



## Vasas állásfoglalás a koronavírussal kapcsolatban

Koronavírus-járvány tombol világszerte, mára 19-re emelkedett a regisztrált magyarországi megbetegedések száma, a kormány pedig még szerdán 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 .....	3
Szabadság kiadása .....	3
Fizetés nélküli szabadság - <i>NEM JAVASOLT!</i> .....	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? .....	4
5. Munkáltatóhoz nem érkezett be a szükséges áru, szállítmány, alapanyag és emiatt nincs munka	5



## 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), zsebkendőt 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 fertőzésgyanús) 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** (épület kiürítése, leállítás, újra indulás stb.) felülvizsgálatát, illetve amennyiben nem áll rendelkezésre, annak pótlását.

## 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. 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.

#### 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, lentebb 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 esetén, az megalapozhatja a kárfelelősségét.

### **3. Hatósági elkülönítés, járványügyi zárlat – „KARANTÉN”**

*Jár-e fizetés a karatén 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.

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 gyermekemre?**

Köznevelési intézményben rendkívüli szünetet az intézményvezető, a jegyző, valamint az Oktatási Hivatal nem rendelhet el. Vagyis, véleményünk szerint, **gyermekápolási táppénz jár** a munkavállalóknak, ha a gyermekeket érintő járványügyi intézkedés miatt nem tudnak munkahelyükön megjelenni, hiszen a gyermekek felügyelete miatt kénytelenek otthon maradni.



## **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 alaphére illeti meg (bérpótlék is jár, ha a munkaidő-beosztása alapján bérpótlékra lett volna jogosult).

Felmerülhet, hogy „elháríthatatlan külső ok”-e ha a szükséges szállítmányok, 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 alaphér jár az állásidőre.

### **Hasznos**

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

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

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

Vasas Szakszervezeti Szövetség  
2020. március 13.