



Munkáltatói kisokos a koronavírus járvány miatt kialakult helyzetre

2020. március 12.
KPMG Legal Tőzsde Ügyvédi Iroda

A KORONAVÍRUS HATÁSA A MUNKAVISZONYRA



Az új típusú KORONAVÍRUS sajnálatos terjedése a mindennapi életünk számos aspektusát érinti, így a munkavégzésünket is. A munkavállalók egészsége kiemelten fontos, ezért érdemes munkáltatóként jó néhány kérdést átgondolni.

Ez a munkáltató gazdasági érdeke is, hiszen az üzletmenet folytonossága szempontjából is döntő fontosságú, hogy a munkavállalók el tudják végezni munkájukat.

Sok ügyfelünk fordult hozzánk azzal a kérdéssel hogy jelen esetben milyen megelőző intézkedéseket tehet a munkáltató, milyen eszközök állnak a munkáltató rendelkezésére?

PRAKTIKUS TANÁCSOK 1.:

MUNKÁLTATÓKÉNT ÉRDEMES, ÉS JAVASOLT AZ ALÁBBIKAT ÁTGONDOLNI:

- mely munkakörökben működhet az otthoni munkavégzés;
- milyen munkák, munkakörök végezhetőek otthonról és melyek nem;
- és külön cselekvési tervet készíteni az otthonról nem végezhető munkát végző munkavállalók kapcsán (kik vannak azonos munkakörben, váltás megszervezése, munkásszállón laknak, vagy otthon, időlegesen megoldható-e az elszállásolásuk egy védett, közeli helyen);
- hogy, az otthonról végezhető munkát végzők felkészítése, technikai, munkajogi és akár pszichológiai értelemben megfelelően megtörtént-e;
- és áttekinteni, hogy biztosítottak-e annak technikai feltételei, és ha nem, intézkedni azok beszerzéséről (pl. telefon, laptop beszerzése);
- amennyiben a munkakör és munkáltató működése engedi „távmunkás” tesztnapot tartani, azaz mindenkit legalább egy napra arra kérni, hogy otthonról dolgozzon, felkészülve ezzel az olyan helyzetre, ha ténylegesen otthonról kell dolgozni folyamatosan.

PRAKTIKUS TANÁCSOK 2.:

TOVÁBBI TÉMAKÖRÖK:

- **üzemorvos telefonszámának ismételt közzététele (e-mail, faliújság, stb.), tájékoztató anyagok kihelyezése;**
- **a munkahelyi egészségügyi előírásokról történő tájékoztatás, fokozott figyelemfelhívás;**
- **áttekinteni a szabadságolási tervet, és egyeztetni a munkavállalókkal a szabadság „előrehozásáról”;**
- **ügyfélatalálkozók átszervezése, skype meeting, telefonos egyeztetések támogatása a személyes találkozók helyett;**
- **értesítési lánc felállítása, ha valaki betegnek érzi magát, közvetlen felettes, illetve felettesek telefonszámának, elérhetőségének közzétételével.**

1. A munkáltató és a munkavállaló alapvető és kötelezettségei

A munkáltató egyik legfőbb kötelessége, hogy **biztosítsa az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit.**

Fontos megjegyezni, hogy a fenti kötelezettség mellett, mind a munkáltatót mind a munkavállalót terheli az együttműködési és tájékoztatási kötelezettség. Egy mostanihoz hasonló helyzetben számos rendelkezés áll a munkáltató rendelkezésére, hogy eleget tegyen ezeknek, kezdve a folyamatos és kiterjedt tájékoztatástól (pl. kézmosásra vonatkozó matricák felragasztása), a fertőtlenítőszeres elhelyezésén és az otthoni munkavégzés elrendelésén át a szabadság kiadásáig.



2. A vis maior munkajogi vonatkozásai



Sokszor hallani az új típusú koronavírus kapcsán, hogy vis maior helyzetnek minősül. A vis maior magyarul elháríthatatlan külső okot jelent, és olyan körülmények, események tartoznak ide, amelyekre a munkáltatónak és a munkavállalónak nincs ráhatása, azok az ő akaratuktól függetlenek. Ilyennek minősül például egy háború, természeti csapás vagy esetleg egy járvány.

A hatályos jogszabályok szerint az **állásidőben** – azaz, amikor a **munkáltató a foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tud eleget tenni** – a munkavállalót **alpbére** illeti meg, kivéve elháríthatatlan külső ok esetén. Tehát, ha a munkáltató leállítja a gyárakban a termelést, mivel akadózik az anyagbeszerzés, ez még a működésével összefüggő kockázatnak minősül, ilyenkor a munkavállalót megilleti az alpbére. Elháríthatatlan külső ok lehet azonban egy esetleges **járványügyi (hatósági) zárlat**, hiszen arra a munkáltatónak **nincs ráhatása, ilyenkor alpbér nem jár.**

3. Otthoni munkavégzés

Az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeinek biztosítása körében már számos munkáltató törölte a külföldi üzleti utakat, illetve rendelt el otthoni munkavégzést. Emellett **a munkáltatónak joga van arra is, hogy a munkavállalókat otthoni munkavégzésre kötelezze, aki olyan területről érkezik haza, amely kockázatos a koronavírus szempontjából. Ez az intézkedés munkáltatói utasításnak minősül**, amelynek a munkavállaló általi megszegése jogkövetkezményeket vonhat maga után, akár a munkaviszony munkáltató általi megszüntetését is.

Az otthoni munkavégzés esetén a munkavállalók kötelesek a munkaidőben rendelkezésre állni, és minden otthonról elvégezhető feladatot ellátni, ennek a kötelezettségnek a megszegése szintén munkajogi következményeket vonhat maga után.

Az olyan munkáltatóknál, amelyeknél nincs mód otthoni munkavégzés elrendelésére – például termelőüzemek – a munkáltató köteles elkészíteni a munkaidőbeosztást az általános szabályok szerint, és foglalkoztatni a kollégákat, amíg a termelés le nem áll (akár belső, akár külső okokból).



4. Szabadság

A szabadság kiadása a munkáltató kötelezettsége, hét munkanap szabadságot kivéve, amelyet a munkáltató a munkavállaló kérésnek megfelelő időpontban köteles kiadni. E körben fontos megjegyezni, hogy a szabadság kiadásának időpontját legkésőbb a **szabadság kezdete előtt 15 nappal közölni kell a munkavállalóval.**

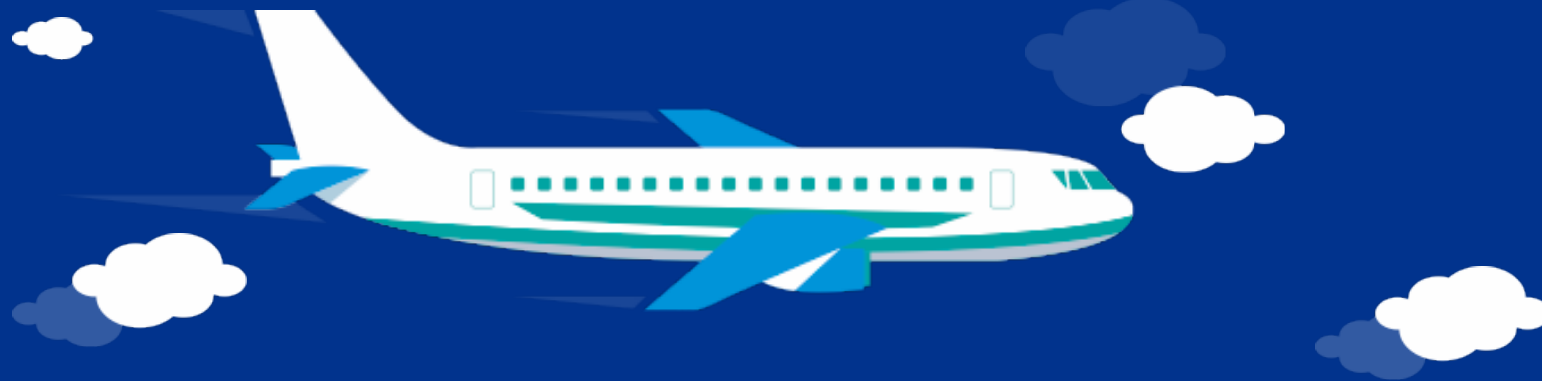


Tehát a munkáltató jogszerűen nem küldheti egyik napról a másikra szabadságra a munkavállalót, hacsak a munkavállaló ehhez hozzá nem járul.

5. Munkavállalók tájékoztatási kötelezettsége, magánutak

Ahogy fentebb említésre került, a munkavállaló köteles tájékoztatni a munkáltatóját, ami egy járvány idején különösen fontos. E körben **a munkáltató előírhatja, hogy a munkavállaló nyilatkozzon arról, hogy mely területeken járt az elmúlt időszakban, vagy érintkezett-e olyan személyekkel, akik magas kockázatú területeken jártak stb.** A munkavállaló ilyenkor köteles nyilatkozni ezekről a körülményekről, ennek megtagadása, vagy a hamis nyilatkozattétel szintén munkajogi következményekkel járhat.

A magánutakra szintén kiterjed a munkavállaló tájékoztatási kötelezettsége, így ebben az esetben is köteles tájékoztatni a munkáltatót arról, ha magas kockázatú területre kíván utazni. Ebben az esetben a munkavállaló jogosult meghozni az utazásra vonatkozó végső döntést az utazásról, azonban a munkáltató jogosult a hazatérés után arra kérni, hogy meghatározott időtartamig (pl. 14 nap) ne menjen be a munkavégzés helyére.



6. Hatósági zárlat esetén irányadó szabályok

A hatályos jogszabályok szerint a **járványügy zárlat vagy közegészségügyi okból történt hatósági elkülönítés esetén a munkavállalók keresőképtelennek minősülnek**, keresőképtelenség esetére pedig táppénz illeti meg az érintett munkavállalókat.

Fontos kiemelni, hogy ilyenkor a munkáltatónak nincs mozgásteret, csupán a fennálló helyzetről köteles tájékoztatni a munkavállalókat.

Készítünk, és hamarosan küldünk egy kérdés – felelt listát, amelyben igyekszünk további praktikus információkat megosztani.



Kérdés esetén forduljon hozzánk bizalommal!

Elérhetőségek:



dr. Tóásó Bálint MSc LLM (Bécs)
Partner, az ügyvédi iroda vezetője
T: +36 30 663 6245
E: balint.toaso@kpmg.hu



dr. Csák Ildikó
ügyvéd
T: +36 70 978 934
E: ildiko.csak@kpmg.hu



dr. Kricskovics-Béli Boglárka
ügyvéd
T: +36 70 520 4507
E: boglarka.kricskovics-beli@kpmg.hu



dr. Tasnádi Tamás
ügyvédjelölt
T: +36 70 333 1475
E: tamas.tasnadi@kpmg.hu



Az itt megjelölt információk tájékoztató jellegűek, és nem vonatkoznak valamely meghatározott természetes, vagy jogi személy illetve jogi személyiség nélküli szervezet körülményeire. A KPMG ugyan törekszik pontos és időszerű információkat közölni, ennek ellenére nem vállal felelősséget a közölt információk jelenlegi, vagy jövőbeli hatályosságáért. A KPMG nem vállal felelősséget az olyan tevékenységből eredő károkért, amelyek az itt közölt információk felhasználásából erednek, és nemkülönbözik a KPMG-nek az adott esetre vonatkozó teljes körű vizsgálatát és az azon alapuló megfelelő szaktanácsadást.

A KPMG név, a KPMG logó a KPMG International Cooperative ("KPMG International") lajstromozott védjegye.

© 2020 KPMG Legal Tóásó Ügyvédi Iroda egy Budapesti Ügyvédi Kamaránál bejegyzett magyar ügyvédi iroda, és egyben a független tagtársaságokból álló KPMG-hálózat magyar tagja, amely hálózat a KPMG International Cooperative-hez ("KPMG International"), a Svájci Államszövetség joga alapján bejegyzett jogi személyhez kapcsolódik. Minden jog fenntartva.