

A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás gyermekes munkavállalóknál¹

VÉDELMI INTÉZKEDÉSEK.....	2
A MUNKASZERZŐDÉSTŐL ELTÉRŐ FOGLALKOZTATÁS GYERMEKES MUNKAVÁLLALÓKNÁL	3
I. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás típusai	3
II. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás korlátai	4
II./1. Időbeli korlát	4
II./2. Munkavállaló hozzájárulása.....	5
II./3. Munkabér, felmerülő költségek.....	5
II./4. Méltányos mérlegelés követelménye	6

¹ Utolsó frissítés: 2021.12.31. napján hatályos jogszabályok és 2022.01.21. napján hatályos védelmi intézkedésekről szóló szabályok szerint

VÉDELMI INTÉZKEDÉSEK

A Kormány az élet- és vagyonbiztonságot veszélyeztető tömeges megbetegedést okozó SARS-CoV-2 koronavírus világjárvány (a továbbiakban: koronavírus világjárvány) következményeinek elhárítása, a magyar állampolgárok egészségének és életének megóvása érdekében **Magyarország egész területén továbbra is veszélyhelyzet van érvényben. A Parlament módosította a koronavírus-világjárvány elleni védekezésről szóló törvényt, amelynek hatálya és így a koronavírus-járvány miatti veszélyhelyzet 2022. június elsejéig tart.² Így továbbra is biztosítható a hatékony és gyors döntéshozatal ahhoz, hogy a járvány okozta nehézségekre rugalmasan lehessen válaszokat adni. Amennyiben a járványhelyzet lehetővé teszi, a Kormány kezdeményezni fogja a veszélyhelyzet korábbi megszüntetését.**

2022. június 18-áig³ hosszabbította meg a Kormány a járványügyi készütséget. A rendelet szerint az eddig 2021. december 18-áig tartó időszak határidejét 2022. június 18-ig tolták ki.

A védelmi intézkedések aktuális, részletes szabályairól a <https://www.jogpontok.hu/Tajekoztatok> oldalon található tájékoztató anyagban olvashatóak további fontos információk.

² 2021. évi CXXX. törvény a veszélyhelyzettel összefüggő egyes szabályozási kérdésekről

³ 705/2021. (XII. 15.) Korm. rendelet a járványügyi készütség bevezetéséről szóló 283/2020. (VI. 17.) Korm. rendelet módosításáról

A MUNKASZERZŐDÉSTŐL ELTÉRŐ FOGLALKOZTATÁS GYERMEKES MUNKAVÁLLALÓKNÁL

A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás a munkáltatót utasítási jogából fakadóan megilleti, a munkaszerződés egyes elemei ugyan átmenetileg módosulnak, azonban ez nem minősül munkaszerződés módosításnak.

Az Mt. rendelkezései szerint a munkáltató jogosult a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál foglalkoztatni. [Mt. 53. § (1) bek.]⁴

I. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás típusai

A más munkakörben történő foglalkoztatás – amit a korábbi Mt. átirányításnak nevezett – esetén az eredeti munkakörétől eltérő, más munkakörben ellátandó feladatokat kell a munkavállalónak átmenetileg ellátnia.

A más munkahelyen történő foglalkoztatás – amit a korábbi Mt. kiküldetésnek nevezett – esetén az eredetitől eltérő munkavégzési helyen kell ideiglenesen a munkavállalónak munkát végeznie, azonban továbbra is a munkáltatója irányítása alatt marad.

A más munkáltatónál történő foglalkoztatás – amit a korábbi Mt. kirendelésnek nevezett – esetén azonban ideiglenesen másik munkáltató irányítása alá kerül a munkavállaló.

⁴ Az egészségügyi válsághelyzet ideje alatt eltérő rendelkezéseket kell alkalmazni. Lásd: 2020. évi LVIII. törvény 66. § (2).

II. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás korlátai

II./1. **Időbeli korlát**

A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás a 47/2020. (III.18.) Kormányrendelet alapján a Magyarországon kihirdetett veszélyhelyzet megszűnését (2020. június 18.) követő 30 napig egyoldalúan is elrendelhető volt a munkáltató által, tehát nincs 44 napos korlát, ahogy az az alábbi főszabályok szerint olvashatóak. A határidő letelte után viszont a Munka Törvénykönyvében foglalt alábbi szabályokat kell alkalmazni.

A koronavírus miatt elrendelt veszélyhelyzet tartama alatt egyoldalúan vagy a felek megállapodása alapján elrendelt munkaidőkeretben történő foglalkoztatást a munkaidőkeret végéig a veszélyhelyzet megszűnése nem érinti.

Az állami foglalkoztatási szervként eljáró Békés Megyei Kormányhivatal – az állami foglalkoztatási szerv honlapján közzétettek szerint benyújtott munkáltatói kérelem alapján – engedélyezheti, hogy a munkáltató új munkahelyteremtő beruházás esetén munkaidőkeretet vagy elszámolási időszakot – az Mt. vonatkozó rendelkezéseiben foglaltakra figyelemmel – legfeljebb huszonnégy hónap alapulvételével alkalmazzon, amennyiben a beruházás megvalósítása nemzetgazdasági érdek. Az állami foglalkoztatási szervként eljáró Békés Megyei Kormányhivatal a döntését 90 napon belül hozza meg.⁵

⁵ 2020. évi LVIII. törvény a veszélyhelyzet megszűnésével összefüggő átmeneti szabályokról és a járványügyi készültségről

A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás egyik korlátja időbeli: az ilyen foglalkoztatás tartama naptári évenként összesen a 44 beosztás szerinti munkanapot vagy – jellemzően egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén – a 352 órát nem haladhatja meg. Amennyiben a munkaviszony év közben kezdődött, határozott időre vagy az általánostól eltérő teljes napi vagy részmunkaidőre jött létre, akkor ezt időarányosan kell alkalmazni.

A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás várható tartamáról a munkavállalót tájékoztatni kell, az igazolhatóság érdekében célszerűen írásban.

II./2. Munkavállaló hozzájárulása

Egyes védett munkavállalói kör tekintetében a törvény még további feltételt is előír: csak kifejezett hozzájárulása esetén kötelezhető más helységben végezhető munkára a munkavállaló

- a várandóssága megállapításától gyermeke hároméves koráig,
- gyermeke tizenhat éves koráig, ha gyermekét egyedül neveli, valamint
- hozzátartozójának tartós, személyes gondozása esetén, továbbá, ha
- a rehabilitációs szakértői szerv legalább ötven százalékos mértékű egészségkárosodását megállapította.

A törvény egyértelműsíti, hogy ki minősül gyermekét egyedül nevelő munkavállalónak: aki gyermekét saját háztartásában neveli és hajadon, nőtlen, özvegy, elvált, házastársától külön él és nincs élettársa. [Mt. 294. § (1) bekezdés i) pont]

II./3. Munkabér, felmerülő költségek

A munkavállaló a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás esetén az ellátott munkakörre előírt, de legalább a munkaszerződése szerinti alapbérre jogosult.⁶ Ennek oka, hogy a munkavállaló ne kerüljön kedvezőtlenebb helyzetbe a bérezés tekintetében, mint korábban volt, így a tényleges munkavégzése alapján illeti meg díjazás, de nem kevesebb, mint a munkaszerződése szerinti alapbére.

Végezetül amennyiben a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás többletköltségekkel jár (például a más helységben végzett munkánál felmerülhet a nagyobb utazási költség) a munkavállalónak, úgy azt a munkáltatónak meg kell térítenie.

II./4. Méltányos mérlegelés követelménye

A munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni, a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat [Mt. 6. § (3) bekezdés]. A méltányos mérlegelés követelménye a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásnál különösen előtérbe kerül. A munkáltató döntései, intézkedési során köteles figyelemmel lenni a munkavállaló jogos érdekeire, amelyet az „aránytalanság” mércéjével kell vizsgálnia, azaz mérlegelnie kell, hogy a munkáltatói döntés, intézkedés elmaradása nagyobb sérelemmel jár-e a munkáltató oldalán, mint a munkavállaló oldalán az intézkedés végrehajtása. A munkavállaló oldalán méltánylást érdemlő körülményként figyelembe vehető körülmények lehetnek: az egészségi állapot, életkor, beosztás, jövedelmi viszonyok és a családi körülmények.

⁶ Mt. 53. § (5) bekezdés

Egy konkrét esetben például a bíróság figyelembe vette a munkavállaló eredeti beosztását, 60 évet meghaladó életkorát, a jelentősen megnövekedett utazási időt, összefüggésben a téli időszakokkal, amelyre tekintettel megállapította, hogy a munkáltatói kiküldetés és átirányítás aránytalan sérelmet okozott neki. (BH2008. 1897) Ugyanígy a munkavállaló kiemelten értékelendő személyi körülményei körébe tartozik, ha a munkáltató ismeri a munkavállaló rossz egészségi állapotát, az idős édesanyja gondozásával kapcsolatos kötelezettségeit, az ennek figyelmen kívül hagyásával történt külföldi kirendelés aránytalan sérelmet okoz, ezért jogellenes a munkáltatói intézkedés. (BH2010. 195)

A távmunkával kapcsolatos szabályok⁷

Átemelték a normál jogrendbe is a veszélyhelyzet alatt a távmunkával kapcsolatban hozott szabályokat és **a veszélyhelyzet megszűnése után továbbra is hatályban lesznek, a veszélyhelyzet megszűnésekor lépnek hatályba a következő szabályok** (hatálybalépésének időpontját a Miniszterelnök annak ismertté válását követően a Magyar Közlönyben haladéktalanul közzétett egyedi határozatával állapítja meg):

A Munka Törvénykönyve (2012. évi I. törvény) módosításai:

Távmunkavégzés esetén a munkavállaló a munkát a munkaidő egy részében vagy egészében a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen végzi. Tehát lehetővé válik a részbeni távmunkavégzés is.

A munkaszerződésben meg kell állapodni a munkavállaló távmunkavégzés keretében történő foglalkoztatásában.

Eltérő megállapodás hiányában a távmunkavégzés során

- a) a munkáltató utasítási joga a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki,
- b) a munkáltató az ellenőrzési jogát távolról számítástechnikai eszköz alkalmazásával gyakorolja (ez a munkáltató adminisztratív terheit csökkenti),
- c) a munkavállaló a munkáltató telephelyén a tárgyévben legfeljebb a munkanapok egyharmada esetén végez munkát, és

⁷ 2021. évi CXXX. törvény a veszélyhelyzettel összefüggő egyes szabályozási kérdésekről

- d) a munkáltató biztosítja, hogy a munkavállaló a területére beléphessen és más munkavállalóval kapcsolatot tartson.

Ha a munkáltató az ellenőrzés jogát a távmunkavégzés helyén gyakorolja, akkor az ellenőrzés nem jelenthet a munkavállaló, valamint a távmunkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet.

A munkáltató a távmunkát végző munkavállalónak minden olyan tájékoztatást köteles megadni, amelyet más munkavállalónak biztosít.

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény módosításai:

A távmunkavégzés – a munkáltatóval kötött megállapodás alapján – a munkavállaló által biztosított munkaeszközzel is történhet. Az ilyen munkaeszköz esetén a munkáltató a kockázatértékelés elvégzése során győződik meg a munkaeszköz egészséget nem veszélyeztető és biztonságos állapotáról. A munkaeszköz egészséget nem veszélyeztető és biztonságos állapotának fenntartásáról ebben az esetben a munkavállaló gondoskodik.

A munkáltató a munkavállalót tájékoztatja a törvényben meghatározott munkahelyi munkavédelmi tanácskozási és érdekképviseleti lehetőségekről és gyakorlatról, továbbá az ezzel összefüggő feladatot ellátó felelős személyekről, elérhetőségük adatairól.

Az információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel, rendszerrel (a továbbiakban együtt: számítástechnikai eszköz) végzett távmunka esetén

- a) a munkáltató írásban tájékoztatja a munkavállalót a munkavégzéshez szükséges, egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkakörülmények szabályairól,
- b) a munkavállaló a munkavégzés helyét az a) pont szerinti munkakörülmények teljesülésére figyelemmel választja meg (a munkavégzés helye a módosuló munkavédelmi előírások betartása mellett szabadon megválasztható),
- c) a munkáltató a munkavédelmi szabályok megtartását – eltérő megállapodás hiányában – számítástechnikai eszköz alkalmazásával távolról ellenőrizheti.

A nem számítástechnikai eszközzel végzett távmunka esetén a nagyobb kockázatra tekintettel maradnak a szigorúbb munkavédelmi kritériumok, a felek írásban állapodnak meg a munkavégzés helyéről (a továbbiakban: távmunkavégzési hely). Ez csak a munkáltató által munkavédelmi szempontból előzetesen megfelelőnek minősített távmunkavégzési helyen folytatható.

A távmunkavégzési helyen a munkavállaló a munkáltató hozzájárulása nélkül nem változtathatja meg a munkakörülményeket.

A munkáltató vagy megbízottja rendszeresen köteles meggyőződni arról, hogy a távmunkavégzési helyen a munkakörülmények megfelelnek-e a követelményeknek, a munkavállalók ismerik, illetve megtartják-e a rájuk vonatkozó rendelkezéseket.

Ezen túlmenően a munkáltató vagy megbízottja a kockázatértékelés elvégzése, balesetvizsgálat lefolytatása, valamint a munkakörülmények ellenőrzése céljából léphet be és tartózkodhat a távmunkavégzési helyként szolgáló ingatlan területén.

A távmunkavégzési helyként szolgáló ingatlan területére a munkavédelmi képviselő a munkavállaló beleegyezésével léphet be és tartózkodhat.

A hatósági ellenőrzés a távmunkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet nem jelenthet. A munkavédelmi hatóság a munkáltatót és a munkavállalót az ellenőrzés megkezdése előtt legalább 3 munkanappal tájékoztatja. A munkáltató az ilyen céllal a távmunkavégzés helyeként szolgáló ingatlan területére történő belépéshez szükséges hozzájárulást a munkavállalótól legkésőbb az ellenőrzés megkezdéséig beszerzi.