

A koronavírus és a munkajog – fontos kérdések

A munkáltató alapvető kötelezettsége a foglalkoztatás, a munkabér megfizetése és a biztonságos munkavégzés feltételeinek biztosítása. A munkavállaló pedig köteles a munkavégzésre. A COVID-19 járvány azonban jelentősen korlátozza mind a munkáltatót, mind a munkavállalót e kötelezettségeik teljesítésében fizikai és gazdasági szempontból is. Az alábbiakban ismertetjük a legfőbb problémás helyzetek jogi minősítését.

Eltérés az Mt. szabályaitól

A rendkívüli helyzetre reagált a Kormány is és új munkajogi rendelkezéseket vezetett be. A 47/2020 (III. 18.) sz. kormányrendelet értelmében a Kormány által elrendelt veszélyhelyzet megszűnését követő harminc napig, az Mt. több szabálya módosításra került.

Az új szabályok szerint az elrendelt veszélyhelyzet ideje alatt, ha a felek között egyetértés van, úgy a munka törvénykönyvétől bármilyen módon eltérhetnek, nem csak a munkavállaló javára. Ezentúl a módosított új szabályozás szerinti munkáltatói jogosultságok tekintetében az ezektől eltérő kollektív szerződéses rendelkezéseket nem lehet alkalmazni.

Felmondás

A koronavírus járvány miatt a cégeknél jelentős bevételkiesés merül fel, amely munkaviszonyok megszüntetéséhez vezethet.

A járvány maga azonban nem szolgálhat azonnali hatályú felmondás indokaként. Ehelyett a munkáltató a munkáltató működésével összefüggő okra való hivatkozással szüntetheti meg felmondással a munkavállaló munkaviszonyát, ha a bevételkiesés miatt átszervezést kell végrehajtania és így az adott munkakör vagy azon belül adott munkavállaló munkája megszűnik. A felmondásra irányadó eddigi szabályok itt is alkalmazandók (felmondási idő, felmentés, végkielégítés, felmondási tilalmak stb.).

Munkabér fizetési kötelezettség

A munkavállalót, ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének nem tesz eleget – az elháríthatatlan külső okot kivéve – alpbér illeti meg. Ilyen elháríthatatlan külső oknak minősülhet pl. a jelen korona vírus járvány miatt elrendelt zárlat vagy hatósági karantén, amennyiben a munkavégzés a külső okkal nem érintett egyéb helyszínről, pl. karantén helyszínről vagy home office-on keresztül nem biztosítható. Ebben az esetben a munkáltatónak nincs munkabér fizetési kötelezettsége, a munkavállaló pedig táppénzre jogosult.

Munkabércsökkentés és munkaidő csökkentés

A járvány miatt a munkáltató egyoldalú intézkedéssel nem csökkentheti a munkabért vagy a munkavállaló munkaidejét. Ehhez a felek megállapodása szükséges. Az más kérdés, hogy a munkáltató a fenn ismertetettek szerint élhet felmondási jogával, ha a bevétel és feladat csökkenések miatt átszervezést hajt végre és a munkavállalók a felajánlott csökkentett munkabért vagy rövidebb munkaidőt nem fogadják el.

Munkavégzési kötelezettség

A koronavírustól való félelmében a munkavállaló nem tagadhatja meg a munkahelyén a munkavégzésre való megjelenést és a munkavégzést. A munkavállaló az általa önkéntesen vállalt karantén tartamára semmiféle ellátásra nem jogosult, azaz fizetés nélküli szabadság hatálya alá kerül. Ha a fizetés nélküli szabadsághoz nem járul hozzá a munkáltató, abban az esetben a munkavállaló súlyosan megszegi a munkaszerződését és a munkáltató jogosult lesz azonnali hatállyal a munkaviszonyt felmondani. Azonban, ha a munkavégzés helyén a fertőzés kockázata kiemelten magas, így az egészséges és biztonságos munkavégzés feltétele nem biztosított, a munkavállaló munkamegtagadása jogszerűnek minősülhet.

Munkaidő beosztás módosítása

A vírusra tekintettel hozott új szabályozás lehetővé teszi a munkáltató számára a munkaidő-beosztás módosítását az Mt. 97. § (5) bekezdése szerinti közlési szabályoktól eltérően is. Azaz a munkáltató gyakorlatilag bármikor módosíthatja a munkaidő-beosztást.

Home office elrendelése

Az új szabályozás szerint a munkáltató jogosult a munkavállaló számára az otthoni munkavégzést és a távmunkavégzést egyoldalúan elrendelni, a munkavállaló pedig köteles ezt betartani. A home office időtartama az országos veszélyhelyzet fennállása alatt bármeddig fennállhat.

Iskolabezárás – gyermekfelügyelet

A jelenlegi szabályok szerint az iskolák bezárása során a szülő, ha nem tudja másra bízni gyermeke felügyeletét és emiatt nem tud munkahelyén megjelenni és home office sem rendelkezhető el, akkor ugyan igénybe veheti az éves fizetett szabadsága rendelkezésre álló részét, de hosszabb távon az érintett időszakra nem számíthat jövedelemre és távolmaradása a munkavégzési kötelezettsége megszegésének minősülhet, amely esetben a munkáltató jogosult lesz a munkaviszonyt azonnali hatállyal megszüntetni. A tankerületi központok kötelesek biztosítani szükség esetén a gyermekek kiscsoportos felügyeletét.

Munkavállalói tájékoztatási kötelezettség

A tájékoztatási kötelezettségből adódóan a munkáltató a munkavállaló egészségi állapotával, munkahelyen kívüli tevékenységével, különösen külföldre történő utazásával vagy külföldi vendég fogadásával kapcsolatosan információkat kérhet. A munkáltató arról is kérhet tájékoztatást, hogy a munkavállaló valamely hozzátartozója vagy környezetében lévő személy fertőzött-e.

Az ezzel összefüggő személyes adatok kezelése jogalapja a munkáltatói jogos érdek (GDPR 6. cikk (1) bek f) pont), egészségügyi adatok, mint különleges adatok tekintetében pedig a GDPR 9. cikk (2) bekezdés b) pontja.

Az SAXINGER COVID-19 csapatának szakértői örömmel segítenek Önnek a jelen témában, és válaszolnak a COVID-19-hez kapcsolódó egyéb jogi kérdéseire is.

Állapot 2020.04.20.

Felhívjuk a figyelmet, hogy a jogi helyzet folyamatosan változhat, de igyekszünk a tartalmat folyamatosan aktualizálni.



Diána Zimányi

Ügyvéd

Budapest

T +36 1 270 9242

F +36 1 270 9241

d.zimanyi@saxinger.com