

## TÁJÉKOZTATÓ

**a koronavírus miatt kihirdetett veszélyhelyzetben való jogszerű munkáltatói eljárás érdekében Munkáltatók és Munkavállalók részére!**

1

Magyarország Kormánya 2020. március 11-dikén 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 Kjt. 2. § (3) bekezdése alapján „a közalkalmazotti jogviszonyra a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) szabályait az e törvényben foglalt eltérésekkel kell alkalmazni.”

Sem a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényben (a továbbiakban: Mt.), sem a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvényben nincs külön speciális szabályozás járványveszély esetére azaz, ha közegészségügyi okból prevenciós jelleggel indokolt a közalkalmazott munkahelyi távolléte. Általános jelleggel azonban megállapítható, hogy a járványveszély különböző szintű kategóriáiban az ún. állásidő szolgálhat általános jogalapul a foglalkoztatás „szüneteléséhez”.

### **1./ Díjazás munkavégzés hiányában – munkáltató saját döntése alapján**

Az Mt. 146. § (1) bekezdés kimondja, hogy „a munkavállalót, ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget (állásidő) - az elháríthatatlan külső okot kivéve - alpbér illeti meg.”

Az Mt. 51. § (1) bekezdése rögzíti a munkáltató munkajog-viszonybeli alapkötelezettségét, a foglalkoztatási kötelezettséget, amelynek kereteit a munkaszerződés (a felek megállapodása), valamint a munkajogviszonyra vonatkozó szabályok jelölik ki. A foglalkoztatási kötelezettség a munkaidőben áll fenn, amelynek beosztását (a munkarendet) a munkáltató állapítja meg: a munkajogviszonyra vonatkozó szabályok és a munkaszerződés keretei között.

Az Mt. 146. § (1) bekezdése szerinti állásidő azt az időszakot jelenti, amelyben a munkáltató az egyébként fennálló foglalkoztatási kötelezettségének nem tesz eleget, miközben a közalkalmazott a maga részéről teljesítésre kész és képes.

Ebben az esetben tehát a **munkáltató saját döntése alapján** nem tesz eleget a foglalkoztatási kötelezettségének, amely időszakra a **közalkalmazottnak alpbért** -

és ha a beosztás szerint bérpótlék is járna, akkor az Mt. 147. §-a alapján **bérpótléket** - kell **fizetnie**.

Abban az esetben, ha a közalkalmazott az orvosi vizsgálat alapján nem keresőképtelen, köteles a munkaszerződés szerint a munkavégzési kötelezettségét teljesíteni és munkavégzés céljából rendelkezésre állni. Ha tehát a közalkalmazott a teljesítésre kész és képes, és orvosi igazolás nem támasztja alá, hogy keresőképtelenségét fertőző betegség vagy annak gyanúja okozza (Ebtv. 44.§ ), a foglalkoztatási kötelezettség teljesítésének elmulasztása szerződésszegésnek minősül, s ezért jogellenes.

*Ez tehát egy jogszerű megoldása annak, hogy a közalkalmazott otthon maradjon, és az iskolák bezárása miatt gyermekére felügyeljen; a munkáltatónak viszont drága, költséges megoldás.*

## **2./ Díjazás munkavégzés hiányában – elháríthatatlan külső ok**

2.1. Az Mt. fentebb hivatkozott 146. § (1) bekezdése szerint, ha a munkáltató az állásidőben foglalkoztatási kötelezettségének elháríthatatlan külső ok miatt nem tesz eleget, akkor az állásidőre **nem illeti meg alpbér** a közalkalmazottat.

Példával élve ez azt jelenti, hogy ha a munkavégzés azért nem lehetséges, mert járványügyi zárlatot (karantént) rendelnek el, és ennek következtében nem tud a közalkalmazott a munkavégzés helyén megjelenni és a munkáltató nem tudja más munkakörben vagy munkahelyen foglalkoztatni, úgy ez az eset már a munkáltató által elháríthatatlan külső oknak minősül.

2.2. Fontos azonban megjegyezni, hogy a közalkalmazott nem marad ellátatlan erre az időtartamra sem, az alábbi társadalombiztosítási szabályozásra figyelemmel:

Az egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény (a továbbiakban: „Ebtv.”) 44. § g) pontja szerint „keresőképtelen, 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.*”

A fenti rendelkezés azt jelenti, hogy nem csak a tünetek fennállása esetén, hanem a tünetek fennállása nélkül is keresőképtelennek tekintendő a közalkalmazott és táppénzre jogosult.

2.3. 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 közalkalmazott nem tud megjelenni a munkahelyén; vagy abban az esetben, ha a koronavírus miatti keresőképtelenséget állapítanak meg.*

#### 2.4. 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 koronavírussal, hogy az foglalkozási megbetegedésnek minősül; vagyis az a beteg munkavégzése, foglalkozása gyakorlása során alakult ki. Életszerűen ez a koronavírussal 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 vizsgálja 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.

### **3./ Díjazás munkavégzés hiányában – közös megegyezéssel**

Az Mt. 146. § (2) bekezdése szerint a „munkavállalót, ha a munkáltató hozzájárulása alapján mentesül a munkavégzés alól, a kiesett munkaidőre megállapodásuk szerint illeti meg díjazás.”

A Kjt 44/A. § (4) bekezdése alapján „az Mt. 55. § (1) bekezdése szerinti eseteken túl a Magyar Honvédségnél és a rendvédelmi feladatokat ellátó szerveknél foglalkoztatott közalkalmazott a munkáltató engedélye alapján is mentesülhet a munkavégzési kötelezettség teljesítése alól. A mentesítés miatt kiesett munkaidő az Mt. 115. § (2) bekezdése alkalmazásában munkában töltött időnek minősül, és ezen időtartamra a közalkalmazott az Mt. 146. § (2) bekezdésétől eltérően távolléti díjra jogosult.”

A közalkalmazott munkajog-viszonybeli teljesítési kötelezettsége alól számos esetben maga a törvény, vagy munkajogviszonyra vonatkozó más szabály mentesíti a közalkalmazott (különösen Mt. 55. §). Magától értetődő, hogy az Mt. nem korlátozza a felek olyan megállapodásának a lehetőségét, amely a közalkalmazott teljesítési kötelezettsége alóli mentesítésre irányul. Ezt az Mt. 146. § (2) bekezdése a **munkáltató hozzájárulása alapján való mentesülés**nek nevezi, aminek a háttérében valójában megállapodás húzódik meg, amely a felek kölcsönös és egybehangzó jognyilatkozatával jön létre (Mt. 14. §).

Ebben az esetben a közalkalmazott díjazásra tehát csak abban az esetben jogosult, ha a megállapodás erre is kiterjed. Vita esetén a díjazásra vonatkozó megállapodás létrejöttét és tartalmát a közalkalmazottnak kell bizonyítania.

*Ez egy másik jogszerű megoldása annak, hogy a közalkalmazott otthon maradjon, és az iskolák bezárása miatt gyermekére felügyeljen; és a munkáltatónak se olyan drága, költséges megoldás, mintha alapbért kellene fizetnie a közalkalmazottnak (pl. folyamatosan csökkenő bevétel mellett).*

#### **4./ Szabadság**

A Kjt. 56. § és 57. § rendelkezései alapján a közalkalmazottat alapszabadság és pótszabadság illeti meg.

„57. § (3) A bölcsődékben, mini bölcsődékben, a nevelési-oktatási és a pedagógiai szakszolgálati intézményekben, a felsőfokú oktatás keretében, valamint az egészségügyi ágazatban a nevelő, nevelő-oktató, oktató munkát, pedagógiai szakszolgálati tevékenységet végző közalkalmazottakat évi huszonöt munkanap pótszabadság illeti meg, amelyből legfeljebb tizenöt munkanapot a munkáltató nevelő, nevelő-oktató, oktató, illetőleg a neveléssel, oktatással, pedagógiai szakszolgálati tevékenységgel összefüggő munkára igénybe vehet. Az oktatással és neveléssel kapcsolatos munkák körét végrehajtási rendelet állapítja meg.

(3a) A gyermekvédelmi szakellátási intézményekben, javítóintézetekben jogszabályban meghatározott pedagógus-munkakörben foglalkoztatott közalkalmazottakat évi huszonöt munkanap pótszabadság illeti meg. A pótszabadságból legfeljebb tizenöt munkanapot vehet igénybe a munkáltató

a) a gyermekekkel, fiatal felnőttekkel való közvetlen, egyéni és csoportos foglalkozás vezetésére, fejlesztés és oktatás tartására,

b) a gyermekek, fiatal felnőttek és a velük kapcsolatos intézkedések meghozatala, a számukra nyújtott ellátások meghatározása szempontjából jelentőséggel bíró személyek személyiségállapotának vizsgálatára, pedagógiai megfigyelések és család gondozási, utógondozási feladatok végzésére, és

c) az a) és b) pontban foglalt tevékenységgel összefüggő feladatok ellátására.

(4) *A bölcsődékben, mini bölcsődékben jogszabályban meghatározott pedagógus-munkakörben foglalkoztatott közalkalmazottakat évi huszonöt munkanap pótszabadság illeti meg. A pótszabadságból legfeljebb tizenöt munkanapot vehet igénybe a munkáltató nevelő, nevelő-oktató, illetve a neveléssel-oktatással összefüggő feladatok ellátására.*

A pedagógusok előmeneteli rendszeréről és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény köznevelési intézményekben történő végrehajtásáról szóló 326/2013. (VIII.30.) kormányrendelet 30. § értelmében 30. § (1) *A nevelő és oktató munkát végzőket megillető pótszabadságra*

a) *nevelési-oktatási intézményben az Nkt. 3. mellékletében felsorolt pedagógus,*  
 b) *pedagógiai szakszolgálati intézményben a pedagógiai szakszolgálati intézmények működéséről szóló miniszteri rendeletben meghatározott pedagógus, valamint*

c) *\* a nevelő és oktató munkát közvetlenül segítő munkakörök közül a pedagógiai asszisztens, szabadidő-szervező, gyermek- és ifjúságvédelmi felügyelő, pedagógiai felügyelő, gyógypedagógiai asszisztens, pszichopedagógus, gyógytornász munkakörben foglalkoztatottak jogosultak.*

(2) *\* Az (1) bekezdésben meghatározott pedagógust, nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő alkalmazottat a tárgyévi pótszabadsága idejéből kötelező munkavégzésre - legfeljebb tizenöt munkanapra - a következő esetekben lehet igénybe venni:*

a) *továbbképzés, foglalkoztatást elősegítő képzés,*  
 b) *\* a nevelési-oktatási intézmény tevékenységi körébe tartozó nevelés, oktatás, a pedagógiai szakszolgálati intézmény tevékenységi körébe tartozó pedagógiai szakszolgálati tevékenység,*  
 c) *ha a pedagógus szabadságát részben vagy egészben a szorgalmi időben, óvodapedagógus esetében - a június 1-jétől augusztus 31-éig tartó időszak kivételével - a nevelési évben adják ki.*

(3) *A pedagógus számára az iskolában az őszi, a téli és a tavaszi szünet munkanapjai tanítás nélküli munkanapok, amelyek idejére a köznevelési intézményben ellátandó feladat is elrendelhető.*

(4) *„A nevelési-oktatási intézményekben a pedagógus szabadságát - a tizenhat évesnél fiatalabb gyermek után járó pótszabadság kivételével - elsősorban a nyári szünetben, óvodákban a július 1-jétől augusztus 31-éig tartó időszakban kell kiadni, annak figyelembevételével, hogy a gyermekek óvodai nevelését a teljes óvodai nevelési évben biztosítani kell. Ha a szabadság a nyári szünetben nem adható ki, akkor azt az őszi, a téli vagy a tavaszi szünetben, a szünet munkanapjait meghaladó szabadságnapokat pedig a szorgalmi időben, illetve a nevelési év többi részében kell kiadni.”*

A fenti Kjt-ben rögzített szabályokban foglalt eltérésekkel alkalmazandóak az Mt. alábbi szabadságra vonatkozó szabályi.

Az Mt. 122. §-a pedig az alábbiak szerint szabályozza a szabadság kiadását:

„(1) A szabadságot - a közalkalmazott előzetes meghallgatása után - a munkáltató adja ki.

(2) A munkáltató évente hét munkanap szabadságot - a munkaviszony első három hónapját kivéve - legfeljebb két részletben a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. Ennek során a 121. § megfelelően irányadó. A munkavállalónak erre vonatkozó igényét legalább tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt be kell jelentenie.

(4) A szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt tizenöt nappal közölni kell.”

Az Mt. meghatározott keretei között tehát (évi 7 munkanap kivételével) a munkáltató jogosult dönteni a szabadság kiadásának időpontjáról a Kjt-ben rögzítetteknek megfelelően. A jogszabályban rögzített - közalkalmazotti döntésen alapuló - 7 munkanap szabadság tekintetében pedig a közalkalmazottnak a szabadságigényét az azt megelőző 15 nappal korábban kell közölnie a munkáltatóval. Gond akkor merül fel, ha nem áll rendelkezésre a 15 nap a szabályszerű közlésre és a közalkalmazott nem járul hozzá a rendes szabadsághoz; vagy ha nem áll rendelkezésre 15 nap a közalkalmazott kérésének megfelelő időpontban kiadandó szabadság kiadásához.

Álláspontunk szerint ugyanakkor az Mt. szabadság kiadására vonatkozó 122. § (1)-(4) bekezdésében foglaltak diszpozitív, vagyis eltérést engedő szabálynak minősülnek, ezért az Mt. lehetővé teszi a szabadság kiadásának fenti szabályaitól való eltérést a felek közös megállapodása alapján, amelyet írásbeli megállapodásban javasolunk rögzíteni. Fontos továbbá rögzíteni, hogy a koronavírus világméretű járvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges azonnali intézkedésekről szóló 47/2020. (III.28.) Kormányrendelet az Mt-ben foglalt valamennyi rendelkezés tekintetében megengedi a közös megegyezéssel való eltérést.

*Az éves, rendes fizetett szabadság kiadása is szintén egy jogszerű megoldás arra az esetre, hogy a közalkalmazott munkavégzés hiányában -különösen az óvodák, bölcsődék bezárása okán- vagy gyermekére való felügyelet otthon maradjon.*

## **5./ Fizetés nélküli szabadság**

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

- gyermek gondozása céljából a gyermek harmadik életéve betöltéséig (klasszikusan a gyesjogosultság alatt), továbbá
- a gyermek tizedik életévének betöltéséig, amennyiben ezen időtartamra is fennáll a gyermekgondozási segélyre való jogosultság,
- a közalkalmazott hozzátartozója tartós ápolása céljából az ápolás időtartamára, de maximum 2 évre (az ápolás indokoltságáról orvosi igazolás szükséges),
- tényleges önkéntes-tartalékos katonaiszolgálat-teljesítés időtartamára
- A közalkalmazottnak - kérelmére - a külszolgálat időtartamára fizetés nélküli szabadságot kell engedélyezni, ha a közalkalmazott házastársa, élettársa külszolgálatot teljesít.

A **közalkalmazottnak** 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 **közalkalmazott** a fentiekől **eltérő esetben is igényelhet** a munkáltatótól **fizetés nélküli szabadságot**, ekkor azonban a munkáltató dönti el, hogy engedélyezi-e, és ha igen, milyen feltételekkel.

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.

A biztosítás szünetelésének azért van különös jelentősége, mert időtartama alatt nem vehetőek igénybe a társadalombiztosítási ellátások.

Amennyiben azonban a biztosított nem a Tbj-ben kivételként felsorolt esetek miatt veszi igénybe a fizetés nélküli szabadságot, akkor a biztosítása szünetel, tehát nem jogosult a társadalombiztosítási ellátások igénybe vételére.

A tapasztalatok szerint mind a foglalkoztatók, mind a biztosítottak ilyen esetekben abban a tudatban vannak, hogy a biztosított a biztosítás szünetelésének kezdő napjától egy bizonyos ideig (30 vagy 45 napig) még jogosult a társadalombiztosítás ellátásaira. Sajnos azonban ez nem így van.

A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény (a továbbiakban: „Ebtv.”) 29. § (9) bekezdése rendelkezik arról, hogy az egészségügyi szolgáltatás igénybevételére való jogosultság a Tbj.-ben meghatározott belföldi személyek részére a biztosítási jogviszonynak, illetve az alapul szolgáló jogosultsági feltételeknek a **megszűnését követően** még egy meghatározott ideig fennáll, ez az ún. passzív jogon való jogosultság.

**Ezek a szabályok azonban az Ebtv. 29. § (10) bekezdése alapján a biztosítás szünetelése esetén nem alkalmazhatók.** Tehát amennyiben a biztosított olyan okból vesz igénybe fizetés nélküli szabadságot, amelyet a Tbj. 8. §-a nem határoz meg kivételként (pl. GYED vagy GYES folyósítása, stb.), akkor a biztosítottnak az egészségügyi szolgáltatások igénybevételére való jogosultsága a fizetés nélküli szabadság kezdő napjától megszűnik.

Ahhoz, hogy a biztosított a biztosítás szünetelésének időtartama alatt is, folytatólagosan jogosult legyen az egészségügyi szolgáltatások igénybevételére, ahhoz a Tbj. 39. § (2) bekezdésének figyelembevételével **egészségügyi szolgáltatási járulékot kell fizetnie.**

5.3. Összefoglalásképpen tehát elmondható, hogy számos esetben fordulhat elő, hogy a közalkalmazott valamilyen váratlan esemény folytán fizetés nélküli szabadságra

kényszerül, azonban tisztában kell lenni azzal, hogy a fizetés nélküli szabadság ideje alatt – főszabály szerint – **nem illeti meg a közalkalmazott társadalombiztosítási ellátás**, csak ha külön egészségügyi szolgáltatási járulékot fizet.

Amennyiben a közalkalmazott a törvényben biztosított okok miatt igényelte a fizetés nélküli szabadságot, nem keletkezik egészségügyi szolgáltatási járulékfizetési kötelezettsége. Viszont, ha a fentebb felsorolt okokon kívüli okból igényli a fizetés nélküli szabadságot a **közalkalmazott**, biztosítása szünetel, ezért **járulékfizetési kötelezettsége is van, ha társadalombiztosítás ellátásban akar részesülni.**

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

6.1. A Kjt. önmagában a távmunkavégzésről nem rendelkezik, azonban az Mt. mint háttérjogszabály alapján,- mivel a Kjt. ezen szabályok alkalmazását nem zárja ki – ezért a távmunkavégzésre vonatkozó Mt. rendelkezések -azon munkakörök esetében, ahol fogalmilag nem kizárt-, alkalmazhatóak.

Az Mt. 196. § (1) bekezdés alapján a *„távmunkavégzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet számítástechnikai eszközzel végeznek és eredményét elektronikusan továbbítják.”*

Az Mt. 196. § (2) bekezdés kifejezetten rögzíti, hogy *„a munkaszerződésben meg kell állapodni a közalkalmazott távmunkavégzés keretében történő foglalkoztatásában.”* Azonban nagyon fontos, hogy a koronavírus világjárvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges azonnali intézkedésekről szóló 47/2020. (III.18.) Kormányrendelet 6. § (2) bekezdés b) pontja ezen Mt. rendelkezést akként módosította, miszerint *„az Mt.-t a veszélyhelyzet megszűnését követő harminc napig azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a munkáltató a közalkalmazott számára az otthoni munkavégzést és a távmunkavégzést egyoldalúan elrendelheti.*

A köznyelvben elterjedt elnevezéssel ellentétben az Mt. nem ismeri a „home office” kifejezést, illetve munkaviszonyt, hanem helyette a távmunkavégzés fogalmát használja. Az ilyen foglalkoztatásban pedig a feleknek az Mt. rendelkezései értelmében kifejezetten meg kell állapodniuk a munkaszerződésben, azonban a Kormányrendelet értelmében a munkáltató a veszélyhelyzet ideje alatt és annak megszűnését követő 30 napig megállapodás hiányában is, egyoldalúan elrendelheti a távmunkavégzést.

Mivel a legtöbb munkáltatónál eddig nem került sor vagy kis számban került sor távmunkavégzésre, azért feltétlenül javasolt jelen helyzetben a távmunkavégzésre vonatkozó szabályzat felülvizsgálata, illetve meglévő szabályzat hiányában távmunkavégzésre („home office”) vonatkozó belső szabályzat megalkotása.

Figyelemmel kell lenni továbbá az Mt. 53. §-ára, mivel a távmunkavégzés munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásnak fog minősülni, azaz időtartama a 44 munkanapot vagy 352 (háromszázötvenkét) órát nem haladhatja meg. Ugyanakkor a feleknek lehetősége van arra, hogy közös megegyezéssel módosítsák a munkaszerződést, mely esetben ezen törvényi korlátozás bővíthető. Fontos, hogy a

Kormányrendelet ugyan nem tér ki kifejezetten a távmunkavégzés törvényben meghatározott fentiekben részletezett időtartamára, amikor azt mondja ki, hogy a munkáltató egyoldalúan is elrendelheti a távmunkavégzést a veszélyhelyzet idejére és annak megszűnését követő 30 napig, azonban arra lehet következtetni, hogy az Mt-ben alapvetően meghatározott időtartam korlát jelen esetben nem alkalmazandó, illetve nem számítandó bele a törvényi maximális korlátba.

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 közalkalmazott 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 közalkalmazott gondoskodik.

Távmunkavégzés esetén munkahely az a munkaszerződésben a felek által meghatározott helyiség, ahol a közalkalmazott az információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel rendszeresen a munkáját végzi [Munkavéd. tv. 86/A. § (8) bek.]. A munkahelyen a közalkalmazott 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 közalkalmazott tájékoztatja a munkahelyi munkavédelmi tanácskozási és érdekképviseleti lehetőségekről és gyakorlatról, továbbá az ezzel összefüggő feladatot ellátó felelős személyekről, elérhetőségük adatairól. A munkavégzési helyként szolgáló ingatlan területére a munkavédelmi képviselő a közalkalmazott beleegyezésével léphet be és tartózkodhat.

Hatósági ellenőrzést a felügyelet kizárólag munkanapon, 8 és 20 óra között végezhet. A munkavédelmi hatóság a munkáltatót és a közalkalmazott 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 közalkalmazottól legkésőbb az ellenőrzés megkezdéséig beszerzi [Munkavéd. tv. 86/A. § (7) bek.].

*A távmunkavégzés is egy jogszerű megoldás arra, hogy a közalkalmazott otthon maradjon és vigyázzon gyermekeire 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.*

6.3. Adatvédelmi kérdések a távmunkavégzéssel összefüggésben

Az Mt. 11/A. §-a rendelkezik a közalkalmazott munkaviszonnal összefüggő magatartásának ellenőrzéséről, a munkáltató által a közalkalmazott rendelkezésére bocsátott és a közalkalmazott saját számítástechnikai eszközének munkaviszonnal összefüggő ellenőrzéséről, az adatbetekintéséről az alábbiak szerint:

„(1) A munkavállaló a munkaviszonnal összefüggő magatartása körében ellenőrizhető. Ennek keretében a munkáltató technikai eszközt is alkalmazhat, erről a munkavállalót előzetesen írásban tájékoztatja.

(2) A munkavállaló a munkáltató által a munkavégzéshez biztosított információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközt, rendszert (a továbbiakban: számítástechnikai eszköz) - eltérő megállapodás hiányában - kizárólag a munkaviszony teljesítése érdekében használhatja.

(3) A munkáltató ellenőrzése során a munkaviszony teljesítéséhez használt számítástechnikai eszközön tárolt, a munkaviszonnal összefüggő adatokba tekinthet be.

(4) A (3) bekezdés szerinti ellenőrzési jogosultság szempontjából munkaviszonnal összefüggő adatnak minősül a (2) bekezdésben meghatározott korlátozás betartásának ellenőrzéséhez szükséges adat.

(5) A (3) bekezdést alkalmazni kell, ha a felek megállapodása alapján a munkavállaló a munkaviszony teljesítése érdekében saját számítástechnikai eszközt használ.”

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

Ez a szabály abban az esetben is ugyanígy érvényesül, amikor a **felek megállapodása alapján a közalkalmazott a saját számítástechnikai eszközét** használja a munkaviszony teljesítése érdekében. Fontos kiemelni, hogy a munkáltató kizárólag a munkaviszonnal összefüggő adatokba tekinthet be, azon adatokba, amelyek a munkaviszonnal 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 közalkalmazott saját tulajdonát képező számítástechnikai eszközök tekintetében a munkaviszonnal összefüggő adatok (így akár üzleti titok is) könnyen keveredhetnek a közalkalmazott 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 közalkalmazottak számára.

## **7./ Munkaidőkeret alkalmazása**

A Kjt. rendelkezik az egyenlőtlen munkaidő beosztásról és nem zárja ki a munkaidő keret alkalmazását, ezért az Mt. munkaidő keretre vonatkozó szabályai a Kjt hatálya alá tartozó közalkalmazottakra is alkalmazhatóak.

Az Mt. 96. § (1) bekezdése szerint „a munkaidő-beosztás szabályait (munkarend) a munkáltató állapítja meg.”

Az Mt. 97. § (1) bekezdés akként rendelkezik, miszerint „a munkáltató a munkaidőt az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményére, valamint a munka jellegére figyelemmel osztja be.”

Az Mt. 93. § (1) bekezdés alapján „a munkáltató a közalkalmazott által teljesítendő munkaidőt munkaidő-keretben is meghatározhatja.

(2) A munkaidő-keretben 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.”

A munkáltatónak az Mt. 51. § (1) bekezdése alapján foglalkoztatási kötelezettsége van, ugyanakkor az Mt. 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 az Mt. 94 § (1) bekezdése szerint legfeljebb négy hónap vagy tizenhat hét. A munkaidőkeret tartama az Mt. 94. § (2) bekezdése értelmében legfeljebb hat hónap vagy huszonhat hét a megszakítás nélküli, a több műszakos, valamint az idényjellegű tevékenység esetében, továbbá a készenléti jellegű munkakörben. Kollektív szerződésben pedig a 36 havi munkaidőkeret megállapítása is lehetséges. 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 a 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.

A munkaidőkeretben foglalkoztatott közalkalmazottak 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 közalkalmazottat hosszabb időtartamra nem osztja be a munkáltató, míg mondjuk a munkaidő keret második felében, vagy annak végén a közalkalmazott akár heti 6 napra, 12 órában is beosztható lesz, anélkül, hogy rendkívüli munkavégzés elrendelésére kerülne sor. A munkaidőbeosztás során természetesen a heti pihenőidő/pihenőnap beosztása nem mellőzhető.

Fontos továbbá kihangsúlyozni, hogy a közalkalmazott részére – a beosztás szerinti munkaidő mértékétől függetlenül – jár a havi alaphére, 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 óraszámban osztja be a munkavállalókat. 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./ Munkavédelem**

A gyakorlatban szinte lehetetlen a 100%-ban garantálni, hogy a dolgozók ne fertőzödjének 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 közalkalmazottakat tájékoztatni kell a higiénias szabályokról.

Az Mt. 51. § (4) bekezdése alapján „*a munkáltató biztosítja az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit.*”

A fentiek hiányában amennyiben a munkáltató ennek nem tesz eleget, úgy a közalkalmazottnak lehetősége van arra, hogy a munkavégzést 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 közalkalmazott, aki a munkahelyén tartózkodott, megfertőződött, úgy a munkáltatónak gondoskodnia kell arról, hogy a munkahely/munkakörnyezet fertőtlenítésre kerüljön.

## **9./ GDPR és a koronavírus**

A jelenleg kialakult koronavírus járvány megelőzése és enyhítése érdekében a munkáltatóknak érdekükben áll, hogy információval rendelkezzenek arról, hogy a közalkalmazottak 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 határokon át terjedő súlyos egészségügyi veszélyekkel szembeni védelem.

Rögzíteni szükséges továbbá az adatkezelés jogalapját, amely a munkáltató, közalkalmazott, 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 közalkalmazottnak) 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 jogszerűtlen 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.**