

TÁJÉKOZTATÓ MUNKÁLTATÓI LEHETŐSÉGEKHEZ

- COVID-19 vírus fertőzéssel kapcsolatban -

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 munkavállaló munkahelyi távolléte. Általános jelleggel azonban megállapítható, hogy a járványveszély különböző szintű kategóriáiban az ún. állásidő szolgálhat általános jogalapul a foglalkoztatás „szüneteléséhez”. Az állásidőn kívüli egyéb intézkedési lehetőségek korlátozottak.

MUNKÁLTATÓ

Az Mt. alapján a munkáltató köteles a munkavállalót a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint foglalkoztatni (Mt. 42. § (2) bekezdés és 50. § (1) bekezdés a) pont), továbbá - a felek eltérő megállapodása hiányában - a munkavégzéshez szükséges feltételeket biztosítani (Mt. 51. § (1) bekezdés).

A munkáltató köteles az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit biztosítani. A munkába lépést megelőzően és a munkaviszony fennállása alatt rendszeres időközönként köteles ingyenesen biztosítani a munkavállaló munkaköri alkalmassági vizsgálatát (Mt. 51. § (4) bekezdés).

MUNKAVÁLLALÓ

Abban az esetben, ha a munkavállaló az orvosi vizsgálat alapján nem keresőképtelen, köteles a munkaszerződés szerint a munkavégzési kötelezettségét teljesíteni és munkavégzés céljából rendelkezésre állni. Ha tehát a munkavállaló 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 joggal jogosult.

ÁLLÁSIDŐ

Ha a munkáltató a foglalkoztatási kötelezettségét a beosztás szerinti munkaidőben nem teljesíti, az állásidő szabályai alkalmazandóak. Az Mt. 146. § (1) bekezdése (a Kit. 135. §-a megegyezik az Mt. 146. § rendelkezéseivel.) szerint a munkavállalót, ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget (állásidő) - az elháríthatatlan külső okot kivéve - alaphér illeti meg.

Ha a munkavállaló a teljesítésre kész és képes, keresőképes és nincs fertőző betegség gyanúja, de a munkáltató prevenció céljából a vállalkozás zavartalan működőképességének biztosítása és a tulajdon védelme érdekében a döntése alapján nem foglalkoztatja a munkavállalót a beosztás szerinti munkaidőben, illetve a munkavállalót „eltiltja” a munkavégzéstől, a távollét tartama állásidőnek minősül, ha a munkavállaló személyével összefüggésbe hozott járványveszély a munkáltató eszközeivel elhárítható és arra objektíve lehetősége van megelőző védelmi intézkedések bevezetésével.

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

OTTHONI MUNKAVÉGZÉS

Amennyiben a munkáltató tevékenysége és a munkavállaló által betöltött munkakör jellege megengedi a munkáltató ideiglenesen átadhatja a munkavégzési hely megválasztásának jogát a munkavállaló számára (otthoni munkavégzés), ha arra az információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközök rendelkezésre állnak.

TOVÁBBI SEGÍTSÉGRE VAN SZÜKSÉGE?

Amennyiben további kérdés merül fel Önben, az alábbi elérhetőségeken állunk az Ön szíves rendelkezésére:

- telefonszám: 06 80 277 455 és 06 80 277 456
- emailcím: koronavirus@bm.gov.hu
- honlap: <https://koronavirus.gov.hu/>
- facebook oldal és messenger: <https://www.facebook.com/koronavirus.gov.hu/>