



Dr. Nyitrai Károly Ügyvédi Iroda

Dr. Nyitrai Károly ügyvéd

Pedagógusok Demokratikus Szakszervezete
részére

Tárgy: Munkajogi állásfoglalás járványügyi intézkedésekkel összefüggő munkajogi kérdésekben

Tisztelt Szakszervezet!

Figyelemmel a kialakult fertőzésveszélyes helyzetre, összefoglalom a járványügyi helyzettel kapcsolatos legaktuálisabb munkajogi kérdéseket és az arra adott válaszokat.

A munkáltatónak alapvetően két nagyon fontos előírásnak kell megfelelnie egyidejűleg:

1. A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: „Mt.”) 51. § (4) bekezdés értelmében a munkáltató köteles biztosítani az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit.
2. A munkáltató - és a munkavállaló is - köteles a járványügyi intézkedéseket eltérni, illetve a járványügyi szervekkel szükség szerint együttműködni. Ez következik az egészségügyről szóló 1997. évi CLIV. tv. (a továbbiakban: „Egtv.”) 56. § (1)-(2) bekezdéséből, mely szerint a járványok megelőzése, illetve leküzdése céljából többek között az egyén személyes szabadsághoz való joga korlátozható, illetve többek között a jogi személyek is kötelezhetőek ezen intézkedések tűrésére, és megtételére.

I. Járványügyi intézkedések és az ezzel összefüggő legfontosabb munkajogi szabályok:

a) Járványügyi érdekből végzett szűrővizsgálat.

Ez vonatkozhat bármely munkavállalóra, a munkavállalók bármely csoportjára. Ilyen szűrővizsgálatnak minősül többek között a reptéri hőmérséklet ellenőrzés. Ilyen ellenőrzés történhet akár a munkavégzési helyen is. Munkajogi következménye, hogy az esetleges szűrővizsgálat tartamára – ha arra munkaidőben kerül sor – a munkavállaló mentesül a munkavégzés alól az Mt. 55. § (1) bek. c) pontja alapján és erre az időtartamra távolléti díjra jogosult.

b) Járványügyi elkülönítés.

Ez megvalósulhat a fertőzésgyanús személy otthonában, illetve tartózkodási helyén, valamint az erre kijelölt fekvőbeteg-gyógyintézet fertőző osztályán (kijelölt gyógyintézetben).

c) Járványügyi megfigyelés és járványügyi zárlat.

Ez az elkülönítésnél sokkal szigorúbb a személyes szabadság súlyosabb korlátozásával járó intézkedés. A járványügyi megfigyelés alatt a megfigyelt személy foglalkozása gyakorlásában, kapcsolattartási jogában és mozgási szabadságában

1055 Budapest, Kossuth Lajos tér 16-17. Fe/2/a.

Tel./Fax: (06-1) 787-8999

e-mail: iroda@drnyitrai.hu



Dr. Nyitrai Károly Ügyvédi Iroda

Dr. Nyitrai Károly ügyvéd

korlátozható. A járványügyi zárlat pedig ennek a szigorított esete, melyet külön e célra kijelölt helyen kell eltölteni.

d) Járványügyi ellenőrzés.

Ez az intézkedés a jelenlegi helyzetben nem valószínűsíthető.

e) Egyéb járványügyi intézkedés.

Ennek keretében járvány esetén megtiltható, illetve korlátozható rendezvény megtartása, intézmény működése, egyes területek elhagyása, stb.

Kifejezetten a Covid-19 járvány miatt a jogalkotó 2020. június 18. nappal létrehozta a hatósági házi karantén intézményét:

Egtv. 67/A. § (1)

„A járványügyi hatóság

a) meghatározott országokból történő beutazás esetén vagy

b) fertőzés vagy megbetegedés esetén

előírhatja, hogy a járványügyi intézkedés alá vont személy a számára meghatározott lakást, ahhoz tartozó bekerített helyet vagy egyéb, egészségügyi intézménynek nem minősülő helyet a határozatban meghatározott ideig ne hagyja el (a továbbiakban: hatósági házi karantén).”

A járványügyi intézkedések legfontosabb munkajogi következménye, hogy aki a fenti b-c-d-e pontok valamelyike miatt a foglalkozását nem tudja gyakorolni, a munkavégzés helyére nem tud bejutni és átmenetileg más munkahelyen (munkakörben) nem foglalkoztatható, az a kötelező egészségbiztosításról szóló 1997. évi LXXXIII. tv. (a továbbiakban: „Egtv.”) 44. § g) pontja alapján keresőképtelennek minősül.

A keresőképtelen állomány tartamára – amíg a járványügyi intézkedések miatt munkáját nem tudja ellátni – az Egtv. 44. § alapján táppénz jár, annak első napjától.

A járványügyi intézkedések miatt a társadalombiztosítási jogviszony alapján meg nem térülő jövedelmet, valamint az intézkedésekkel összefüggő, indokolt és szükségszerű költséget az állam az érintett személyek részére megtéríti.

Álláspontom szerint a járványügyi megfigyelés – hatósági karantén – keretében táppénzre jogosult munkavállaló nem tekinthető munkabalesetet szenvedő munkavállalónak, hiszen a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. tv. 87. § 2/A. 3. pont szerint munkabaleset: „az a baleset, amely a munkavállalót a szervezett munkavégzés során vagy azzal összefüggésben éri, annak helyétől és időpontjától és a munkavállaló (sérült) közrehatásának mértékétől függetlenül.”



Dr. Nyitrai Károly Ügyvédi Iroda

Dr. Nyitrai Károly ügyvéd

Továbbá ebben az esetben foglalkozási megbetegedésről sem beszélhetünk. A [27/1996 \(VIII.28.\) NM rendelet](#) 2.§ alapján foglalkozási megbetegedés a munkavégzés, a foglalkozás gyakorlása közben bekövetkezett olyan heveny és idült, valamint a foglalkozás gyakorlását követően megjelenő vagy kialakuló idült egészségkárosodás, amely a munkavégzéssel, a foglalkozással kapcsolatos, a munkavégzés, a munkafolyamat során előforduló fizikai-, kémiai-, biológiai-, pszichoszociális- és ergonómiai kóroki tényezőkre vezethető vissza.

Ugyanakkor, ha a munkáltató a biztonságos és egészséges munkavégzés feltételeit nem biztosítja és emiatt a munkavállaló a Covid-19 fertőzést elkapja, akkor álláspontom szerint foglalkozási megbetegedésről beszélünk és ebben az esetben 100%-os mértékű táppénzre jogosult a munkavállaló. Pl. ha a hatósági karanténra kötelezett intézményvezető a karantén szabályait megszegve bemegy a munkavégzés helyére és emiatt az intézmény más alkalmazottja megfertőződik, akkor utóbbi egyértelműen foglalkozási megbetegedést szenved el, amely miatt 100%-os mértékű táppénzre jogosult.

A foglalkozási megbetegedést az elsőként észlelő orvos köteles a területileg illetékes munkavédelmi hatóság részére az erre rendszeresített formanyomtatványon bejelenteni.

II. Járvány esetén alkalmazható egyéb munkajogi intézkedések

A jelenleg kialakult járványügyi helyzetben számolni kell azzal, hogy az egyes tanulói közösségekben a vírus felüti a fejét és akár tanulók, akár a pedagógusok is megbetegednek vagy tünetmentes vírushordozókká válnak.

Ebben a helyzetben a munkáltatónak fokozott figyelmet kell fordítania az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeinek biztosítása érdekében, akár azon az áron is, hogy a járványügyi szervektől, illetve a fenntartójától kapott utasításokon túl, egyéb intézkedéseket és alternatív munkajogi megoldásokat bevezet.

Amennyiben a munkáltató az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményeit, akár csak egy, esetleg több osztályban vagy az egész intézményben a járvány miatt nem tudja biztosítani, és ezáltal munkaidőben nem tudja a munkavállalókat vagy azok egy részét a munkavégzés helyén foglalkoztatni, akkor az alábbi intézkedések tehetők:

1. Az Mt. 53. § (1) bek. alapján a munkáltató megteheti, hogy az érintett munkavállalót vagy munkavállalókat átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő módon foglalkoztatja. Ennek legpraktikusabb módja, hogy otthoni munkavégzést rendel el. Kevésbé ismert és alkalmazott, hogy más munkáltatónál történő munkavégzést rendel el a munkáltató, de ezt is megteheti. Más munkakörbe is átirányíthatja ideiglenesen a munkavállalót. Ennek időtartama a 44 beosztás szerinti munkanapot vagy a 352 órát nem haladhatja meg.

Köznevelési intézmények esetén a hatályos jogszabályi rendelkezések nem tiltják, hogy a pedagógusok a munkáltató Mt. 53. § (1) bek. szerinti elrendelése alapján egy évben legfeljebb 44 munkanapon otthoni munkavégzést végezzenek. A felek megállapodása alapján pedig ez az időtartam hosszabb is lehet.

1055 Budapest, Kossuth Lajos tér 16-17. Fe/2/a.

Tel./Fax: (06-1) 787-8999

e-mail: iroda@drnyitrai.hu



Dr. Nyitrai Károly Ügyvédi Iroda

Dr. Nyitrai Károly ügyvéd

Előfordulhat, hogy járványügyi intézkedés esetén is alkalmazható ez a megoldás, hiszen az Egbtv. 44. § g) pont szerint csak akkor keresőképtelen az érintett munkavállaló, ha átmenetileg más munkavégzési helyen, illetve munkakörben nem foglalkoztatható. Ennél a munkajogi megoldásnál a munkavállaló munkabére változatlan marad és az elvégzett munka után kapja a jövedelmét (munkabérét).

2. A munkáltató az Mt. 122. § (1) bekezdése alapján szabadságot is kiadhat a munkavállaló(k) részére, de ez esetben a szabadság kiadásának időpontját legalább a szabadság kezdete előtt 15 nappal közölni kell az Mt. 122. § (4) bek. alapján. Ettől a rendelkezéstől ugyanakkor a felek közös megállapodásukban eltérhetnek, ha az Mt. 43. § (1)-(2) bek. alapján ez a megállapodás a munkavállaló javát szolgálja. Tehát ha a szabadság kiadásával a munkavállaló akár családi, akár anyagi szempontból jobban jár, akkor nincs akadálya az eltérő megállapodásnak és a 15 napos szabály lerövidítésének. A köznevelési ágazatban ugyanakkor a szabadságot elsősorban a nyári tanszünetben, ha akkor nem lehet akkor az őszi, téli,- illetve tavaszi szünet tanítás nélküli munkanapjain kell kiadni, ezért ez nem lehet igazán hatékony megoldás, legfeljebb azon hét szabadság nap vonatkozásában, mellyel a munkavállaló saját maga rendelkezik.
3. Ha a munkaszerződéstől eltérő átmeneti foglalkoztatásra nincs mód, valamint szabadság kiadására sem kerül sor, és a munkavégzés nem közvetlenül járványügyi intézkedés – megfigyelés, zárlat, stb. – miatt marad el, akkor az Mt. 146. § (1) bek. szerinti állásidőről beszélünk, hiszen a munkáltató a foglalkoztatási kötelezettségének munkaidőben nem tesz eleget. Ebben az esetben, ha a foglalkoztatási kötelezettségének elháríthatatlan külső okból nem tesz eleget a munkáltató, akkor nem köteles a munkavállaló részére a kiesett időre munkabért fizetni, de a társadalombiztosítási jogviszonyból eredő befizetési kötelezettségeinek eleget kell tennie. Ha az állásidőre nem elháríthatatlan külső ok miatt kerül sor – pl. időszakosan elfogyott a munkavégzéshez szükséges alapanyag, nincs munkavégzéshez szükséges eszköz, stb. – akkor a munkáltató köteles a kiesett időre megfizetni a munkavállaló(k) részére az alapbért. A köznevelésben ugyanakkor álláspontom szerint elháríthatatlan külső ok nagy valószínűséggel nem következhet be, miután az otthoni munkavégzésre és a korábban bevezetett (elrendelt) digitális oktatásra akkor is van lehetőség, ha egyébként a köznevelési intézményekben a munkavégzés nem lenne biztosítható.

Mi a teendő abban az esetben, ha a munkavállaló álláspontja szerint a biztonságos és egészséges munkavégzés feltételei, a fertőzésveszély miatt nem biztosíthatóak, de a munkáltató továbbra is elvárja/elrendeli a munkavégzés helyén a munkavégzést?

Abban az esetben, ha koronavírus fertőzött személlyel közvetlen kapcsolatba - kontaktusba - került az intézmény bármely alkalmazottja - illetve ez a gyermekekre is vonatkozik - akkor álláspontom szerint az érintett - de csak az érintett! - munkavállalók egészségét veszélyeztető körülmény fennáll. Erre tekintettel ilyenkor a munkáltatónak a biztonságos és egészséges munkavégzéshez szükséges feltételek biztosítása érdekében a szükséges intézkedéseket meg kell tennie.



Dr. Nyitrai Károly Ügyvédi Iroda

Dr. Nyitrai Károly ügyvéd

1. Az érintett gyermekek részére digitális oktatást kell elrendelni, végső esetben tanítási szünet is biztosítható;

2. Az érintett alkalmazottak részére otthoni munkavégzés vagy állásidő elrendelése. Előbbi esetben az érintettek a ténylegesen elvégzett munka után kapják meg a fizetésüket, míg utóbbi esetben alapbér - besorolási illetmény - kerül kifizetésre.

Az Mt. a munkáltató utasításának esetleges megtagadását az alábbi esetekben írja elő, illetve engedi:

54. § (1) A munkavállaló köteles megtagadni az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása más személy egészségét vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.

(2) A munkavállaló megtagadhatja az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy a munkavállaló életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.

(3) A munkavállaló az utasítás megtagadása esetén is köteles rendelkezésre állni.

(4) A munkavállaló a munkáltató utasításától akkor térhet el, ha ezt a munkáltató károsodástól való megóvása feltétlenül megköveteli és a munkáltató értesítésére nincs mód. Az utasítástól való eltérésről a munkáltatót haladéktalanul tájékoztatni kell.

Álláspontom szerint a közvetlen kontaktusba került alkalmazottak - amennyiben a munkáltató továbbra is intézményi munkavégzést vár el tőlük - a munkavégzést az Mt. 54. § (1) bek. alapján megtagadhatják, de ebben az esetben is kötelesek a jogszerű munkáltatói intézkedéseket teljesíteni, és munkavégzés céljából rendelkezésre állni.

Budapest, 2020. szeptember 8.

Tisztelettel:

Dr. Nyitrai Károly
ügyvéd