



Európai Unió



dr. Békési Gábor

A járványhelyzet munkajogi és társadalombiztosítási jogi kérdései – különös tekintettel a hatósági karanténra

GINOP-5.3.3-18-2018-00006

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

TARTALOMJEGYZÉK

1. BEVEZETÉS	3
2. MUNKAJOG VESZÉLYHELYZETBEN	4
3. HATÓSÁGI JÁRVÁNYÜGYI INTÉZKEDÉSEK	7
3. 1. HATÓSÁGI JÁRVÁNYÜGYI INTÉZKEDÉSEL ÉRINTETT MUNKAVÁLLALÓ	12
4. TÁVMUNKA ÉS A HOME OFFICE ELHATÁROLÁSA	13
4. 1. A TÁVMUNKA JOGSZABÁLYI ISMERTETÉSE A VESZÉLYHELYZETTŐL FÜGGETLENÜL	14
4. 2. TÁVMUNKÁRA VONATKOZÓ SZABÁLYOK A VESZÉLYHELYZETBEN	18
4. 3. A HOME OFFICE ALKALMAZÁSA AZ MT. ÁLTALÁNOS SZABÁLYAI SZERINT	20
5. EGY ATÍPIKUS MUNKAJOGI TÉNYÁLLÁS A JÁRVÁNYHELYZETTEL ÖSSZEFÜGGÉSben	22
5. 1. SZABADSÁG INTÉZMÉNYE	23
5. 2. MENTESÜLÉS A MUNKAVÉGZÉS ALÓL KÜLÖNÖS MÉLTÁNYLÁST ÉRDEMLŐ OK MIATT	24
5. 3. MENTESÜLÉS A FELEK MEGÁLLAPODÁSA ALAPJÁN	25
6. COVID-19 ÉS A TÁRSADALOMBIZTOSÍTÁSI JOG	26
6. 1. TÁPPÉNZELLÁTÁS A JÁRVÁNYHELYZETTEL ÖSSZEFÜGGÉSben	43
6. 2. COVID-19 ÉS A FOGLALKOZÁSI MEGBETEGEDÉS	31
6. 3. A BIZTOSÍTÁSI JOGVISZONY SZÜNETELÉSÉNEK A JÁRVÁNYHELYZETTEL ÖSSZEFÜGGŐ ESETEI	33

1. BEVEZETÉS

A 2020. évben megjelent koronavírus (COVID-19) következtében számos olyan munkajogot érintő változás következett be, ami sok esetben alapjaiban megváltoztathatta a felek között – akár már járványhelyzet előtt – létrejött munkaviszony tartalmát. Korántsem túlzás kijelenteni, hogy a járvány hatásai, következményei között kiemelkedő szerepet tölt be a kérdés. A KSH adatai alapján¹ 2020. augusztus-októberi időszakban a foglalkoztatottak száma Magyarországon 38 ezer fővel csökkent az előző évi adatokhoz viszonyítva, a munkanélküliségi ráta 2020. május-júliusi időszakban 4,8 %-os volt, ami az elmúlt fél évtizedet alapul véve a legmagasabb szám.² Számos egyéb statisztikai adattal lehetne még alátámasztani, hogy a munkavállalókat érintő egyik legfontosabb kérdés a járványhelyzet alatt a munkaviszony „sorsa” körül forog.

Jelen tanulmány célja, hogy áttekintse azokat a munkajogot és ahhoz kapcsolódó társadalombiztosítási jogot érintő kérdéseket, amik a járványhelyzet következtében gyakorta előállnak. Jól lehet, a szabályozás a tavaszi helyzethez képest valamelyest következetesebb, azonban bizonyos esetekben – ahogy erre a későbbiek folyamán rámutatok – kérdéseket von(hat) maga után. A téma aktualitása, hogy a járványhelyzet súlyossága, a gyakori jogszabályi változások, illetve bizonyos hiányosságok következtében számos esetben még a jogász társadalomban sincs egységes álláspont adott kérdésköröket illetően. Mind a munkavállalói, mind a munkáltatói oldalon sok esetben nemcsak egyetértés hiányzik az előállt helyzet kezelését illetően, hanem a jogszabályi ismeretek hiánya hatványozottan érzékelhető. Ennek következtében a munkavállaló gyakorta kerülhet olyan kiszolgáltatott helyzetbe, aminek a jogszerűségét a munkaviszonyban álló felek nem vitatják. Természetesen a jogszerű eljárás ismerete elsősorban munkáltató feladata, de ebben a rendkívüli helyzetben kiemelten szükséges a munkavállalók szakszerű tájékoztatása is. A felek közötti egyensúlyi helyzet megbillent: egy gazdasági válság előszobájában, ahol a nyilvántartott álláskereső száma egy év alatt 100 000-el nőtt³, a munkavállalók sok esetben hajlandóak – túlnyomórészt a bizonytalanságból adódóan – a munkaviszonyra vonatkozó kedvezőtlenebb körülményeket elfogadni. A jogalkotás természetesen észlelte a problémát, számos rendelkezéssel törekszik biztosítani az egyensúlyi helyzet helyreállítását, azonban ez korántsem elégedő: a munkavállalók tájékoztatása nélkülözhetetlen.

¹ <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/fog/fog2010.html> (2020. 12. 31.)

² <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/mun/mun2007.html> (2020. 12. 31.)

³ https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_qlf028c.html (2020. 12. 31.)

2. MUNKAJOG VESZÉLYHELYZETBEN

A járványhelyzettel kapcsolatos hatályos munkajogi- és társadalombiztosítási rendelkezések ismertetése előtt azonban szükséges megvizsgálni a „veszélyhelyzet munkajogát”. A koronavírus terjedésével összefüggésben egy éven belül immár másodszer került sor a rendkívüli jogrend bevezetésére. A rendkívüli jogrend – így a veszélyhelyzet is – egy olyan normálistól eltérő, kivételes állapotra utal, ahol az állam működésének biztosításához különleges jogalkotási és joggyakorlási eszközök szükségesek. Célja, hogy különböző rendkívüli intézkedésekkel ugyan – de alkotmányos keretek között – „visszaállítsa az eredeti állapotot”. Fontos hangsúlyozni, hogy ideiglenes időszakról van szó, így ezen különleges időszak alatt hozott rendkívüli intézkedések a veszély elmúltával „okafogyottá válnak”. Amíg azonban a veszélyhelyzet fennáll, a rendkívüli intézkedések nagymértékben megváltoztathatják a társadalmi együttélés törvényi feltételeit. Fontos hangsúlyozni, hogy a rendkívüli intézkedésekkel nem érintett szabályok változatlanul érvényben maradnak. Igaz ez a munkajogra is: a veszélyhelyzet alatt a munkaviszonyra vonatkozó szabályok csoportja kiegészül ezekkel az intézkedésekkel, amik bizonyos esetekben „felülírják” az általános rendelkezéseket, és ki is egészítik azokat.

A koronavírus-járvány megfékezése és következményeinek elhárítása érdekében a Kormány 2020. március 11-én veszélyhelyzetet hirdetett⁴, aminek következtében számos munkajogot érintő intézkedések meghozatalára is sor került. Tekintettel arra, hogy a „tavaszi veszélyhelyzet” megszűnt (ennek következtében a tavasszal hozott különböző munkajogi tárgyú rendelkezéseket lényegében 2020. július 1-ig lehetett csak alkalmazni)⁵ jelen tanulmány „a járvány második hullámára” és az azzal kapcsolatos munkajogi kérdésekre fókuszál.⁶ Mindenekelőtt szükséges azonban néhány alapvető gondolatot rögzíteni a veszélyhelyzet és az azzal kapcsolatos intézkedések természetét illetően.

A kormány a koronavírus újbóli elterjedése okán 2020. november 3-án ismét kihirdette Magyarország egész területére a veszélyhelyzetet.⁷ Fontos megjegyezni, hogy a veszélyhelyzet kihirdetése a kormány kizárólagos hatáskörébe tartozik, illetve, hogy a veszélyhelyzet fennállta alapvetően nem függ össze a veszélyhelyzet időtartama alatt hozott intézkedések hatályával. Az Alaptörvény 53. cikke értelmében „a kormány az élet- és vagyonbiztonságot veszélyeztető elemi csapás vagy ipari szerencsétlenség esetén, valamint ezek következményeinek az elhárítása érdekében veszélyhelyzetet hirdet ki, és sarkalatos törvényben meghatározott rendkívüli intézkedéseket vezethet be.”⁸

⁴ 40/20. (III.11.) Korm. rendelet

⁵ 2020. évi LVIII. tv. 56. § (2) bek.

⁶ A tanulmány a 2020. december 31. napján hatályos joganyag alapján készült.

⁷ 478/2020 (XI. 3.) Korm. rendelet

⁸ Magyarország Alaptörvénye 53. cikk (1) bek.

A veszélyhelyzet során bevezethető rendkívüli intézkedésekről a cikk második bekezdése rendelkezik: „a Kormány a veszélyhelyzetben rendeletet alkothat, amellyel - sarkalatos törvényben meghatározottak szerint - egyes törvények alkalmazását felfüggesztheti, törvényi rendelkezésektől eltérhet, valamint egyéb rendkívüli intézkedéseket hozhat.”⁹ A szóban forgó sarkalatos törvény az ún. katasztrófavédelmi törvény¹⁰, aminek a veszélyhelyzetre vonatkozó rendelkezései¹¹ alapján a kormány a járvány megfékezése, következményeinek elhárítása érdekében – alkotmányos keretek között – a hatályos törvények rendelkezéseitől eltérő szabályokat állapíthat meg. Ezek alapján jól látszik, hogy mind a veszélyhelyzet kihirdetésére, valamint az azzal kapcsolatos intézkedések meghozatalára a kormánynak van hatásköre.

A közbeszédben gyakran szóba kerül az országgyűlés szerepe, különösképp, ha a veszélyhelyzet (és az azzal kapcsolatos rendkívüli intézkedések) időtartamáról van szó. Az Alaptörvényünk értelmében a kormánynak a veszélyhelyzet időtartama alatt hozott rendeletei két hétig maradnak hatályban, kivéve, ha az országgyűlés felhatalmazza a kormányt a rendeletek hatályának meghosszabbítására.¹² E tekintetben sajátos helyzet alakult ki a koronavírus-világjárvány második hulláma elleni védekezésről szóló törvény¹³ elfogadásával. E törvény értelmében a kormánynak a veszélyhelyzettel kapcsolatos rendkívüli intézkedései főszabály szerint a törvény hatályvesztésének (2021. február 08.) időpontjáig hatályban maradnak. Természetesen a kormánynak van hatásköre az intézkedések felülvizsgálatára és adott esetben az „idő előtti” hatályon kívül helyezésére is.

Összefoglalva: a veszélyhelyzetet a kormány hirdeti ki az országgyűléstől függetlenül, azonban ezen időszak alatt meghozott intézkedések két hétnél további hatályban maradásához az országgyűlés felhatalmazása szükséges, amit jelen esetben az imént említett törvénnyel biztosított az országgyűlés 2021. február 8-ig. Természetesen előállhat olyan helyzet, hogy az országgyűlés korábban visszavonja e felhatalmazását, azonban a járványhelyzet jelenlegi állapotára figyelemmel az intézkedések hatályának további hosszabbítása valószínűsíthetőbb, amihez szintén szükség van az országgyűlés felhatalmazására. Témánk szempontjából ez a következőt jelenti: a kormány által munkajogi (és az azzal kapcsolatos) tárgykörben hozott rendkívüli intézkedések is főszabály szerint – további hosszabbítás hiányában – február 8-ig maradnak hatályban.

⁹ Magyarország Alaptörvénye 53. cikk (2) bek.

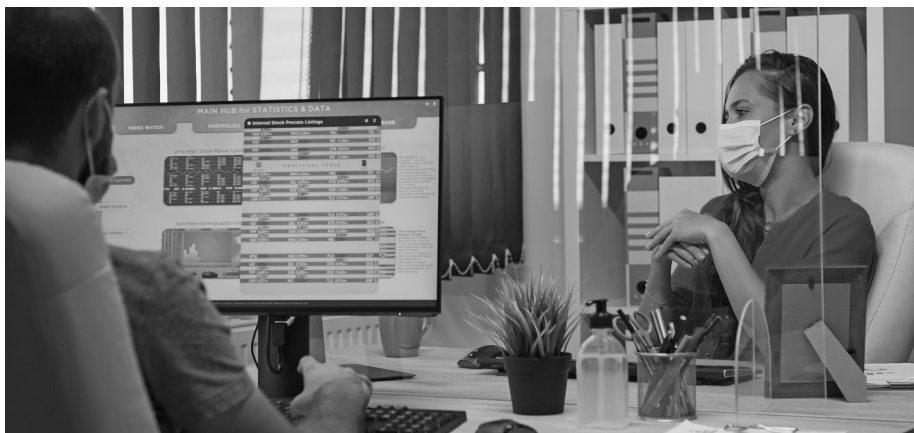
¹⁰ 2011. évi CXXVIII. tv.

¹¹ 2011. évi CXXVIII. tv., 51/A. §

¹² Magyarország Alaptörvénye 53. cikk (3) bek.

¹³ 2020. évi CIX. tv.

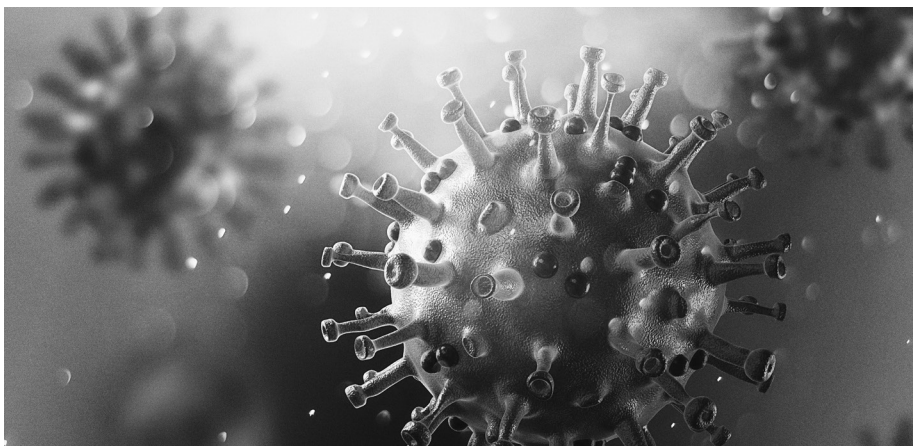
Fontos hangsúlyozni, hogy a munkajogi tárgykörben hozott rendkívüli intézkedések mellett számos egyéb meghatározó szabály vonatkozik a járványhelyzet következtében előállott körülményekre. Példának okáért: a hatósági karanténnal összefüggő általános munkajogi rendelkezéseket alkalmazni kell a veszélyhelyzet megszűnését követően is (természetesen, ha a hatósági karanténra vonatkozó szabályok a veszélyhelyzet megszűnését követően is hatályban maradnak). Másképp: a munkajog (és az ahhoz kapcsolódó) törvényi rendelkezéseket összhangban kell alkalmazni a koronavírus miatt előállt rendkívüli helyzetekben is, veszélyhelyzettől függetlenül. Az eddigiek alapján megállapítható: a jogalkotó a rendkívüli jogrendtől eltekintve is törekszik a konzekvens szabályozásra a járványhelyzet és a munkajog összefüggéseit illetően, az általánostól eltérő szabályozás lehetőségével csak kivételesen él, csakis abban az esetben, ha szükségesnek tartja. A munkajogi tárgykörű rendkívüli szabályok terjedelme mögött a járványhelyzet aktuális állása mellett számos politikai, társadalmi, és gazdasági ok húzódik meg. Jól szemlélteti ezt, hogy tavasszal – mikor a mostani helyzethez képest a megbetegedések és a halálozások tekintetében „enyhébb állapotok uralkodtak” – lényegesen több munkajogi szabály született, jelentős módosításokat vonva maguk után. Ezen szabályok a „tavaszi veszélyhelyzet” megszűnését követően hatályukat veszítették, relevanciájuk azonban korántsem elhanyagolható, elég csak az intézkedésekkel összefüggésben indult munkajogi perekre gondolni, illetőleg viszonyítási alapként szolgálhatnak az ún. második hullám kezelésével kapcsolatos intézkedések meghozatala során is. Részben a hatálytalanság okán, részben a szabályanyag terjedelmére tekintettel ezeknek a szabályoknak az ismertetése kívül esik a tanulmány célkitűzésén, azonban ahol szükséges, utalok rájuk. Az „őszii veszélyhelyzettel” összefüggésben hozott hatályos munkajogi tárgyú rendkívüli intézkedések pedig az adott munkajogi szabály részletes ismertetése körében kerülnek bemutatásra.



3. HATÓSÁGI JÁRVÁNYÜGYI INTÉZKEDÉSEK

A járvány terjedésével egyre több munkavállaló kerül hatósági karanténba. Ennek többféle oka lehet: megfertőződik, a betegség tüneteit produkálja, a vele egy háztartásban élő személy fertőződik meg, vagy kontaktszemélynek minősítik. Kétségtelen, hogy a tömegessé vált hatósági karantén következtében a munkajogunknak (is) váratlan kihívásokkal kell szembenéznie. A következőkben ismertetem azokat a hatósági járványügyi intézkedéseket, amelyek a munkavállalóra és a munkáltatóra egyaránt hatással lehetnek munkajogi szempontból, azzal a megjegyzéssel, hogy a társadalombiztosítási kérdéseket pedig egy külön fejezetben tárgyalom. Ennek keretében bemutatom a Nemzeti Népegészségügyi Központ (a továbbiakban: NNK) eljárásrendjét, amely részletezi a karantén szabályokat *az egészségügyről szóló 1997. évi CLIV. törvényre*, illetve a Kormány által hozott rendeletekre tekintettel.





Annak érdekében, hogy a különböző karantén intézményeket és az ebből következő jogokat és kötelezettségeket átlássuk, elengedhetetlen, hogy kitérjek a különböző esetdefiniciókra, illetve arra, hogy ki minősül szoros kontaktnak. Az esetdefiniciókat két nagy csoportra oszthatjuk, az NNK eljárásrendje szerint a gyanús és a megerősített esetekre. A gyanús eset akkor érvényesül, ha a klinikai kritériumok teljesülnek, azaz ha száraz köhögés, láz, nehézlégzés, illetve hirtelen kezdetű szaglásvesztés, ízérzés hiánya vagy zavara közül kettő jelen van, és ezen felül az epidemiológiai kapcsolat is fennáll, azaz ha a tünetek kezdetét megelőző 14 napban szoros kapcsolatban volt COVID-19 fertőzött személlyel, vagy pedig a tünetek kezdetét megelőző 14 napban olyan bentlakásos szociális, illetve egészségügyi intézmény lakója vagy dolgozója volt, ahol fertőzött személyeket gondoznak és igazolt COVID-19 járvány zajlik. Természetesen az epidemiológiai kapcsolat tekintetében leginkább az első eset az elterjedtebb. Megerősített esetről pedig, akkor beszélünk, ha mintavétel során megállapítható, hogy fertőzött a munkavállaló. A gyanús és a megerősített esetekkel szemben kötelező a járványügyi elkülönítést elrendelni. Az elkülönítés főszabály szerint a munkavállaló otthonában történik, és értelemszerűen, ha a beteg egészségügyi állapota indokolja, akkor kórházi elkülönítés is elrendelhető.¹⁴ Azokban az esetekben, amikor a járványügyi elkülönítés a munkavállaló otthonában történik, az izoláció megszüntetéséhez szükséges, hogy a beteg legalább 3 napja lázmentes legyen, légúti tünetei megszűnjenek és 10 nap elteltével a tünetek kezdete óta. Tünetmentes személy esetén elegendő, ha a pozitív teszt mintavételének napjától eltelt 10 nap. Ilyenkor a munkavállaló közösségbe engedhető és ezzel együtt, ha ez idő alatt keresőképtelen, akkor újra munkába tud állni.¹⁵

¹⁴ Nemzeti Népegészségügyi Központ: Eljárásrend a 2020. évben azonosított új koronavírusral kapcsolatban (követendő járványügyi és infektókontroll szabályok). 2020. november 7.

¹⁵ COVID-19 eljárásrend – 5. sz. melléklet. 2020. november 7.

Az NNK eljárásrendje szerint szoros kontaktról beszélhetünk, ha (i) a munkavállaló COVID-19 fertőzött személlyel él egy háztartásban, (ii) közvetlen fizikai kapcsolatba került fertőzött személlyel, (iii) fertőző személy váladékával érintkezett, (iv) 2 méteren belül 15 percnél hosszabb ideig tartózkodott egy fertőzött személlyel, (v) az előbbi kritériumok zárt légtérben (ez az eset gyakorta előfordulhat, ha a munkavállalóknak a munkáltató munkavégzésre kijelölt helyén, egyszerre többen kell a munkájukat végezniük, pl.: irodai munkát végzők esetén), stb.¹⁶ Amennyiben a munkavállaló megerősített beteggel, annak tünetei fennállása alatt és azt megelőző 2 napban szoros kontaktba került, akkor járványügyi megfigyelés alá kell helyezni, amely 10 napig tart és főszabály szerint a kontaktszemély otthonában kerül rá sor. Ilyenkor a járványügyi elkülönítéshez hasonlóan a kijelölt helyet egy kivétellel nem hagyhatja el. A munkavállaló a COVID-19 betegséggel összefüggő járványügyi megfigyelésre vonatkozó rendeletnek megfelelően a megfigyelés alól felmentést kérhet. Ez a következő esetben valósulhat meg: „a járványügyi hatóság a(z) [...] korlátozást határozatával megszünteti, ha a kontaktszemély a járványügyi megfigyelés időtartama alatt, 5 napon belül, legalább 48 órás időkülönbséggel, két alkalommal elvégzett, az egészségügyi szakmai szabályoknak megfelelő, molekuláris biológiai vizsgálat - SARS-CoV-2 PCR teszt - eredményét tartalmazó okirattal igazolja, hogy a SARS-CoV-2 koronavírus a szervezetében a vizsgálat időpontjában nem volt kimutatható. [...] első vizsgálatot attól a naptól számított negyedik napon lehet megkezdeni, amikor a kontaktszemély a COVID-19 betegségben szenvedő személlyel érintkezett”¹⁷.



¹⁶ NAIH/2019/769 (NAIH/2018/5997/H.)

¹⁷ Nemzeti Népegészségügyi Központ: Eljárásrend a 2020. évben azonosított új koronavírussal kapcsolatban (követendő járványügyi és infektókontroll szabályok). 2020. november 7.

Egyszerűen összefoglalva: a járványügyi elkülönítés akkor valósul meg, ha a munkavállaló fertőzöttségre utaló tüneteket produkál, vagy adott esetben semmilyen tünettel nem rendelkezik, de a vírus kimutatására szolgáló teszt pozitív eredményt mutatott. A járványügyi megfigyelés során nem beszélhetünk tünetekről, illetve ebben az esetben pozitív teszteredményről sem, a hatósági intézkedést az érintett személy kontaktminősége alapozza meg.

A harmadik karantén intézmény a hatósági házi karantén, amelynek keretében a járványügyi hatóság meghatározott országokból történő beutazás esetén, vagy fertőzés, illetve megbetegedés esetén meghatározott ideig – határozatban – előírhatja, hogy az intézkedés alá vont személy a számára meghatározott lakást, ahhoz tartozó bekerített helyet vagy egyéb, egészségügyi intézménynek nem minősülő helyet nem hagyhatja el.¹⁸ A járványügyi elkülönítés annyiban különbözik a hatósági házi karanténtól (természetesen a fertőzés vagy a megbetegedés esetén), hogy



¹⁸ 1997. évi CLIV. tv. 67/A. § (1) bek.

míg az előbbi a betegség fennállásáig tart, addig az utóbbinál a hatóság határozza meg az időtartamot. A későbbiekben láthatjuk, hogy a hatósági házi karantén adott esetben a járványügyi megfigyelésre vonatkozó szabályokat követi.

A hatósági járványügyi intézkedéseknél maradvá, szót kell ejteni a járványüggyel kapcsolatos utazási korlátozásokra vonatkozó kormányrendeletéről. A munkavállaló szemszögéből ez több helyütt is releváns, hiszen egyfelől általános szabályokat tartalmaz Magyarország területére történő beutazással kapcsolatban, másfelől az ingázó, illetve az üzleti és gazdasági célú ki- és beutazásokra is tartalmaz speciális szabályokat. Az általános szabályok ismertetésénél elmondható, hogy a jogalkotó itt is különbséget tesz fertőzés gyanújának fennállása és fenn nem állása között. Amennyiben a fertőzés gyanúja megállapítható – egészségügyi vizsgálat során (amelyet máskülönben túrni köteles) – a magyar állampolgárnál, illetve a magyar állampolgár nem magyar állampolgársággal rendelkező családtagjánál,¹⁹ akkor a hatáskörrel és illetékességgel rendelkező hatóság által meghatározottak szerint kijelölt karanténban vagy hatósági házi karanténban kerül elhelyezésre.²⁰ Ezzel szemben, ha az egészségügyi vizsgálat során a fertőzés gyanúja nem állapítható meg, és rendelkezik a magyar állampolgár magyarországi lakóhellyel vagy tartózkodási hellyel, akkor 10 napra hatósági házikaranténba kerül elhelyezésre.²¹ Ebben az esetben a munkavállaló 2 negatív teszttel – a 409/2020. (VIII. 30.) Korm. rendelet logikáját követve – feloldhatja a hatósági házi karantént. Továbbá ez történhet úgy is, hogy az első negatív tesztet eredményező vizsgálatot valamely schengeni térségbe tartozó országban, az Amerikai Egyesült Államokban vagy Kanadában végezték el, és ezt magyar vagy angol nyelvű okirattal igazolja.²² A speciális esetekre áttérve, az ingázóknál elmondható, hogy mind Magyarország területéről kilépő és mind Magyarország területére belépő munkavállaló, az államhatártól számított 30 km távolságra és legfeljebb 24 órára elhagyhatja, illetve beléphet az ország területére, úgy, hogy az előbbieken túl semmilyen korlátozás nem vonatkozik rá.²³ Másképp megfogalmazva, nem kell egészségügyi vizsgálaton átesnie, illetve hatósági házi karanténba se fog kerülni, aki a fentieknek eleget tesz. Továbbá megjegyzendő, hogy az ingázókra vonatkozó jogszabály Magyarország összes szomszédos országába vagy országából érkező ingázó munkavállalóval kapcsolatban alkalmazandó.²⁴ Az üzleti, illetve gazdasági célú utazásra vonatkozó rendelkezések tekintetében a munkavállaló korlátozás nélkül elhagyhatja Magyarország területét, feltéve, hogy ezt visszautazáskor igazolni tudja. Amennyiben az igazolással kapcsolatban kétség merül fel, akkor az általános szabályok lesznek irányadók.²⁵

¹⁹ 408/2020. (VIII. 30.) Korm. rendelet 2. § (1) bek.

²⁰ 408/2020. (VIII. 30.) Korm. rendelet 2. § (2) bek.

²¹ 408/2020. (VIII. 30.) Korm. rendelet 3. § a) pontja.

²² 408/2020. (VIII. 30.) Korm. rendelet 4. § (1)-(2) bek.

²³ 408/2020. (VIII. 30.) Korm. rendelet 10. § (1)-(3) bek.

²⁴ 13/2020. (VIII. 31.) KKM rendelet 1. §

²⁵ 408/2020. (VIII. 30.) Korm. rendelet 10/A. § (1)-(2) bek.

3. 1. Hatósági járványügyi intézkedéssel érintett munkavállaló

A karantén szabályok áttekintése után egyértelműen megállapítható, hogy számos különböző okból kerülhet a munkavállaló hatósági karanténba (az egyszerűség kedvéért a továbbiakban ezt a gyűjtőfogalmat használom). Láthattuk, hogy olyan helyzet is könnyen előállhat, hogy a munkavállalóval egy háztartásban élő személy kerül hatósági karanténba, úgy, hogy a munkavállalóval szemben nem fogantatosítanak hatósági járványügyi intézkedést (pl.: a munkavállalóval egy háztartásban élő személy ugyan kontaktszemély, de nem gyanús eset). Sőt – ahogy ezt a későbbiekben látni fogjuk –, tömegével fordulnak elő olyan tényállások, amikor a háztartásból senkivel szemben nem alkalmaznak hatósági járványügyi intézkedést, a munkavállaló azonban mégis otthon kényszerül maradni. Munkajogi és társadalombiztosítási jogi szempontból a hangsúly a következőn van: fogantatosítottak-e a munkavállalóval szemben hatósági járványügyi intézkedést, azaz hatósági karanténba kerül-e a munkavállaló (bármilyen okból kifolyólag), vagy sem? Tekintve, hogy a hatósági karantén – ahogy ezt a társadalombiztosítási jogi résznél részletesen bemutatom – keresőképtelenségi tényállás, így munkajogi szempontból csekély lehetőségekkel operálhatunk. Némi leegyszerűsítéssel élve a hatósági karanténban lévő munkavállaló vagy táppénzellátást vesz igénybe, vagy – ha ez lehetséges – otthonról dolgozik (a home office és a hatósági karantén viszonyát a társadalombiztosítási résznél tárgyalom). Hatósági karantén hiányában való otthonmaradás esetére a munkajogunk tágabb eszköztárral rendelkezik, ezeket a lehetőségeket a home office-ra vonatkozó szabályok bemutatása után tekintem át.



4. TÁVMUNKA ÉS A HOME OFFICE ELHATÁROLÁSA

A koronavírus megjelenését követően munkajogi szempontból az egyik legkardinalisabb kérdés kétségtelenül az ún. home office. A tavaszi veszélyhelyzet során rendeleti úton biztosították a lehetőségét, a veszélyhelyzet akkori megszűnését követően pedig sokan törvénymódosításra számítottak a kérdéskört illetően. Egy dolog biztos: home office-ra a járványhelyzetben jelentős igény mutatkozik, és feltehetően az enyhülést követően is tömegesen fogják alkalmazni ezt a lehetőséget. A téma jelentőségét tovább növeli, azok számára, akik a járványhelyzet következtében – különböző okokból – nem hagyhatják el a lakóhelyüket, az otthoni munkavégzés az egyetlen lehetőségük a munkaviszonyból származó kötelezettségeik teljesítésére. Ebben a fejezetben elsősorban munkajogi kérdésekkel foglalkozom, azzal a megjegyzéssel, hogy a társadalombiztosítási fejezetnél egy gondolat erejéig visszatérek a kérdéskörre. Bemutatom a home office során megjelenő munkavállalói és ezzel kapcsolatosan a munkáltatói jogokat és kötelezettségeket, továbbá elengedhetetlen a távmunka, mint atipikus munkajogviszony ismertetése, valamint az otthoni munkavégzéstől való elhatárolása. A tanulmányban alternatív megoldásokat is szemléltetek, illetve ismertetem a jelenlegi szabályozást a különleges jogrendre figyelemmel, annak érdekében, hogy a munkavállaló tisztább képet kapjon a munkaviszonyát érintő, sok esetben átmeneti változásokról. Mindenekelőtt a távmunka vonatkozó szabályokat ismertetem a Munka törvénykönyve (a továbbiakban: Mt.) alapján, ezt követően a Munkavédelmi törvénynek (a továbbiakban: Mvt.) és a személyi jövedelemadóról szóló törvénynek (a továbbiakban: Szja) a távmunkával kapcsolatos rendelkezéseit, illetve kitérek a kormányrendeletekkel érintett ideiglenes változásokra is. Végül az otthoni munkavégzéssel kapcsolatos munkajogi rendelkezéseket ismertetem.



4. 1. A távmunka jogszabályi ismertetése a veszélyhelyzettől függetlenül

Az Mt. 196. és 197. §-a expressis verbis nevesíti a távmunka lehetőségét, mint atipikus munkajogviszonyt, amely az európai uniós követelményeknek is eleget tesz.²⁶ A távmunka fogalma az Mt-ben a következő: „*távmunkavégzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet számítástechnikai eszközzel végeznek és eredményét elektronikusan továbbítják.*”²⁷ A távmunka esetében a munkavállaló leegyszerűsítve olyan tevékenységet végez a munkáltató részére, amelyet egyfelől a rendszeresség jellemez, így e tekintetben tipikus munkavállalóként van jelen a jogviszonyban, másfelől ezt a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen végzi. Az elkülönült hely adott esetben a munkavállaló otthona is lehet, de ettől függetlenül, más munkavégzési helyet is ki lehet jelölni a munkaszerződésben. Lényeges fogalmi eleme, hogy a munkavállaló a tevékenységét számítástechnikai eszközzel végzi, és a tevékenysége során kialakult eredményt is elektronikusan továbbítja. Voltaképpen ez azt jelenti, hogy a piac csak bizonyos szegmensein lehet alkalmazni eme atipikus konstrukciót (pl. irodai tevékenységet végzők, grafikusok stb. körében alkalmazható).²⁸ A távmunkavégzésről – ahogy már az előbbiekben utaltam rá – munkaszerződés keretében kell megállapodnia a feleknek.²⁹ A munkáltatónak – az általános szabályok szerinti tájékoztatási kötelezettségén túl – tájékoztatnia kell a munkavállalót a munkáltató általi ellenőrzésről, a számítástechnikai vagy elektronikus eszköz használatának korlátozási szabályairól, illetve arról a szervezeti egységről, amelyhez a munkavállaló munkája kapcsolódik.³⁰ Az általános szabályok szerint a munkáltatónak joga van ellenőrizni a munkavállalót a munkaviszonnyal összefüggő magatartása körében, és ehhez adott esetben technikai eszközt is alkalmazhat, azonban erről írásban előre tájékoztatnia kell a munkavállalót. A távmunka kapcsán – és majd a későbbiekben látni fogjuk, hogy a home office tekintetében is – lényeges a számítástechnikai eszköz biztosításának kérdése.

²⁶ Bankó Zoltán: A távmunka és az úgynevezett „home office” munkavégzés szabályozásának helyzete Magyarországon. In: Pál Lajos – Petrovics Zoltán (szerk.): Visegrád 17.0. A Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai. Wolters Kluwer Hungary, Budapest 2020. 71. o.

²⁷ 2012. évi I. tv. 196. § (1) bek.

²⁸ Bankó Zoltán – Berke Gyula – Kiss György – Szőke Gergely László: Nagykommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez.

²⁹ 2012. évi I. tv. 196. § (2) bek.

³⁰ 2012. évi I. tv. 196. § (3) bek.

Amennyiben a felek eltérően nem állapodnak meg, akkor a munkáltató által biztosított számítástechnikai eszközt a munkavállaló csak a munkaviszonyból származó kötelezettségek teljesítése érdekében használhatja, egyszerűen megfogalmazva csak munkára használhatja. A munkáltató ellenőrzési jogköre az általa biztosított eszközön tárolt olyan adatokra terjed ki, amelyek a munkaviszonnyal összefüggésben vannak. Ezen jogkör abban az esetben is megilleti a munkáltatót, ha a munkavállaló saját számítástechnikai eszközt használ,³¹ természetesen figyelemmel a személyes adatok, illetve személyiségi jogok védelmére. Abból következően, hogy a távmunkát végző jogállása megegyezik a tipikus munkavállalóéval, továbbá az egyenlő bánásmódról is figyelemmel³² a munkáltató köteles minden olyan tájékoztatást megadni, amelyet más munkavállalónak is biztosít.

Az Mt. munkavállalói jogként – ezzel szemben a munkáltató kötelezettségeként – említi, hogy a munkavállaló a munkáltató területére beléphet és más munkavállalóval kapcsolatot tarthat.³³ Nyilvánvaló, hogy ez a rendelkezés a járványhelyzet alatt számos kockázatot eredményezhet, azonban – ahogy ezt a későbbiekben részletesen bemutatom – a veszélyhelyzeti jogalkotás orvosolni törekszik a problémát. A munkáltató utasítási joga a távmunka kapcsán főszabály szerint korlátozott, és csak a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki, azonban ettől a felek eltérően is megállapodhatnak. Szintén eltérő megállapodás hiányában a munkáltató állapítja meg az ellenőrzés módját és a távmunkavégzés helyeként meghatározott területen történő ellenőrzés esetén annak bejelentése és megkezdése közötti legrövidebb időtartamot. Fontos kiemelni, hogy a munkáltató ellenőrzési joga nem korlátlan, ezért nem jelenthet aránytalan terhet a munkavállaló, illetve a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára. Eltérő megállapodás hiányában a munkavállaló munkarendje kötetlen.³⁴ A kötetlen munkaidő voltaképpen azt jelenti, hogy a munkavállaló jogosult a munkaidejét beosztani. További feltétele, hogy racionálisan fennálljon a munkakör jellegéből ezen munkarend alkalmazhatósága (pl. nem lehet kötetlen munkaidőt meghatározni egy telefonos ügyfélszolgálati munkakörben tevékenységet végző munkavállaló esetében, ha az ügyfélszolgálati idő reggel 8-tól délután 4-ig tart). Szükséges megjegyezni, hogy a rendelkezésre állás, illetve a munkáltatói utasítás végrehajtásának kötelezettségét nem változtatja meg,³⁵ illetve a munkarend kötetlen jellegét nem érinti, ha a munkavállaló a munkaköri feladatok egy részét sajátos jellegükönél fogva meghatározott időpontban vagy időszakban teljesítheti.³⁶

³¹ 2012. évi I. tv. 11/A. § (1)-(3) és (5) bek.

³² Bankó i. m. 72. o.

³³ 2012. évi I. tv. 196. § (4)-(5) bek.

³⁴ 2012. évi I. tv. 197. § (1)-(5) bek.

³⁵ Marencsák Zsolt: Home office versus távmunka, különös tekintettel a munkaidő-szervezés egyes

kérdéseire. In: Pál Lajos – Petrovics Zoltán (szerk.): Visegrád 17.0. A Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai. Wolters Kluwer Hungary, Budapest 2020. 114-115. o.

³⁶ 2012. évi I. tv. 96. § (2) bek.

A munkaeszköz, azaz a távmunka esetében a számítástechnikai eszköz tekintetében az Mt. általános szabályai értelmében a munkáltató köteles a munkavégzéshez szükséges feltételeket biztosítani. Mindazonáltal ez a távmunkára nézve csak főszabály, hiszen a felek megállapodással eltérhetnek. Ezen felül a munkáltató köteles a munkavállalónak azt a költségét megtéríteni, amely a munkaviszony teljesítésével indokoltan merült fel.³⁷ Az Mt. ezen szabálya kimondottan lényeges mind a távmunka, mind a home office kapcsán. Magyarán a vírushelyzetben népszerűvé vált alternatív – munkahelyi – megoldások során a munkavállaló igényt tarthat a felmerülő költségek indokolt részének megtérítésére. Célszerű ezt is a munkaszerződés keretein belül rendezni a felek között, az esetlegesen felmerülő viták elkerülése végett. Alapesetben a munkavállaló – a személyi jövedelemadóról szóló törvénynek megfelelően az összevont adóalap megállapításához elszámolható költségek tekintetében – a távmunkavégzése során, azzal összefüggésben terhelő költségek megtérítése érdekében a munkáltató által kifizetett bevétellel szemben meghatározott, igazolt kiadások alapján számolhat el költséget. Lényeges, hogy a munkaszerződés kifejezetten távmunka végzésére irányuljon. Ilyen meghatározott, igazolt kiadás többek között az internethasználat díja (ideértve különösen az egyszeri, a havi, a forgalmi díjat) vagy adott esetben a munkáltató székhelyétől, telephelyétől elkülönült munkavégzési hely bérleti díja, rezsije, arra figyelemmel, hogy ha a lakás és a munkavégzési hely műszakilag nem elkülönített, akkor e kiadásokat a távmunkavégzéssel arányosan lehet csak figyelembe venni.³⁸ A munkáltató kötelezettsége biztosítani az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit.³⁹ Ennek részletes szabályait már az Mvt. tartalmazza.



³⁷ 2012. évi I. tv. 51. § (1)-(2) bek.

³⁸ Ld. részletesebben: 1995. évi CXVII. tv. 3. számú melléklet, I. Jellemzően előforduló költségek 24. pontja.

³⁹ 2012. évi I. tv. 51. § (4) bek.

A munkavédelemről szóló törvényben is eltérő, speciális szabályok találhatók a távmunkavégzéssel kapcsolatban, amely minden kétséget kizáróan ésszerű is, hiszen egy atipikus, a megszokottól nagyban eltérő munkaviszonyról van szó. Az Mvt. 86/A. § (2) bekezdésében le is fekteti, hogy „a távmunkavégzés - a munkáltatóval kötött megállapodás alapján - a munkavállaló által biztosított munkaeszközzel is történhet.”⁴⁰ Láthatjuk, hogy az Mt. általános szabályaitól eltérő megközelítést alkalmaz, ami korántsem véletlen, elég csak abból kiindulni, hogy a legtöbb munkáltató nem feltétlenül tud biztosítani számítástechnikai eszközt a távmunkavégzésre vonatkozóan (természetesen kivételként lehet tekinteni a multinacionális, illetve nagyvállalatokra), így szükségszerű ezt a munkavállalói oldalon orvosolni. Az előbbiekből következik, hogy a munkáltató kötelezettsége a munkaeszköz biztonságos állapotával kapcsolatban egy kockázatértékelés elvégzésére terjed ki, aminek a munkaeszköz használatát megelőzően kell megvalósulnia. Amennyiben ez megtörtént, onnantól kezdve a munkavállaló kötelezettsége az eszköz biztonságos állapotának fenntartása. A munkavállaló kötelezettségeként említhető az is, hogy a munka helyen – amelyet a távmunkavégzésre vonatkozó munkaszerződésben megjelöltek – a munkáltató hozzájárulása nélkül nem változtathatja meg a munkakörülményeket.⁴¹ Abban az esetben, ha a távmunkavégzés során a munkavállaló számára kijelölt hely az otthona, akkor ezt a racionális lehetőségeket figyelembevéve kell alkalmazni. Az Mt. távmunkára vonatkozó szabályainak ismertetésénél említettem, hogy a munkáltató ellenőrizheti a munkavállaló munkavégzésre kijelölt helyét, azzal a kritériummal, hogy nem járhat aránytalan teherrel. Ilyen indokolt esetnek minősül, ha az ellenőrzés arra irányul, hogy a munkakörülmények megfelelnek-e a követelményeknek, a munkavállaló ismeri, illetve megtarja-e a rá vonatkozó rendelkezéseket, amely az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében történik. Ezen felül a munkáltató (vagy megbízottja) korlátozottan léphet be a távmunkavégzésre szolgáló helyre, csakis abból a célból, hogy ellenőrizze a munkakörülményeket, kockázatértékelést végezzen el vagy balesetvizsgálatot folytasson le. Az Mvt-ben meghatározott esetekben a hatóság is tarthat ellenőrzést a távmunkára meghatározott munkavégzési helyen, de ezt 8 és 20 óra között végezheti, azaz, hogy a munkáltatót és a munkavállalót legalább 3 nappal előbb tájékoztatja.⁴²

⁴⁰ 1993. évi XCIII. tv. 86/A. § (2) bek.

⁴¹ 1993. évi XCIII. tv. 86/A. § (2)-(3) bek.

⁴² 1993. évi XCIII. tv. 86/A. § (4)-(5) és (7) bek.

4. 2. Távmunkára vonatkozó szabályok a veszélyhelyzetben

A veszélyhelyzet kihirdetésével – ahogy már korábban említettem – a Kormány rendeleti úton az egyes törvények alkalmazását felfüggesztheti, törvényi rendelkezésektől eltérhet, és egyéb rendkívüli intézkedéseket hozhat. E rendeletek időbeli hatályával kapcsolatos rendelkezéseket korábban már tárgyaltam. Szintén érintettem, hogy a 2020-as tavaszi időszakhoz képest a munkajogunkat kevesebb behatás érte, és nem teljes egészében, hanem csak egy kis szeletét érintette.⁴³ A Kormány a veszélyhelyzet során a távmunkával kapcsolatos szabályok alkalmazásáról szóló 487/2020. (XI. 11.) rendeletével eltérést tesz lehetővé az Mt-től és ezzel kapcsolatban az Mvt-től, illetve az Szja-tól. A kormányrendelet értelmében: „a veszélyhelyzet ideje alatt a munkavállaló és a munkáltató a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 196. §-ától megállapodásban eltérhetnek.”⁴⁴ Voltaképpen itt arról van szó, hogy a felek, azaz a munkáltató és a munkavállaló külön megállapodásban a kormányrendelet hatályának fennállásáig, a munkaszerződés módosítása nélkül egy sajátos megoldást, konstrukciót alkalmazhatnak. A 196. §. (1) bekezdés szerinti fogalommeghatározásból kiindulva eltérhetnek attól a kitéltől is, hogy csak számítástechnikai eszközzel végezhető munka esetén alkalmazhatóak a távmunkára vonatkozó szabályok, amely így kétségtől kizárja az alkalmazási lehetőségeket. Ezzel a rendelkezéssel tulajdonképpen ez a home office egyik sajátos formájaként értelmezhető, amelyre a távmunkára vonatkozó előnyöket is alkalmazni lehet. Ugyanakkor további lényeges szabálytól is el lehet térni, nevezetesen attól, hogy a munkáltatónak kötelessége biztosítani a munkavállaló számára a munkáltató területére történő belépést és más munkavállalóval való kapcsolattartást. Értelemszerűen a járványra tekintettel pont ezt szükséges elkerülni, hogy a kontaktusok számának növekedésével a vírus terjedését fokozzuk, és a munkavállalók esetleges megbetegedéseivel közvetlenül a munkáltatóknak, közvetetten a munkavállalóknak vagyoni hátrányt keletkeztessen.

A munkavédelmi szabályokat tekintve az alábbiakat tartalmazza a rendelet: „a veszélyhelyzet kihirdetéséről szóló 478/2020. (XI. 3.) Korm. rendeletben kihirdetett veszélyhelyzet ideje alatt a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 86/A. §-át nem kell alkalmazni. Távmunkavégzés esetén a munkáltató tájékoztatja a munkavállalót a munkavégzéshez szükséges, egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkakörülmények szabályairól, és a munkavállaló a munkavégzés helyét ezen munkakörülmények teljesülésére figyelemmel választja meg.”⁴⁵

⁴³ Ld. a tavaszi időszakra vonatkozó eltéréseket a munkajog területén: Berke Gyula: Munkajog veszélyhelyzetben. In: Pál Lajos – Petrovics Zoltán (szerk.): Visegrád 17.0. A Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai. Wolters Kluwer Hungary, Budapest 2020.

⁴⁴ 487/2020. (XI. 11.) Korm. rendelet 3. §

⁴⁵ 487/2020. (XI. 11.) Korm. rendelet. 1. § (1)-(2) bek.

Ez tulajdonképpen azt jelenti, hogy a korábbiakban részletezett, a távmunkára vonatkozó speciális szabályokat nem kell alkalmazni, így ennek keretében a munkáltatói és munkavállalói kötelezettségek módosulhatnak. A munkáltató kötelezettsége kimerül abban, hogy a munkavállalót tájékoztatni köteles a munkavégzéshez szükséges, egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkakörülmények szabályairól. Ennyiben meg is áll a felelőssége, és a továbbiakban a munkavállaló kötelezettsége a tájékoztatásnak megfelelő munkavégzési hely kiválasztása.

A távmunkával kapcsolatos költségelszámolás is változott a rendelet hatálybalépésével, azaz pontosabban kibővült az Szja-ban tételezett szabály. A következő lehetőséget biztosítja a rendelet: *„a veszélyhelyzet ideje alatt igazolás nélkül, költségként elszámolható tételnek minősül a munka törvénykönyvéről szóló törvény távmunkavégzésre vonatkozó rendelkezéseinek megfelelően, a munkaszerződésben foglaltak szerint távmunkavégzés keretében munkát végző munkavállalónak, a távmunkavégzéssel összefüggésben költségértítés címén fizetett összegből a felek által előzetesen meghatározott, de legfeljebb havonta az adóév első napján érvényes havi minimálbér 10 százalékának megfelelő összeg (ha a távmunkavégzés nem érinti az egész hónapot, a havi összegnek a távmunkavégzéssel érintett napokkal arányos része), feltéve, hogy a magánszemély a távmunkavégzéssel összefüggésben a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény 3. számú melléklet I. Jellemzően előforduló költségek cím 24. pont c) és d) alpontja szerint más költséget nem számol el.”*⁴⁶ Voltaképpen ez annyit tesz, hogy az internethasználati díjat, illetve a rezsi költséget legfeljebb a minimálbér 10 %-nak megfelelő összeg erejéig igazolás nélkül költségként számolhatja el a munkavállaló. Természetesen a felek ettől eltérhetnek, de legfeljebb a 10 %-os kritériumnak megfelelő összegig. További lényeges pont ezen rendelkezésnél, hogy ezt csak abban az esetben lehet alkalmazni, ha távmunka végzésére irányuló munkaszerződést kötöttek a felek. Tehát nem vonatkozik az igazolás nélküli költségelszámolás a veszélyhelyzet idején alkalmazható szabályra, amely lehetővé teszi, hogy a felek külön megállapodásban is kiköthessék a távmunkát vagy a „hibrid” home office-t. Egyszerűbben kifejezve a munkavállaló akkor tud élni ezzel a lehetőséggel – a veszélyhelyzet ideje alatt is –, ha távmunkára vonatkozó munkaszerződést kötnek. Mindazonáltal javaslom ennek a megoldásnak az alkalmazását, hiszen a felek egyszerűbben tudnak reagálni a vírus okozta helyzetre, továbbá szélesebb körben is tudják alkalmazni (nem csak számítástechnikai eszközzel történő munkára), és ezen felül a köztük fennálló jogviszonyt sokkal jobban személyre is tudják szabni.

⁴⁶ 487/2020. (XI. 11.) Korm. rendelet. 2. §

4. 3. A home office alkalmazása az Mt. általános szabályai szerint

A home office konstrukciójával kapcsolatban – amely egyébként önálló jogintézményként nem létezik a hatályos jogunkban – le kell szögezni, hogy az Mt. általános szabályai lehetőséget biztosítanak arra, hogy a munkáltató a munkaszerződésben meghatározzon más, eseti jelleggel a szokásos munkavégzés helyétől elkülönült helyet, ahol a munkavállaló teljesíteni köteles. Ez akár a munkavállaló otthona is lehet, figyelemmel az általános szabályokra.⁴⁷ Nyilvánvaló, hogy a távmunkára vonatkozó speciális szabályok, és az abból következő előnyök ebben az esetben nem alkalmazhatók. Máskülönben az Mt. 53. §-a értelmében a munkáltató egyoldalúan is elrendelhet home office-t, természetesen ezt sem korlátlanul.

Az Mt. imént említett rendelkezésének megfelelően: „a munkáltató jogosult a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál foglalkoztatni.” Azzal a korlátozással teheti ezt, hogy e foglalkoztatás tartama nem haladhatja meg az évi 44 munkanapot vagy a 352 órát. Továbbá arányosan kell alkalmazni, ha a munkaviszony évközben kezdődött, határozott időre vagy az általánostól eltérő teljes napi vagy részmunkaidőre jött létre. A munkáltatónak tájékoztatási kötelezettsége is keletkezik, mégpedig az eltérő foglalkoztatás várható tartamával kapcsolatban.⁴⁸ A munkáltatót ezen utasítási joga a munkaszerződés tartalmától függetlenül megilleti, ellenben a munkaszerződésben a munkavállaló javára ettől a rendelkezéstől el lehet térni.⁴⁹ Ebben az esetben is az Mt. általános szabályai lesznek irányadók, gondolok itt akár a munkafeltételek biztosítására, vagy az Mvt-re tekintettel az általános munkavédelmi szabályokra. Amennyiben él a munkáltató e jogával, akkor a munkáltató kötelezettsége biztosítani a munkaeszközt, adott esetben a számítástechnikai eszközt, ami leginkább releváns lehet ebben az esetben. A járványhelyzetre és a 487/2020. (XI. 11.) Korm. rendeletre tekintettel célszerűbb – és meglátásom szerint szorgalmazandó a – külön megállapodást alkalmazni. A rendelet hatályvesztése után, bizonyos körülmények között az Mt. 53. §-a is igénybe vehető a munkáltató számára, természetesen az általános együttműködési kötelezettséget figyelembe véve.

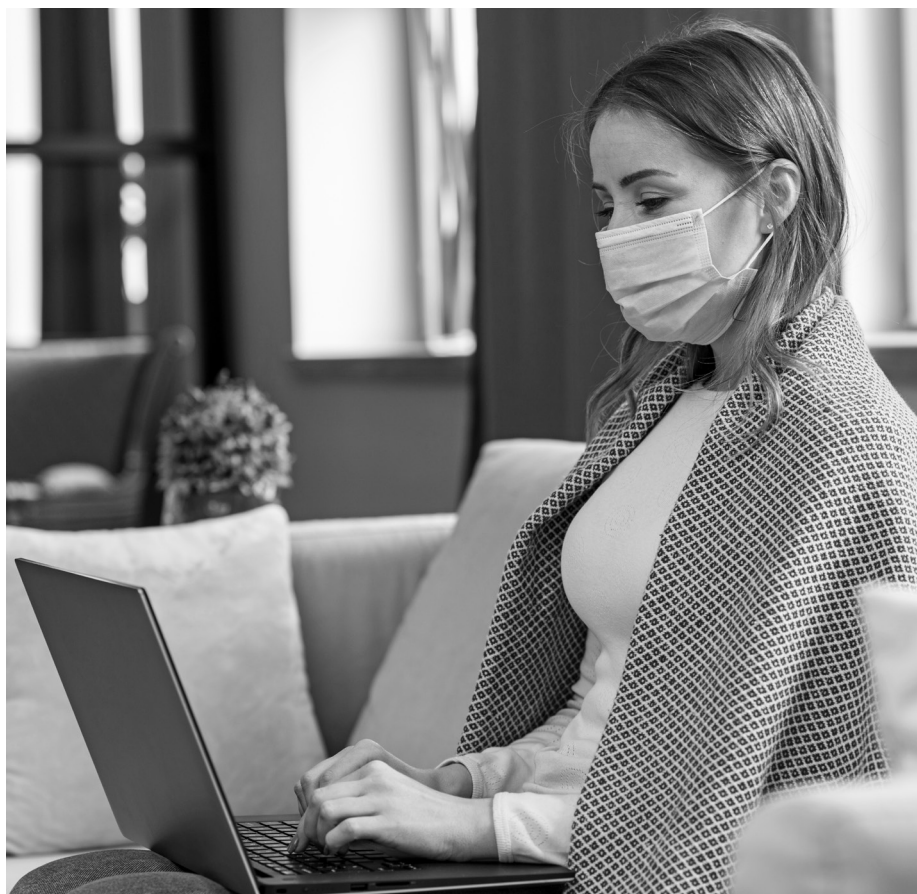
A távmunka és a home office tekintetében elmondható, hogy a távmunkára vonatkozó szabályoktól történő eltérést lehetővé tevő kormányrendelet egy sajátos jogi környezetet teremtett. Tulajdonképpen a két, sok tekintetben hasonlóságokat mutató konstrukció a veszélyhelyzet ideje alatt összemosódott, és a rendeletnek köszönhetően a két intézmény elhatárolása – legalábbis a rendelet hatályban maradásáig – gyakorlati szempontból kevésbé lényeges.

⁴⁷ Marencsák i. m. 112. o.

⁴⁸ 2012. évi I. tv. 53. § (1)-(2) bek.

⁴⁹ 2012. évi I. tv. 43. § (1) bek.

A munkáltató és a munkavállaló számára az a tény, hogy a munkaszerződést nem kell módosítani, - hiszen a felek között egy külön megállapodásban lehet rögzíteni a távmunkát, azzal, hogy nem csak számítástechnikai eszközzel történő munkavégzésre irányulhat, - nagyban megkönnyíti a vírushelyzetre való reagálást munkajogi szempontból. Mindenesetre figyelemmel kell lenni arra is, hogy az Szja törvény fentebb említett rendelkezései, illetőleg a rendelet ezirányú kiegészítése csak akkor alkalmazható, ha a felek munkaszerződés keretében távmunka végzésében megállapodtak. Kérdéses, hogy a jogalkotó a veszélyhelyzet után miként fogja kezelni ezeket a munkaviszonyokat, ellenben azok esetében célszerű lehet a munkaszerződés módosítása (távmunka végzésére), akik a veszélyhelyzet elmúltával is folytatni szeretnék a távmunka keretében végzett munkát, illetve foglalkoztatást minden előnyével és hátrányával együtt. Bízom abban, hogy a jogalkotó átgondolja az intézmény mibenlétét, és a 21. századi igényeknek megfelelően él a módosítás eszközével.



5. EGY ATÍPIKUS MUNKAJOGI TÉNYÁLLÁS A JÁRVÁNYHELYZETTEL ÖSSZEFÜGGÉSBEN

A mindennapi életből merítve számtalan olyan példával találkozhatunk, amikor a munkavállalónak a járványhelyzettel összefüggő egyéb ok miatt kell „otthon maradni”. Az eddigiekben a koronavírus és a hatósági járványügyi intézkedések viszonyával foglalkoztam, nevezetesen azokkal az esetekkel, amikor a munkavállaló hatósági határozat okán nem hagyhatja el a számára kijelölt helyet (a gyakorlatban legtöbbször ez a munkavállaló otthona). Ebben a fejezetben egy olyan tényállást ismertetek, amikor nem kerül sor hatósági járványügyi intézkedés meghozatalára, azonban – járványhelyzettel összefüggő egyéb ok miatt – a munkavállaló nem tud eleget tenni a rendelkezésre állási, illetve a munkavégzési kötelezettségének. Ebben a fejezetben a kérdéskör munkajogi aspektusát vizsgálom, a társadalombiztosítási szempontokra a későbbiekben térek ki.

Kétségtelenül a mindennapi életben tömegesen előforduló esetről van szó: a munkavállaló a kiskorú hozzátartozójának felügyelete/gondozása okán kényszerül otthon maradni. Fontos hangsúlyozni, hogy a kiskorú hozzátartozó ebben a tényállásban nem fertőzött, ugyanis abban az esetben a korábban ismertetett szabályok értelmében a – gyermekkel egy háztartásban élő – szülővel szemben is járványügyi intézkedések foganatosítására kerülne sor. Ilyen eset előállhat úgy, hogy a gyermek „csak” kontaktnak minősül (tehát még a gyanús eset kritériumai sem állnak fenn), illetve a köznevelési intézmény (vagy adott esetben a hatóság) döntése alapján is. Az utóbbit azt a helyzetet értem, amikor fertőzöttet találnak egy köznevelési intézményben, óvodában és az elővigyázatosság okán olyan gyermekeket is „hazaküldenek”, akik nem érintkeztek a fertőzött gyermekkel (tipikus példa erre, amikor komplett csoportok, osztályok vonatkozásában szünetik meg átmeneti időre a személyes jelenléttel járó tevékenység folytatását). Kétségtelen, hogy ezekben az esetekben az érintett gyermekek felügyeletre szorulnak, amit a legtöbb esetben a munkavállaló szülőnek kell biztosítania. A következőkben áttekintem azokat a munkajogi szabályokat, amelyek szoros összefüggésben állnak az általunk ismertetett tényállással. Másképp: milyen lehetőségei vannak a munkáltatónak, illetve a munkavállalónak egy ilyen – és ehhez hasonló – helyzetben? Az eddig tárgyaltak alapján a legkézenfekvőbb megoldás ebben az esetben is a home office lehet, azonban számos munkakör esetén erre gyakorlatilag nincs lehetőség, így szükséges egyéb szabályokat/lehetőségeket is ismertetni.

5. 1. Szabadság intézménye

A közhiedelemmel ellentétben a szabadságot nem a munkavállaló „veszi ki”, hanem épp ellenkezőleg: a szabadságot a munkáltató adja ki (a munkavállaló előzetes meghallgatása után). A munkavállaló „mindösszesen” 7 munkanap szabadsággal rendelkezik, de ebben az esetben a szabadságra vonatkozó igényét legalább 15 nappal a szabadság kezdete előtt be kell jelenteni.⁵⁰ Ennek a szabálynak a szó szerinti alkalmazása jól láthatóan megnehezíti a munkavállalónak azon lehetőségét, hogy a gyermeke felügyelete okán szabadságot vegyen igénybe. Természetesen a gyakorlatban – különösképp a járványhelyzetre való tekintettel – a felek rugalmasabban kezelik a kérdést, így megállapodás alapján alkalmas lehet ez az intézmény a helyzet orvoslására. Előállhat olyan helyzet azonban, hogy a munkavállaló nem a szabadság, hanem valamely más munkajogi intézmény segítségével kívánja orvosolni a problémát, míg a munkáltató élne a szabadság kiadás jogával. Említettem, hogy a szabadságról alapvetően a munkáltató rendelkezik, azonban nem korlátlanul. Az Mt. alapján a szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt tizenöt nappal közölni kell.⁵¹ E határidő szigorú betartása kétségtelenül alkalmatlanná teheti az intézményt az adott probléma megoldására. Itt ismét utalok a felek közötti együttműködés lehetőségére, amihez azonban kölcsönös egyetértés szükséges. Jól látszik, hogy a szabadság – a felek kölcsönös együttműködése esetén – kézenfekvő megoldás lehet, tekintettel arra, hogy erre az időszakra a munkavállalót díjazás illeti meg.⁵² Hátrányként említhető, hogy ez a jogintézmény együttműködés hiányában a törvényi szabályok okán nem képes gyorsan reflektálni a kialakult helyzetre, illetve a törvényes szabadság mértéke is sok esetben visszatartó erő lehet (itt megjegyzem, hogy a munkáltató adott esetben biztosíthat több szabadságot, azonban ezekre a többletnapokra is díjat köteles fizetni). A szabadságnak az általam ismertetett rendelkezéseitől a felek megállapodása (természetesen a munkavállaló javára) vagy kollektív szerződés eltérhet.

⁵⁰ 2012. évi I. tv. 122. § (1)-(2) bek.

⁵¹ 2012. évi I. tv. 122. § (4) bek.

⁵² 2012. évi I. tv. 146. § (3) bek. a) pont

5. 2. Mentésülés a munkavégzés alól különös méltánylást érdemlő ok miatt

Az Mt. meghatározza azokat a helyzeteket, amely esetekben mentesül a munkavállaló a rendelkezésre állási, illetve a munkavégzési kötelezettség alól. E szabályok között található a következő rendelkezés: „A munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét tartamára”.⁵³ Jól látszik, hogy e rendelkezést adott esetben alkalmazni lehet a szóban forgó tényállás kezelését illetően, azaz ha a munkavállaló nem tudja semmilyen más módon biztosítani a gyermeke felügyeletét, az Mt. idézett rendelkezése értelmében a távolmaradása jogszerűnek tekinthető. Fontos hangsúlyozni, hogy a munkáltató e tekintetben nem rendelkezik mérlegelési jogkörrel. A munkavállaló bejelenti távolmaradását az ok megjelölésével, amelyet a munkáltató vagy tudomásul vesz, vagy nem. Amennyiben az adott tényállás megítélésében a felek között véleménykülönbség áll fenn, úgy akár jogvita is keletkezhet, például a munkáltató azonnali hatályú felmondása okán.⁵⁴ Természetesen az ily módon való mentesülés az említett munkavállalói kötelezettségek alól – eltérő megállapodás hiányában – a díjazás elmaradását vonja maga után, sőt, további következményekkel is jár, amit a társadalombiztosítási jogi részben ismertetek.



⁵³ 2012. évi I. tv. 55. § (1) bek. k) pont

⁵⁴ Bankó Zoltán – Berke Gyula – Kiss György – Szőke Gergely László:
Nagykommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez

5. 3. Mentésülés a felek megállapodása alapján

Legvégül szükséges megemlíteni azt az esetet, amikor a felek megállapodása alapján – tehát nem a fentebb említett méltányossági alapon – mentesül a munkavállaló a rendelkezésre állási, illetve a munkavégzési kötelezettség alól. Erre az esetre nézve az Mt. a következő szabályt tartalmazza: *a munkavállalót, ha a munkáltató hozzájárulása alapján mentesül a munkavégzés alól, a kiesett munkaidőre megállapodásuk szerint illeti meg díjazás.*⁵⁵ Fontos, tekintve, hogy megállapodásról van szó, ennek az esetnek az érvényesüléséhez szükséges a munkáltató hozzájárulása (míg a méltányossági alapon való távolmaradás esetén nem). Természetesen előállhat olyan helyzet, hogy a munkavállaló kezdeményezi a távolmaradását, a munkáltató pedig a hozzájárulását bizonyos feltételekhez köti, vagy adott esetben nem járul hozzá. A gyakorlatban leggyakoribb feltételként a távolmaradási időszakra járó munkabér csökkentése, illetve meg nem fizetése képzelhető el. Itt érdemes egy pár gondolatban kitérni a fizetés nélküli szabadság intézményére. A közbeszéddel ellentétben a magyar munkajogban a munkáltató nem rendelhet el egyoldalúan fizetési nélküli szabadságot. Az Mt. felsorolja azokat a tényállásokat,⁵⁶ amely esetekben a munkavállaló jogosult fizetés nélküli szabadságot igénybe venni (tehát még ezekben az esetekben sem kötelezhető). Az Mt. ide vonatkozó rendelkezései értelmében a munkavállaló az általam felvázolt esetben nem jogosult fizetés nélküli szabadságot igénybe venni. Azonban, ha megállapodás alapján a munkavállaló úgy mentesül a rendelkezésre állási, illetve a munkavégzési kötelezettsége alól, ahogy erre az időszakra a munkáltató nem fizet munkabért, fizetés nélküli szabadságról beszélünk.



⁵⁵ 2012. évi I. tv. 146. § (2) bek.

⁵⁶ 2012. évi I. tv. 146. § (2) bek.

6. COVID-19 és a társadalombiztosítási jog

6. 1. Táppénzellátás a járványhelyzettel összefüggésben

A koronavírus világjárvány terjedése természetesen nem csak a munkajogunkat, hanem számos egyéb jogterületet állított váratlan kihívás elé. A munka világával összefüggésben itt feltétlenül szükséges a világjárvány és a társadalombiztosítási jog összefüggéseit megvizsgálni, ugyanis végső soron a járvány terjedésével arányosan egyre többen kerülhetnek olyan helyzetbe, ami közvetlen kihatással van a munkaviszony tartalmi elemeire. Ennek fényében a következőben a koronavírus – kiemelt figyelemmel a hatósági karanténra – és a táppénz viszonyát vizsgálom. Mindenekelőtt arra a(z) – elsőként egyszerűnek tűnő – kérdésre törekszem kielégítő választ adni, hogy aki COVID-19 fertőzött, az keresőképtelennek minősül-e? Hangsúlyozzuk, hogy a keresőképtelenség fennállta önmagában nem alapozza meg a táppénzre való jogosultságot, igényléséhez további feltételek együttes teljesülése szükséges. A jogosultsági feltételeket az egészségbiztosításról szóló törvény határozza meg: *„Táppénzre jogosult az, aki a biztosítás fennállása alatt keresőképtelenné válik és a Tbj.-ben meghatározott mértékű társadalombiztosítási járulék fizetésére kötelezett.”*⁵⁷ A biztosítási jogviszony és a járványhelyzet összefüggéseit a későbbiekben ismertetem, itt csak utalok arra, hogy az ún. függő munka jogviszonyai megalapozzák a kedvezményezetti minőséget. Visszatérve a kérdéshez, természetesen egyszerűbb dolgunk van, ha az illetővel szemben hatósági járványügyi intézkedést fogantatosítottak, másszóval: hatósági karanténba került, ugyanis az egészségbiztosításról szóló törvény értelmében *„keresőképtelen, akit 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”*⁵⁸



⁵⁷ 1997. évi LXXXIII. tv. 43. §. (1) bek.

⁵⁸ 1997. évi LXXXIII. tv. 44. § g) pont.

Egyszerűen összefoglalva: a hatályos jogunk alapján a hatósági karantén keresőképtelenségi tényállás, tehát – az egyéb jogosultsági feltételek fennállta esetén – az érintett személy táppénzre jogosult. A tipikus keresőképtelenségi tényálláshoz (betegség) képest, számos eltérő szabály vonatkozik erre az esetre, amik a koronavírus szempontjából jelentősnek tekinthetők. Míg a betegség miatti keresőképtelenséget az orvos igazolja, addig e keresőképtelenségi tényállás bizonyításához hatósági határozat szükséges,⁵⁹ ami a hatósági karantén esetén nem okoz(ott) különösebb problémát a gyakorlatban. A másik fontos eltérést az ellátás összecszerűségével kapcsolatban érdemes megjegyezni. Itt szükséges röviden megemlíteni a betegszabadság intézményét, amit főszabály szerint a betegség miatti keresőképtelenség esetén kell alkalmazni,⁶⁰ így a hatósági karantén miatti keresőképtelenség időtartama alatt teljes egészében a táppénz szabályai irányadóak. A mindennapi életből merített példákban gyakorta találkozhatunk a következő problémával: a koronavírus enyhe tüneteit észlelő személyek esetében előfordul, hogy az érintett személy „nem fordul orvoshoz”, ugyanis – ahogy erről korábban már szó volt – a koronavírus kimutatása a szervezetben hatósági járványügyi intézkedést von(hat) maga után, vagyis a táppénz mértékszabályaira vonatkozó szabályok rendelkezései⁶¹ csökkenthetik a „tesztelési hajlandóságot”. Az ellátás összecszerűsége szempontjából azonban figyelemre méltó az egészségügyről szóló törvény ide vonatkozó rendelkezése: a hatósági karantén következtében előállott – a társadalombiztosítás által nem fedezett – kiesett munkajövedelmet (és egyéb fel nem róható, szükséges költségeket) az állam megtéríti.⁶² Ehhez azonban két megjegyzést feltétlen érdemes fűzni: ez csak a fertőzött személyekre vonatkozik, ide nem értve azokat, akikkel szemben ugyan a járványhelyzet orvoslása végett foganatosítottak hatósági járványügyi intézkedést, de nem igazolt koronavírus fertőzöttek (pl.: fertőzöttel egy háztartásban élő munkavállalók elkülönítése). A másik – már sokkal problematikusabb – kérdés a szabály gyakorlatban való érvényesítésére vonatkozik. Az igény érvényesítéséhez külön közigazgatási eljárás megindítására van szükség, azonban a koronavírussal összefüggésben tudomásom szerint még nem született ez ügyben hatósági döntés. Ez két okra vezethető vissza: konkrét végrehajtási szabály hiánya, illetve a téma aktualitása. Természetesen nincs kizárva – sőt, több mint valószínű –, hogy az idő előrehaladtával megszületnek az e tárgyban hozott első döntések, aminek következtében már a gyakorlat is következetesen kezelheti a problémát. Az eddigiek alapján könnyen belátható, hogy azok a munkavállalók, akik hatósági karanténba kerültek – függetlenül attól, hogy fertőzöttek-e vagy sem – táppénzre lehetnek jogosultak. Az ellátás összecszerűsége tekintetében tehetünk különbséget a fertőzöttség alapján, azonban e distinkció a fentebb említett okokból kifolyólag jelenleg csekély relevanciával bír.

⁵⁹ 217/1997. (XII. 1.) Korm. rendelet 41. § (5) bek.

⁶⁰ 2012. évi I. tv. 126. §

⁶¹ 1997. évi LXXXIII. tv. 48. § (7) bek.

⁶² 1997. évi CLIV. tv. 70. §

A hatósági karantén társadalombiztosítási jogi kérdéseinek megvizsgálása után visszakanyarodunk az alapkérdésünkhöz, immáron egy kiegészítéssel élve: hatósági járványügyi intézkedés hiányában megalapozza-e a COVID-19 fertőzöttség a betegség miatti keresőképtelenséget? A kérdés több szempontból elméleti: nem alakult ki egységes álláspont, így a mindennapokban téves az a nézet, ami egyértelmű igennel orvosolja a problémát. Nehezen képzelhető el olyan helyzet, hogy a fertőzöttség megállapítását követően nem kerül sor hatósági járványügyi intézkedésre, azonban véleményem szerint a közeljövőben – a járványhelyzet enyhülésével – gyakorta előfordulhatnak ilyen esetek. A betegség miatti keresőképtelenség az egészségbiztosítási törvény értelmében keresőképtelenségi tényállás, pontosan fogalmazva: keresőképtelen, aki a betegség miatt nem tudja a munkáját ellátni.⁶³ Ezzel összefüggésben fontos hangsúlyozni, hogy a betegség önmagában nem alapozza meg a keresőképtelenséget, csak abban az esetben, ha a munkavállaló a betegsége okán nem képes eleget tenni a rendelkezésre állási, illetve a munkavégzési kötelezettségének. Ez minden esetben egyedi vizsgálódás tárgya, aminek következtében előállhat olyan helyzet, hogy egy bizonyos betegség adott esetben megalapozza a keresőképtelenséget, míg egyéb esetben nincs kihatása a munka ellátására. Példának okáért: egy enyhe tünetekkel rendelkező influenzás munkavállaló, aki „home office-ban” dolgozik, nem feltétlen lesz keresőképtelen, míg egy azonos betegséggel rendelkező kórházi ápoló esetében ez elképzelhetetlen. Ezen logika mentén véleményem szerint nem alakul(hat) máshogy a helyzet a koronavírus tekintetében sem.

Önmagában a fertőzöttség nem feltétlen alapozza meg a betegség miatti keresőképtelenséget, ebben az esetben is – ahogy minden „más betegség” tekintetében – szükséges a munka ellátásával való összefüggés vizsgálata. Ismét hangsúlyozzuk, hogy a kérdés a gyakorlatban a járványhelyzet enyhülését követően fog napirendre kerülni, amikor a járvány megfékezése, következményeinek elhárítása érdekében hozott hatósági karanténra vonatkozó szabályokat már nem kell alkalmazni. Kérdéses, hogy a jogalkotás a jövőben hogyan kezeli majd a problémát, a hatályos szabályozás értelmében azonban célszerű elutasítani azt az álláspontot, ami a COVID-19 fertőzöttséget minden további nélkül betegség miatti keresőképtelenségnek tekint. Tekintve, hogy a betegség miatti keresőképtelen szakkérdés, amit az orvos állapít meg, a jelenlegi helyzetet alapul véve nehezen képzelhető el, hogy a fertőzöttség ellenére ne nyilvánítanának valakit betegség miatt keresőképtelenné.

⁶³ 1997. évi LXXXIII. tv. 44 § a) pont

Az eddigiek alapján könnyen belátható, hogy a hatályos szabályozás értelmében a gyakorlatban fertőzött beteg nem a betegsége okán minősül keresőképtelennek, hanem azért, mert vele szemben hatósági járványügyi intézkedést alkalmaznak. Természetesen előállhat olyan eset, hogy a hatóságilag elkülönített személy „pusztán” a betegsége okán sem lenne képes ellátni a munkáját, ennek azonban csak hatósági határozat hiányában van relevanciája. Másképp: amíg a fertőzött személy hatósági karanténban van, addig a betegség miatt keresőképtelensége – természetesen, ha fennáll – „háttérbe szorul”. A keresőképtelenségi tényállások kollíziójának ily módon való orvoslása alátámasztható többek között azzal, hogy míg a hatósági karantén miatti keresőképtelenség egy abszolút (vagy ha tetszik objektív) keresőképtelenségi tényállás – más szavakkal a hatósági határozat minden további vizsgálódás nélkül megalapozza a keresőképtelenséget –, addig a betegség miatti keresőképtelenség relatív keresőképtelenségi tényállás. Ebből azonban az is következik, hogy a hatósági karanténban lévő fertőzött munkavállalók esetében a betegsége szabályait abban az esetben sem kell alkalmazni, ha „párhuzamosan megállapítják” a betegség miatti keresőképtelenséget is. Ettől függetlenül célszerű lenne minden esetben külön megvizsgálni, hogy fennáll-e a betegség miatti keresőképtelenség is, tekintve, hogy – bármilyen okból kifolyólag is fordul elő ilyen – hatósági határozat hiányában a megfertőzött munkavállaló nem tudja bizonyítani a keresőképtelenség fennállását. Keresőképtelenség fennállásának „igazolása” nélkül a munkavállaló rendelkezésre állási, illetve munkavégzési kötelezettsége pedig továbbra is fennáll (természetesen, ha az Mt. alapján más okból kifolyólag sem mentesül e kötelezettségek alól).⁶⁴



⁶⁴ 2012. évi I. tv. 55. §

Jóllehet, az ún. home office szabályai a munkajogi részben részletesen bemutatásra kerültek, itt mindössze a hatósági karantén és otthoni munkavégzés viszonyát érintem. A kérdés a következő: a hatósági karantén alatt lehetőség van-e otthonról történő munkavégzésre? Tekintve, hogy a munkavállaló az Mt. alapján a keresőképtelenég időtartamára mentesül a rendelkezésre állási, illetve a munkavégzési kötelezettsége alól, egyoldalú munkáltatói intézkedéssel nem lehetséges az otthoni munkavégzésre való kötelezés. Figyelemmel arra, hogy az Mt. ide vonatkozó rendelkezésétől a felek megállapodással eltérhetnek – tehát a keresőképtelenég időtartamára nem mentesül a munkavállaló a fentebb említett kötelezettségei alól – álláspontom szerint a hatósági karanténban lévő munkavállaló esetében is születhet a felek között ilyen tárgyú megállapodás. Ebben az esetben a munkaviszonyból származó kötelezettségeiket a feleknek teljesíteniük kell, így a munkáltatót is terheli munkabérfizetési kötelezettség. A munkavállaló ebben az esetben is keresőképtelennek minősül, azonban táppénzre nem lesz jogosult. Az egészségbiztosításról szóló törvény értelmében nem jár táppénz a keresőképtelenségnek arra a tartamára, amelyre a munkavállaló a teljes keresetét megkapja.⁶⁶

Témánk szempontjából a harmadik keresőképtelenségi tényállás, ami összefüggésbe hozható a járványhelyzettel, így hangzik: „keresőképtelen a szülő, aki tizenkét évesnél fiatalabb beteg gyermekét otthon ápolja és a gyermeket a saját háztartásában neveli.”⁶⁷ A szabály különösebb magyarázatot nem igényel, azonban arra fel-tétlenül fel kell hívnom a figyelmet, hogy e tényállás csak arra az esetre vonatkozik, ha a gyermek beteg – a mi esetünkben koronavírusos. Ebből az következik, hogy ha a gyermek bármely más okból (tehát nem a betegsége okán) kényszerül otthon tartózkodni – legyen szó akár hatósági karanténról vagy a köznevelési, -közoktatási intézmények „átmeneti” bezárásáról – a szülő nem minősül keresőképtelenségnek, így táppénzre sem lesz jogosult. Célszerű lenne – legalább a járványhelyzettel összefüggésben – ezt az esetet is keresőképtelenségi tényállásnak tekinteni, a szülő legyen jogosult táppénzre abban esetben is, ha a gyermekének a felügyelete céljából kell „otthon maradni”. A tényállás munkajogi vonatkozásait a korábbiakban már tárgyaltam.

⁶⁶ 1997. évi LXXXIII. tv. 47. § (2) bek.b) pont

⁶⁷ 1997. évi LXXXIII. tv. 44. § e) pont

6. 2. COVID-19 és a foglalkozási megbetegedés

Számos esetben előfordul, hogy a munkavállaló foglalkozása gyakorlása, munkavégzése során fertőződik meg, elég csak az egészségügyben dolgozók helyzetére gondolni. Ennek értelmében, ha munkavállaló ily módon – leegyszerűsítve: a munkahelyén – „kapja el” a koronavírust, az álláspontom szerint foglalkozási megbetegedésnek minősülhet. Megjegyzem, hogy a kérdéssel kapcsolatban több hatósági eljárás van jelenleg folyamatban, így az idő előrehaladtával kikristályosodott képet kaphatunk a problémát illetően. Az egészségbiztosításról szóló törvény értelmében: *„foglalkozási megbetegedés a munkavégzés, illetve 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, vagy a munkavállalónak az optimálisnál nagyobb vagy kisebb igénybevételének a következménye.”*⁶⁸ Lényegi elemeit tekintve egy betegség akkor minősül foglalkozási megbetegedésnek, ha munkavégzés közben (vagy azt követően) alakul ki, heveny és idült egészségkárosodást eredményez, illetve az oksági kapcsolat a munkavégzéssel megállapítható. Az egészségügyi tevékenység körében észlelt foglalkozási betegség gyanúját a munkáltató telephelye szerint illetékes fővárosi és megyei kormányhivatalhoz, mint munkavédelmi hatósághoz be kell jelenteni, ki kell vizsgálni, és elfogadásuk esetén nyilvántartásba kell venni. A bejelentést az észlelő orvosnak kell megtennie, a kivizsgálást a munkavédelmi hatóság végzi.⁶⁹ Abban az esetben, ha a betegség „foglalkozási jellege” – a szükséges adatok hiányában – 25 napon belül nem bírálható el, a munkavállaló részére táppénz kerül megállapítása (természetesen a táppénzhez való jogosultsági feltételek fennállása esetén). Amennyiben a foglalkozási megbetegedésként való elismerését követően az igénylő részére baleseti táppénzt állapítanak meg, a baleseti táppénz összegébe a folyósított táppénz összegét be kell számítani.⁷⁰ Látható, hogy az adott helyzetben az adott betegség foglalkozási megbetegedésként való elismerése egy külön közigazgatási eljárást igényel, így a lefolyását tekintve lényegesen hosszabb folyamatot von maga után, mint a táppénz esetén a betegség miatti keresőképtelenség megállapítása. A foglalkozási megbetegedéshez (valamint az üzemi balesethez) kapcsolódóan a törvény három ellátást említ: baleseti egészségügyi szolgáltatás, baleseti táppénz, és baleseti járadék illeti meg sérültet.⁷¹ A baleseti egészségügyi szolgáltatás lényegében ingyenes egészségügyi ellátást jelent, a koronavírussal összefüggésben a gyógyszerek vonatkozásában érhető tetten a jelentősége.⁷²

⁶⁸ 1997. évi LXXXIII. tv. 52. § (3) bek.

⁶⁹ 27/1996. (VIII. 28.) NM rendelet 3 §

⁷⁰ 1997. évi LXXXIII. tv. 52/A. § (1)-(2) bek.

⁷¹ 1997. évi LXXXIII. tv. 51. § (2) bek.

⁷² 1997. évi LXXXIII. tv. 54. §

A baleseti táppénzre vonatkozó rendelkezések már több figyelmet igényelnek, ugyanis ez az az ellátás, amely a koronavírussal összefüggésben a legjelentősebbnek tekinthető. Az egészségbiztosítási törvény alapján baleseti táppénzre az jogosult, aki a foglalkozási megbetegedés következtében keresőképtelenné válik, vagyis az egészségügyi állapota miatt nem tud munkát végezni. A baleseti táppénz részletes szabályait az egészségbiztosítási törvény tartalmazza,⁷³ az ellátás mértékével kapcsolatban azonban mindenképp szükséges néhány gondolatot kifejteni, ugyanis a baleseti táppénz mértéke 100 %, szemben a táppénz 50, illetve 60 %-os mérték-szabályával (az ellátás alapja lényegében azonos a táppénz alapjával). Az eddigiek szerint – némi egyszerűsítéssel élve – megállapítható, hogy a fertőzött munkavállaló, ha bizonyítottan a munkahelyén fertőződött meg, elméletileg jogosultságot szerezhet baleseti táppénzellátás igénybevételére. A továbbiakban szükséges a baleseti táppénz és a hatósági karantén viszonyát megvizsgálni. A kérdés a következő: a bizonyítottan a munkahelyén megfertőződött munkavállaló a hatósági karantén időtartama alatt milyen ellátásra lesz jogosult? Táppénzellátásra a hatósági karantén, mint keresőképtelenségi tényállás alapján, vagy pedig baleseti táppénzellátásra a foglalkozási megbetegedés okán? Álláspontom szerint ebben az esetben a munkavállaló baleseti táppénzre lesz jogosult, tekintve, hogy a jogosultsági feltételek hiánytalanul megvalósulnak. A két „keresőképtelenségi tényállás” kollíziója ebben az esetben csak látszólagos, ami mögött az az egyszerűen megfogalmazható ok húzódik, hogy jelen tényállásban a társadalombiztosításnak egy „másik” ellátásáról van szó (míg a korábbi esetben mindkét tényállás a táppénzhez kapcsolódik). Így míg a hatósági karantén (mint keresőképtelenségi tényállás) „felülírja” a betegség miatti keresőképtelenséget, addig a baleseti táppénz „elsőbbséget” élvez e tekintetben.



⁷³ 1997. évi LXXXIII. tv. 55-56. §

6.3. A biztosítási jogviszony szünetelésének a járványhelyzettel összefüggő esetei

A COVID-19 munkaviszonyra gyakorolt hatásai között számos olyan tényállást említettem, amelyekben a munkavállalók díjazás nélkül maradtak távol munkavégzéstől, úgy, hogy ezzel párhuzamosan mentesültek a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség alól (pl. fizetés nélküli szabadság). Jelen fejezet ezeknek a munkajogi tényállásoknak a társadalombiztosítási vonzatát veszi górcső alá. A munkaviszony – mint biztosított minőséget eredményező munkavégzésre irányuló jogviszony – alapján a munkavállaló valamennyi társadalombiztosítási ellátásra szerezhet jogosultságot.⁷⁴ A fentebb említett tényállások azonban kihatnak e biztosított minőség természetére. A társadalombiztosítási jogunk értelmében szünetel a biztosított minőség többek között a fizetés nélküli szabadság ideje, valamint a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés ideje alatt (kivéve, ha erre az időszakra díjazás jár vagy táppénzfizetés történt).⁷⁵ A biztosított minőség szünetelésének időtartamára nem áll fenn a társadalombiztosítási ellátásokra való jogosultság. A fentebb említett munkajogi tényállások vonatkozásában kétségtelenül az egészségügyi szolgáltatásra való jogosultság szünetelése okoz(hat) problémát. Másképp: ezekben az esetekben a munkavállalók nem jogosultak egészségügyi szolgáltatásra. Ennek további következménye, hogy ezeknek a munkavállalóknak az érintett időszakra egészségügyi szolgáltatási járulékfizetési kötelezettsége keletkezik, és egészségügyi szolgáltatást is csak e kötelezettség teljesítése mellett vehetnek igénybe.⁷⁶ A probléma jól érzékelhető: a különböző okokból kifolyólag díjazás nélkül maradt munkavállaló a biztosított minőség szünetelésének időtartama alatt csak abban az esetben jogosult egészségügyi szolgáltatásra, ha a járulékfizetési kötelezettségének eleget tett.

⁷⁴ 2019. évi CXXII. tv. 7. §

⁷⁵ 2019. évi CXXII. tv. 16. §

⁷⁶ 2019. évi CXXII. tv. 43. §

A járványhelyzet tavaszi szakaszában a szóban forgó problematikus esetet valamegyest orvosolta a jogalkotó. Egy 2020. június 18-ig hatályban lévő kormányrendelet értelmében az akkori veszélyhelyzet fennállásának időszakában a veszélyhelyzetből kifolyólag fizetés nélküli szabadságon lévő munkavállalók egészségügyi szolgáltatásra voltak jogosultak, úgy, hogy a rendelet ezzel párhuzamosan a járulékfizetési kötelezettséget a munkáltatóra telepítette.⁷⁷ Fontos hangsúlyozni, hogy a rendelet csak a járványhelyzetből kifolyólag fizetés nélküli szabadságon lévő munkavállalókra vonatkozott, egyéb esetekre nem. Jelenleg nincs olyan hatályos jogi rendelkezés, ami ilyen – vagy ehhez hasonló – rendelkezést tartalmazna, ennek értelmében az ilyen helyzetben lévő munkavállalókat egészségügyi szolgáltatási járulékfizetési kötelezettség terheli. Itt ismét megemlítem azt a széles körben elterjedt javaslatot, mely szerint azokat az eseteket, amelyekben a munkavállalónak azért kell otthon maradnia – pontosabban mentesül(het) a munkavégzési kötelezettség alól –, hogy el tudja látni a járványhelyzet okán felügyeletre szorult kiskorú hozzátartozóját, érdemes lenne önálló keresőképtelenségi tényállásnak nyilvánítani. Ez nyilvánvalóan komoly költségvetési kiadást jelentene, a munkavállaló részére viszont megnyugtatóan rendezné azt a helyzetet, melybe önhibáján kívül került, sok esetben komoly anyagi terhet jelent számára, kitettséget a munkáltatója hozzáállásának, empátiájának, pozitív megítélés esetén is a foglalkoztató gazdasági helyzetének.

⁷⁷ 140/2020. (IV. 21.) Korm. rendelet 20. §

IMPRESSZUM

Írta: dr. Békési Gábor
Felelős kiadó: Független Szakszervezetek
Demokratikus Ligája
(LIGA Szakszervezetek)

Doszpolyné Dr. Mészáros Melinda elnök

Nyomdai munkálatok: Britalux Kft. – Veszprém

Projekt száma: GINOP-5.3.3-18-2018-00006

Kiadás éve: 2021

ISBN 978-615-81975-8-8



JOGPONTOK
www.jogpontok.hu



A kiadvány a GINOP-5.3.3-18-2018-00006 azonosítószámú, Nyugat-Dunántúli JOGPontok című projekt keretében készült.