

## TÁJÉKOZTATÓ MUNKÁLTATÓI LEHETŐSÉGEKHEZ

- COVID-19 vírus fertőzéssel kapcsolatban -

Sem a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényben (a továbbiakban: Mt.), sem a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvényben nincs külön speciális szabályozás járványveszély esetére azaz, ha közegészségügyi okból prevenciós jelleggel indokolt a munkavállaló munkahelyi távolléte. Általános jelleggel azonban megállapítható, hogy a járványveszély különböző szintű kategóriáiban az ún. állásidő szolgálhat általános jogalapul a foglalkoztatás „szüneteléséhez”. Az állásidőn kívüli egyéb intézkedési lehetőségek korlátozottak.

### MUNKÁLTATÓ

Az Mt. alapján a munkáltató köteles a munkavállalót a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint foglalkoztatni (Mt. 42. § (2) bekezdés és 50. § (1) bekezdés a) pont), továbbá - a felek eltérő megállapodása hiányában - a munkavégzéshez szükséges feltételeket biztosítani (Mt. 51. § (1) bekezdés).

A munkáltató köteles az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit biztosítani. A munkába lépést megelőzően és a munkaviszony fennállása alatt rendszeres időközönként köteles ingyenesen biztosítani a munkavállaló munkaköri alkalmassági vizsgálatát (Mt. 51. § (4) bekezdés).

### MUNKAVÁLLALÓ

Abban az esetben, ha a munkavállaló az orvosi vizsgálat alapján nem keresőképtelen, köteles a munkaszerződés szerint a munkavégzési kötelezettségét teljesíteni és munkavégzés céljából rendelkezésre állni. Ha tehát a munkavállaló a teljesítésre kész és képes, és orvosi igazolás nem támasztja alá, hogy keresőképtelenségét fertőző betegség vagy annak gyanúja okozza (Ebtv. 44. §), a foglalkoztatási kötelezettség teljesítésének elmulasztása szerződésszegésnek minősül, s ezért joggallos.

### ÁLLÁSIDŐ

Ha a munkáltató a foglalkoztatási kötelezettségét a beosztás szerinti munkaidőben nem teljesíti, az állásidő szabályai alkalmazandóak. Az Mt. 146. § (1) bekezdése (a Kit. 135. §-a megegyezik az Mt. 146. § rendelkezéseivel.) szerint a munkavállalót, ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget (állásidő) - az elháríthatatlan külső okot kivéve - alaphár illeti meg.

Ha a munkavállaló a teljesítésre kész és képes, keresőképes és nincs fertőző betegség gyanúja, de a munkáltató prevenció céljából a vállalkozás zavartalan működőképességének biztosítása és a tulajdon védelme érdekében a döntése alapján nem foglalkoztatja a munkavállalót a beosztás szerinti munkaidőben, illetve a munkavállalót „eltiltja” a munkavégzéstől, a távollét tartama állásidőnek minősül, ha a munkavállaló személyével összefüggésbe hozott járványveszély a munkáltató eszközeivel elhárítható és arra objektíve lehetősége van megelőző védelmi intézkedések bevezetésével.

Az Mt. 146. § (2) bekezdése alapján, ha a munkáltató hozzájárulása alapján a munkavállaló mentesül a munkavégzés alól, a kiesett munkaidőre megállapodásuk szerint illeti meg díjazás.

## **OTTHONI MUNKAVÉGZÉS**

Amennyiben a munkáltató tevékenysége és a munkavállaló által betöltött munkakör jellege megengedi a munkáltató ideiglenesen átadhatja a munkavégzési hely megválasztásának jogát a munkavállaló számára (otthoni munkavégzés), ha arra az információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközök rendelkezésre állnak.

## **TOVÁBBI SEGÍTSÉGRE VAN SZÜKSÉGE?**

Amennyiben további kérdés merül fel Önben, az alábbi elérhetőségeken állunk az Ön szíves rendelkezésére:

- telefonszám: 06 80 277 455 és 06 80 277 456
- emailcím: [koronavirus@bm.gov.hu](mailto:koronavirus@bm.gov.hu)
- honlap: <https://koronavirus.gov.hu/>
- facebook oldal és messenger: <https://www.facebook.com/koronavirus.gov.hu/>