



Vasas állásfoglalás a koronavírussal kapcsolatban

Koronavírus-járvány tombol világszerte, a magyar kormány pedig kihirdette a veszélyhelyzetet. A járványügyi helyzet miatt napról napra változó körülmények között működik az ország, benne a gazdaság és a munkahelyek. A koronavírus nemzetközi elterjedése miatt a cégeknek fel kell készülnie arra, hogy a megbetegedések és az esetleges hatósági intézkedések kihatnak a mindennapjaikra. Ennek kapcsán számos munkajogi kérdés vár megválaszolásra: mit tehet, és mit nem a munkáltató, a munkavállaló, és mit kell feltétlenül megtenniük? Ebben szeretnénk segítséget nyújtani. Alábbi összefoglaló anyagunkban átfogó képet kívánunk adni a munkaszervezetet érintő javasolt intézkedésekről, és azok jogi kereteiről valamint a munkavállalók jogairól és kötelezettségeiről.

A fokozatosság elve és a naprakészség mellett nagyon fontos a szakszervezet és a munkáltató folyamatos, állandó együttműködése, a kölcsönös együttműködési és tájékoztatási kötelezettség teljeskörű megvalósítása a rendkívüli helyzetre tekintettel.

A munkáltató kötelezettsége, hogy biztosítsa az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit. A szakszervezet célja és feladata, hogy a munkavállalók szociális érdekeit védjék, képviseljék, így kérjük alapszervezeteinket, hogy az alábbi javaslatok mentén kezdeményezzék a munkáltatói intézkedéseket.

Tartalom

I. Megelőző intézkedések.....	2
II. Munkajogi kérdések, lehetőségek.....	3
1. Amikor a munkáltató otthon kívánja tartani a munkavállalóját a lappangási idő alatt, ha koronavírusjárvánnyal érintett területen járt.	3
Home office / más munkavégzési helyen való munkavégzés	3
Állásidő	4
Szabadság kiadása	4
Fizetés nélküli szabadság - NEM JAVASOLT!	4
2. Megtagadhatja-e a munkavállaló a céges külföldi utazást?.....	4
3. Hatósági elkülönítés, járványügyi zárlat – „KARANTÉN”	4
4. Ha az óvoda, általános iskola bezár, de a cég nem, hogyan vigyázhatok a gyermekemre?	5
5. Munkáltatóhoz nem érkezett be a szükséges áru, szállítmány, alapanyag és emiatt nincs munka.....	5
III. ROSSZ GYAKORLAT, FIGYELEMFELHÍVÁS.....	6



I. Megelőző intézkedések

A Vasas Szakszervezeti Szövetség határozott álláspontja, hogy a veszélyt elkerülni, illetve a lehető legminimálisabb mértékre kell csökkenteni, lehetőségeinkhez mérten. Nem célunk a pánikkeltés, szeretnénk segíteni abban, hogyan kezeljétek ezt a mindenki számára szokatlan helyzetet.

A kialakult járványügyi helyzetben nélkülözhetetlen és rendkívül fontos a (személyi) higiénias intézkedések bevezetése, szigorítása a munkahelyeken is. A munkavállaló munkára képes állapotának megőrzése érdekében javasoljuk, hogy a munkáltató biztosítson minden munkavállalója számára **saját „tisztasági csomagot”**, amely tartalmaz kézfertőtlenítőt, tisztítókendőt (munkavégzési eszközökhöz), zsebkendőket stb.

Rendkívül fontos, hogy a **takarítások rendszerességét** fokozzák, **kézfertőtlenítőket, kézfertőtlenítő automatákat** helyezzenek ki (lehetőség szerint nem nyomógombos, hanem érzékelős). Javasoljuk, hogy a takarítással megbízott személyeknek álljon rendelkezésre egy **„check-list”**, amelyen szerepelnek a fertőtlenítendő területek: példának okáért az ajtó és ablakkilincsek, csaptelepek, nyomógombok, kapcsolók (lift, ivókút stb.). A munkavállalókat is kérjük és hívjuk fel figyelmüket arra, hogy folyamatosan **fertőtlenítsék a telefonokat, laptopokat, egyéb munkavégzési eszközeiket.**

Lehetőség szerint, a **műszakváltások, műszakátadások** kerüljenek átgondolásra, átszervezésre. Gondoljuk át, megoldható-e, minimalizálható-e a műszakok „találkozása”, lehetőség van-e a más útvonalon való közlekedésre. Fontos a közös helyiségek fertőtlenítése műszakváltáskor is.

Érdemes megfontolni a **munkaközi szünetek (szünetrendek) eltolását, módosítását**, ahol ez lehetséges, így elkerülve a munkavállalók nagyobb „csoportosulását”.

Ahol a munkáltató biztosítja és szervezi a munkába jutást, például **céges buszokkal**, ott kérjük, hogy a szolgáltatók rendkívüli fertőtlenítéseket eszközöljenek.

Lehetőleg **minimalizáljuk vagy mellőzzük a közös helyiségek használatát**. Munkahelyi étkezés esetén is **tartsunk 1 méter távolságot** egymás között, sorban állás esetén.

Változtassunk szokásainkon egymás üdvözlése, köszöntése kapcsán: **mellőzzük az ölelést, puszit, kézfogást.**

Elvárható a látogatók, külsős munkavállalók és kamionsofőrök beléptetésének, regisztrációjának **szigorítása**. Javasoljuk a **nem munkavállalók érkezése** esetére rendkívüli szabályok, kontroll bevezetését. Például formanyomtatvány kitöltése, hogy az elmúlt 14 napban járt-e külföldön és amennyiben igen, hol. Áruszállításnál (teherporta, árukiadó stb.) a sofőröknek kötelezően átadásra kerüljön arcmaszka, kesztyű.

Adott körülmények között, szűk körben a rendkívüli helyzetre tekintettel jogszerű lehet az a munkáltatói intézkedés, hogy (a fertőzéstől) munkavállalók a munkahelyre kizárólag **testhőmérséklet-mérés** után léphetnek be. Itt kiemelten figyelemmel kell lenni arra, hogy a munkáltató ne sértse meg különleges adatok kezelésre vonatkozó követelményeket, illetve tiszteletben tartsa a munkavállaló személyiségi jogait.



Javasoljuk, hogy az adatkezelésre vonatkozó szabályok betartása mellett, egy esetleges rendkívüli esetre (pl. munkavállaló rosszullete, elkülönítése esetén), a vészhelyzetre tekintettel a munkavállaló nyilatkozzon arról, hogy melyik hozzátartozóját, **kit lehet értesíteni**.

A munkáltató biztosítson egy **állandóan hívható telefonszámot**, ahol a munkavállaló tájékozódhat a rendkívüli helyzetről és ő is jelezheti az őt érintő „vészhelyzetet”.

Javasoljuk a **vészhelyzetre vonatkozó szabályzatok**, (pl. pandémiás terv, vészhelyzeti stáb, épület kiürítésére, azonnali elkülönítésre, foglalkozás-egészségügyi szolgálat értesítésére, leállásra, újra indulásra vonatkozó stb.) felülvizsgálatát, illetve amennyiben nem áll rendelkezésre, annak pótlását.

Felhívjuk a figyelmet, hogy a rendkívüli helyzetre tekintettel bekért adatok, különösen az egészségügyi adatok kezelése tekintetében is a munkáltatónak meg kell felelnie a GDPR 6. és 9. cikke szerinti adatkezelési jogalapoknak, így ezen adatokat a járványveszély elmúltával – amennyiben azok kezelése a továbbiakban nem indokolt - törölni szükséges.

II. Munkajogi kérdések, lehetőségek

1. Amikor a munkáltató otthon kívánja tartani a munkavállalóját a lappangási idő alatt, ha koronavírusjárvánnyal érintett területen járt.

A rendkívüli helyzetre tekintettel, - véleményünk szerint - nem jogellenes, ha a munkáltató tájékoztatási, esetleg bejelentési kötelezettséget ír elő arra vonatkozóan, hogy a munkavállaló például szabadsága alatt tartózkodott-e külföldön.

Ebben az esetben a munkáltató két kötelezettsége „szembe állítható egymással”:

- a többi munkavállaló egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek biztosítása,
- foglalkoztatási kötelezettség (a vírus lappangási ideje alatt a munkavállalónak nincsenek tünetei, nem beteg, munkára képes állapotban van, tehát fennáll a munkáltató foglalkoztatási kötelezettsége).

Home office / más munkavégzési helyen való munkavégzés

A munkáltató jogosult a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkahelyen foglalkoztatni (naptári évenként 44 beosztás szerinti munkanapra). Ennek analógiájára, **amennyiben a munkavállaló munkaköre azt engedi**, a munkavállaló otthoni munkavégzése is elrendelhető. Ha a munkáltatónál van home office szabályzat, annak rendelkezései is irányadók lehetnek.

Felhívjuk a figyelmet arra, hogy az otthoni munkavégzés okán **a munkavállaló munkabére** (munkaszerződésében és egyéb munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott alapbére + juttatásai) **egyoldalúan nem csökkenthető**, hiszen az mindig a felek kölcsönös akarata alapján, munkaszerződés módosítással lehetséges.



Állásidő

Az állásidő fizetése a munkavállaló „otthon tartásának” másik formája. Ebben az esetben a munkáltató, saját döntése alapján nem tesz eleget a foglalkoztatási kötelezettségének, amely időszakra a munkavállalónak **az otthon töltött időre alpbért** – és ha a beosztás szerint bérpótlék is járna, akkor bérpótlékot – kell fizetnie. (Azt az esetet, amikor a munkáltató például az áruhiány miatt nem tud eleget tenni foglalkoztatási kötelezettségének, az 5. pontban részletezzük.)

Szabadság kiadása

A szabadság kiadása is jogszerű módja lehet a munkavállaló „otthon tartásának”. A munkáltató a szabadságot saját döntése alapján adja ki, a munka törvénykönyvében meghatározott keretek között, évi 7 munkanap kivételével (ezzel a munkavállaló rendelkezik). A szabadságot a szabadság kezdete előtt 15 nappal kell közölni a munkavállalóval, azonban a rendkívüli helyzetre tekintettel, a **felek közötti megállapodás** indokolt lehet.

Fizetés nélküli szabadság - NEM JAVASOLT!

Felhívjuk a figyelmet arra, hogy a munkáltató nem rendelhet el egyoldalúan fizetés nélküli szabadságot a munkavállalónak. A **fizetés nélküli szabadságot a munkavállaló kérheti** írásban, azonban a munkavállaló biztosítási jogviszonya szünetel a fizetés nélküli szabadság időtartama alatt.

2. Megtagadhatja-e a munkavállaló a céges külföldi utazást?

Igen, a munkavállaló megtagadhatja az utasítás teljesítését, **ha** annak végrehajtása a saját életét, testi épségét vagy **egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné**.

Amennyiben a munkáltató a munkavállalót azt követően kötelezi munkavégzésre, hogy a fokozott fertőzésveszély fennáll a munkahelyen, úgy azzal is számolnia kell, hogy az esetleges megbetegedés megalapozhatja a kárfelelősségét (munkahelyi baleset, foglalkozási megbetegedés).

3. Hatósági elkülönítés, járványügyi zárlat – „KARANTÉN”

Jár-e fizetés a karantén idejére? – Erre az időszakra, táppénzre jogosult a munkavállaló.
A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló törvény értelmében **keresőképtelennek** minősül az a munkavállaló, aki 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.

- ➔ Mivel keresőképtelennek minősül, erre az időszakra **táppénzre (nem betegszabadságra) jogosult** a munkavállaló.
- ➔ 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**.



- ➔ a hatályos egészségügyi törvény 70. §-a szerint, a járványügyi elkülönítés, a járványügyi megfigyelés és a járványügyi zárlat, továbbá a járványügyi ellenőrzés idején az azok végrehajtásával összefüggésben felmerült, a fertőző betegnek, illetve a kórokozó hordozónak fel nem róható, **szükséges és indokolt költségeket és a társadalombiztosítási jogviszony alapján meg nem térülő kiesett munkajövedelmet az állam a fertőző beteg, illetve a kórokozó hordozó részére megtéríti.**

A törvény végrehajtási rendelete szerint a fentieket egy elrendelő határozattal kell bizonyítani.

A keresőképtelenség és keresőképesség orvosi elbírálásáról és annak ellenőrzéséről szóló kormányrendelet szerint, 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.**

4. Ha az óvoda, általános iskola bezár, de a cég nem, hogyan vigyázhatok a gyermekekre?

2020. március 16. napjától a **szülők igényei alapján**, indokolt esetben a nemzeti köznevelésről szóló törvény hatálya alá tartozó **iskolák esetében** a területileg illetékes tankerületi központ, **szakképző intézmény esetében** a területileg illetékes szakképzési centrum **munkanapokon megszervezi a gyermekek, tanulók napközbeni kiscsoportos felügyeletét.**

Gyermekápolási táppénz csak akkor jár a munkavállalónak, ha a gyermeke (12 évesnél fiatalabb) betegsége miatt (pl. gyomorrontás, nátha) keresőképtelen.

5. Munkáltatóhoz nem érkezett be a szükséges áru, szállítmány, alapanyag és emiatt nincs munka

Ebben az esetben a munkáltató nem tud eleget tenni foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben, így **állásidőt rendelhet el.** Ebben az esetben a munkavállalót alapbére illeti meg (bérpótlék is jár, ha a munkaidő-beosztása alapján bérpótlékre lett volna jogosult).

Felmerülhet, hogy „**elháríthatatlan külső ok**”-nak minősül-e, ha a szükséges szállítmányok, a termeléshez szükséges alapanyagok nem jutnak el a munkavégzés helyére. Véleményünk szerint, **ez a munkáltató működési kockázata**, jelen helyzetben számolnia kellett hasonló helyzetek bekövetkezésével, ezek elháríthatók munkaszervezéssel a legtöbb esetben. Így, az alapbér jár az állásidőre abban az esetben is, ha például egy koronavírussal érintett területről, az ottani leállás miatt nem érkezik meg a szükséges áru.



III. ROSSZ GYAKORLAT, FIGYELEMFELHÍVÁS

A jelenlegi helyzetben is **érvényesek a kollektív szerződések rendelkezései**, a munkáltató a rendkívüli jogrendre hivatkozva sem térhet el azoktól egyoldalúan.

Hasznos

Hiteles kormányzati portál <https://koronavirus.gov.hu/>

Zöld szám, tájékoztatás a korona vírusról **06-80-277-455** és **06-80-277-456**

Helyes kézmosás (videó) <https://www.youtube.com/watch?v=vMmj0sDemwg>

A dokumentumot a helyzet változásával egyidejűleg, folyamatosan aktualizáljuk!

Vasas Szakszervezeti Szövetség

2020. március 16.