

(5) A munkaidőkeret tartama - a 89. § (1) és (2) bekezdésében meghatározott időtartam figyelembevételével - legfeljebb négy hónap vagy tizenhat hét.”

Az államigazgatási szervnek a Kttv. 75. § (1) bekezdése alapján foglalkoztatási kötelezettsége van, ugyanakkor a Kttv. azt is kimondja, hogy a munkaidő-beosztás szabályait, vagyis a munkarendet a munkáltató állapítja meg és a munkaidőt a munkáltató osztja be, amelyet munkaidő keretben is meghatározhat.

A munkaidő keret azt jelenti, hogy a munkáltató a munkaidőt egy hosszabb időszak alapulvételével, egyenlőtlenül oszthatja be. Először a munkaidő keret tartamát kell meghatározni. A munkaidő keret tartama a Kttv. 90 § (5) bekezdése szerint legfeljebb négy hónap vagy tizenhat hét. Minél hosszabb a munkaidő keret, annál rugalmasabban lehet az egyes naptári napokon szétosztani a munkaidőt.

Következő lépésként meg kell állapítani, hogy az általános rend szerint hány napot kell dolgozni a munkaidő keret tartama alatt (pl. 4 hónap alatt). A kapott munkamennyiséget fel kell szorozni a napi munkaidő mértékével. A kapott mennyiség lesz az a mennyiség, amelyet az adott munkaidő keret időtartama alatt be kell osztani úgy, hogy egy napra minimum 4, maximum 12 óra kerüljön beosztásra, tekintettel arra, hogy a Kttv. 92. § (1) és (2) bekezdés értelmében a napi munkaidő 4 óránál rövidebb és 12 óránál hosszabb nem lehet, illetve a heti munkaidő legfeljebb 48 óra lehet.

A munkaidőkeretben foglalkoztatott kormánytisztviselő tekintetében a jelenleg kialakult járványhelyzetben a munkáltatónak lehetősége van arra, hogy a munkaidő kereten belül a munkaidőt úgy ossza be, hogy munkavégzésre később kerüljön sor. Ez azt jelenti, hogy előfordulhat, hogy bizonyos időszakban vagy időszakokban a

kormánytisztviselőt hosszabb időtartamra nem osztja be a munkáltató, míg mondjuk a munkaidő keret második felében, vagy annak végén a kormánytisztviselő, akár 4 napot is dolgozhat 12 órai munkaidőbeosztással, anélkül, hogy rendkívüli munkavégzés elrendelésére kerülne sor. A munkaidőbeosztás során természetesen a heti pihenőidő/pihenőnap beosztása nem mellőzhető.

Fontos továbbá kihangsúlyozni, hogy a kormánytisztviselő részére – a beosztás szerinti munkaidő mértékétől függetlenül – jár a havi illetménye, az elszámolásra azonban a munkaidő-keret lejártát követően kerül sor.

*A munkaidő keret alkalmazása a jelen járványügyi helyzetben jó megoldás lehet, tekintettel arra, hogy a munkáltató megteheti, hogy a munkaidő kereten belül a munkaidő későbbre osztja be, vagyis egy esetleges karantén idejére nem oszt be munkaidőt, majd a karantén feloldását követően pedig magasabb óraszámú munkaidőbeosztást ad a munkavállalóknak. Azon munkáltatóknak, akiknél jelenleg is munkaidő keret van érvényben, célszerű kihasználni jelen helyzetben a munkaidő keret adta lehetőséget.*

*Azon munkáltatóknak pedig, akiknél általános munkarend van érvényben, érdemes megfontolni, hogy akár határozott időre is, de esetlegesen áttérjenek munkaidő-keret alkalmazására.*

## **8./ Készenlét**

A Kttv. 97. § az alábbiak szerint rendelkezik: „(1) Rendkívüli esetben a kormánytisztviselő a beosztás szerinti munkaidején felül is köteles meghatározott ideig és helyen a munkavégzésre rendelkezésre állni.

(2) Négy órát meghaladó időtartamú rendelkezésre állás

a) a társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatás folyamatos biztosítása, továbbá

b) baleset, elemi csapás, súlyos kár, valamint az egészséget vagy a környezetet fenyegető veszély megelőzése, illetve elhárítása érdekében rendelhető el.

(3) A kormánytisztviselő a rendelkezésre állás tartama alatt köteles munkára képes állapotát megőrizni és a munkáltató utasítása szerint munkát végezni.

(4) A munkáltató a kormánytisztviselő számára meghatározhatja a rendelkezésre állás helyét (ügyelet), egyébként a tartózkodási helyét a kormánytisztviselő határozza meg oly módon, hogy a munkáltató utasítása esetén haladéktalanul rendelkezésre álljon (készenlét).

(5) A rendelkezésre állás elrendelésére a 96. § (4) bekezdésének rendelkezéseit megfelelően alkalmazni kell.

(6) A rendelkezésre állás időtartamát legalább egy héttel korábban, egy hónappal előre közölni kell. Ettől a munkáltató - különösen indokolt esetben - eltérhet. Az eltérés során az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményeire figyelemmel kell lenni.

(7) Az ügyelet időtartama - a 92. § (2) bekezdés a) pontjában foglaltaktól eltérően - nem haladhatja meg a huszonnégy órát, amelybe az ügyelet megkezdésének napjára beosztott rendes, illetőleg elrendelt rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani.

(8) A készenlét havi időtartama a százhatvannyolc órát nem haladhatja meg, amelyet munkaidőkeret alkalmazása esetén átlagban kell figyelembe venni.

(9) Készenlét a heti pihenőnap (heti pihenőidő) időtartama alatt csak a kormánytisztviselő hozzájárulásával rendelhető el, ha az elrendelést megelőző százhatvannyolc órás időszakban a kormánytisztviselő a heti pihenőnapján készenlétet teljesített.”

A készenlét szabályainak alkalmazása indokolt lehet abban az esetben, amikor például a kormánytisztviselő a beosztott munkaidőn kívül is szükséges, hogy rendelkezésre álljon. Ebben az esetben a beosztott készenlét vagy ügyelet tartama alatt a kormánytisztviselőnek munkavégzésre alkalmas állapotban rendelkezésre kell állnia és szükség esetén munkát kell végezni. Ügyelet elrendelése esetén a munkáltató határozza meg a rendelkezésre állás helyét, készenlét esetén pedig a kormánytisztviselő jogosult a rendelkezésre állás helyének a meghatározására. A jogszabály értelmében a készenlétet vagy ügyeletet egy héttel korábban, egy hónapra előre kell közölni a kormánytisztviselővel, azonban indokolt esetben ettől el lehet térni. Jelen vészhelyzet mindenképpen indokolt esetnek tekintendő. Hirtelen felmerülő helyzetben jól alkalmazható, ugyanakkor fontos, hogy a Kttv. 98. § (3) bekezdése alapján „a kormánytisztviselőt a napi munkaidőn túl teljesített ügyeletért, készenlétért legfeljebb annak időtartamával megegyező mértékű szabadidő illeti meg. Ha az ügyeletre, készenlétre a kormánytisztviselő heti pihenőnapján, illetve munkaszüneti napon kerül sor, részére a (2) bekezdés szerinti szabadidő jár. (2) Az (1) bekezdéstől eltérően a kormánytisztviselőnek

a) a heti pihenőnapon teljesített rendkívüli munkaidő ellenértékeként a munkaidő időtartama kétszeresének,

b) a munkaszüneti napon teljesített rendkívüli munkaidő ellenértékeként a munkaidő időtartama háromszorosának megfelelő mértékű szabadidő jár.

A fentiek alapján célszerűbb lehet a munkaidő beosztás elkészítése oly módon, hogy készenlét, ügyelet elrendelésére ne kerüljön sor.

## **9./ A polgármesterre és alpolgármesterre vonatkozó különleges rendelkezések a Kttv. alapján**

A Kttv 225/C. § az alábbiak szerint rendelkezik: (1) A főállású polgármester évi huszonöt munkanap alapszabadságra és tizennégy munkanap pótszabadságra jogosult.

(2) A polgármester előterjesztésére a képviselő-testület minden év február 28-ig jóváhagyja a polgármester szabadságának ütemezését. A szabadságot az ütemezésben foglaltaknak megfelelően kell kiadni, valamint igénybe venni. A polgármester a szabadság igénybevételéről a képviselő-testületet a következő ülésen tájékoztatja. A polgármester a szabadságot az ütemezéstől eltérően csak előre nem látható, rendkívüli esetben, vagy az igénybevételt megelőzően legkésőbb tizenöt nappal megtett előzetes bejelentést követően veheti igénybe.

(3) Minden év január 31-ig a jegyző által vezetett nyilvántartás alapján meg kell állapítani a polgármester előző évben igénybe vett szabadságának mértékét, és a ki nem adott szabadságot a tárgyévi szabadsághoz hozzá kell számítani.

(4) A polgármesternek a szabadságot az esedékesség évében, de legkésőbb a következő év március 31-ig kell igénybe venni vagy kiadni.

(5) A foglalkoztatási jogviszonyban álló alpolgármester szabadságára az (1)-(4) bekezdésben foglaltak vonatkoznak azzal az eltéréssel, hogy a szabadság ütemezését a polgármester hagyja jóvá, és a szabadságot a polgármester adja ki.

A Kttv rendelkezései értelmében a képviselő testület által jóváhagyott ütemezés szerint kell kiadni a polgármester szabadságát, míg az alpolgármester szabadságának ütemezését pedig a polgármester hagyja jóvá. Fontos azonban kiemelni, hogy a Kttv lehetővé teszi a tárgyévi szabadság ütemtervtől való eltérést előre nem látható rendkívüli esetben. Álláspontunk szerint jelen vészhelyzet mindenképpen előre nem látható, rendkívüli esetnek minősül, így az előre elfogadott szabadság ütemtervtől el lehet térni, azonban a polgármestert és az alpolgármestert is előzetes bejelentés terheli.

## **10./ Munkavédelem**

A gyakorlatban szinte lehetetlen a 100%-ban garantálni, hogy a dolgozók ne fertőzödjek meg a koronavírussal, ugyanakkor a munkáltatónak mindent meg kell tennie annak elkerülése érdekében. Ez a gyakorlatban azt jelenti, hogy biztosítani kell a munkahelyi tisztaságot, szükség esetén kézfertőtlenítőket, maszkokat kell kihelyezni és a kormánytisztviselőket tájékoztatni kell a higiéniai szabályokról.

A Kttv 75. § (1) alapján „*az államigazgatási szerv köteles*

*a) a kormánytisztviselőt a kinevezésében foglaltak és a jogszabályok, illetve a közszolgálati szabályzat szerint foglalkoztatni, részére az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit biztosítani*”

A fentiek hiányában amennyiben a munkáltató ennek nem tesz eleget, úgy a kormánytisztviselőnek lehetősége van arra, hogy a munkavégzést (munkáltatói utasítást) megtagadja. Azonban hangsúlyozni szükséges, hogy ehhez az eset összes körülményét vizsgálni kell, különösen azt, hogy a munkáltató mindent elkövetett-e annak érdekében, hogy ezen feltételeket megteremtse. Jelen esetben itt különösen arra kell gondolni, hogy amennyiben a munkáltató tudomást szerzett arról, hogy az egyik kormánytisztviselő, aki a munkahelyén tartózkodott, megfertőződött, úgy a munkáltatónak gondoskodnia kell arról, hogy a munkahely/munkakörnyezet fertőtlenítésre kerüljön.

## **11./ GDPR és a koronavírus**

A jelenleg kialakult koronavírus járvány megelőzése és enyhítése érdekében a munkáltatóknak érdekükben áll, hogy információval rendelkezzenek arról, hogy a kormánytisztviselőik egy esetleges szabadság alkalmával merre jártak, utaztak-e külföldre. Ezen adatok már a személyes adatok körébe tartoznak, így a munkáltató ezen információk birtokában személyes adatot kezel. Tekintettel arra, hogy a munkáltatónak érdeke fűződik ahhoz, hogy ezen információk birtokába jusson, ezért



célszerű erre vonatkozóan az adatkezelést rendezni a meglévő adatkezelési szabályzatok kiegészítése, módosítása, illetve új adatvédelmi szabályzat kialakítása révén.

Az adatkezelés tekintetében szükséges meghatározni az adatkezelés célját, amely jelen esetben határon át terjedő súlyos egészségügyi veszélyekkel szembeni védelem.

Rögzíteni szükséges továbbá az adatkezelés jogalapját, amely a munkáltató, kormánytisztviselő, illetve az ügyfél jogos érdeke lehet. Ez esetben érdekmérlegelési teszt elvégzése szükséges, mely keretében mérlegelni szükséges, hogy a bevezetendő adatkezelésekkel elérni kívánt célhoz fűződő érdek jelentősebb-e, mint az érintett magánszemélyek jogai, szabadságai vagy jogos érdekei.

Az adatkezelés tekintetében szükséges az érintettek meghatározása, és annak eldöntése, hogy ezen adatokhoz kinek (mely kormánytisztviselőnek) lesz hozzáférése. Természetesen szorítkozni kell arra, hogy ez minél kisebb létszám legyen.

Alapvetően rögzítendő továbbá adatok köre, ami azt jelenti, hogy csak olyan adat gyűjthető és tárolható, ami a cél megvalósíthatóságához szükséges, vagyis az adattakarékosság szempontjait figyelembe kell venni. Fontos továbbá, hogy az adatkezelő rendelkezzen a megőrzési időről és az adatbiztonságról.

*Fontos, hogy a fenti adatkezelési célok megfelelően elemzésre kerüljenek, amelynek következtében indokolt az erre vonatkozó szabályzatok kialakítása, ezek hiányában jogosulatlan adatkezelés merülhet fel.*

**A fentiekre tekintettel összegzésképpen megállapítható, hogy a jelenleg kialakult helyzet kezelésére több jogszerű megoldás is igénybe vehető, azonban azt minden esetben a munkavállaló és a munkáltató érdekeinek megfelelően, az egyedi szervezeti struktúrához mérten szükséges mérlegelni és kialakítani, annak érdekében, hogy a jogszerűtlen megoldások kiküszöbölhetőek, elkerülhetőek legyenek.**