

Tekintettel a koronavírus magyarországi terjedésére, a bevezetett veszélyhelyzetre és a különböző járványügyi forgatókönyvek életbe lépésére, a Kapolyi Ügyvédi Iroda az alábbi cselekvési tervet javasolja munkaügyi intézkedésként:

### **1. Munkahelyi karantén esetén**

Amennyiben munkahelyi karantén elrendelésére kerül sor, és emiatt a munkavégzés helyére a munkavállalók nem juthatnak be, a munkáltató a foglalkoztatási kötelezettségének nem, vagy csak korlátozott mértékben tud eleget tenni, akkor a Mt. 146. § (1) bekezdése alkalmazandó. Ennek alapján, ha a munkáltató a foglalkoztatási kötelezettségének valamilyen elháríthatatlan külső ok miatt nem tud eleget tenni (pl. koronavírus terjedése miatt elrendelt karantén) az alapláb megfizetésére nem köteles. Ehhez azonban szükséges a két feltétel együttes fennállása: az ok előre nem látható, illetve az ok elhárítására a munkáltató részéről objektíve nincs lehetőség.

### **2. Amennyiben a munkavállaló lakóhelyét, tartózkodási helyét vonják karantén alá**

Előfordulhat, hogy a munkáltató azért nem képes eleget tenni a foglalkoztatási kötelezettségének, mert a munkavállalók nagyobb része beteg vagy karantén alá kerül. Ilyen esetben a fenti forgatókönyv érvényesül, vagyis a munkáltatónak nem lesz alapláb-fizetési kötelezettsége. A beteg munkavállalók ilyen esetben az Ebtv. szerint táppénzre lesznek jogosultak. A 41/2020. (III. 11.) Kormányrendelet kihirdetésével rendkívüli intézkedésként a potenciális fertőzöttek (kórházi kezelés nélkül is) hatósági házi karanténra is kötelezhetők. Jelenleg a következő államok felől érkezők kerülnek tünetmentesen is házi karanténba: Olaszország, Kína, Dél-Korea és Irán.

### **3. Munkaképes munkavállalók elkülönítése**

Elkülönítés vagy járványügyi zárlat elrendelése esetén a munkaképes (nem beteg, de esetleg megfigyelés alatt álló) munkavállalót lehetőség szerint átmenetileg más helyen kell foglalkoztatni (pl. otthoni munkavégzés). Amennyiben az otthoni munkavégzésre nincs mód (pl. a munkavállaló munkaköre vagy egyéb körülmények miatt), a munkavállaló az egészségbiztosítási törvény 44. § g) pontja szerint – tekintettel a keresőképtelenségre – táppénzre jogosult. Keresőképtelennek minősül az a munkavállaló, akit:

- közegészségügyi okból kifolyólag foglalkozásától eltiltanak, és más beosztást nem kap,
- akit szintén közegészségügyi okból hatóságilag elkülönítenek,
- illetve aki járványügyi vagy állat-egészségügyi zárlat miatt munkahelyén nem tud megjelenni, és más munkahelyen (munkakörben) átmenetileg sem foglalkoztatható.

#### 4. A munkáltató utasítására elrendelt karantén

Előfordulhat, hogy sem a munkáltató, sem a munkavállaló személyére nem terjednek ki a korlátozó intézkedések, azonban a biztonság kedvéért a munkáltató a munkavállalót karanténra utasítja (pl. ha a külföldről hazatérő munkavállalók nem a Kormányrendelet által meghatározott államok felől érkeznek). Az ilyen intézkedési terv potenciálisan a következő elemekből épülhet fel:

- otthoni munkavégzés (Home Office) közös megegyezés alapján;
- amennyiben a munkavállaló munkaköre megengedi, a munkáltató utasítása alapján elrendelt otthoni munkavégzés;
- a munkavállaló beleegyezése esetén (közös megegyezés alapján) fizetés nélküli szabadság kiadása;
- amennyiben a munkavállalónak van ki nem vett szabadsága és nem egyezik bele a fizetés nélküli szabadság kiadásába, fizetett szabadság kiadása (ha annak egyéb feltételei fennállnak);
- amennyiben a fenti lépések egyike sem alkalmazható, a munkáltató utasítással elrendelhet karantént, amely időszakra a munkavállaló jogosult az alapbérre (állásidő).

Jelenlegi helyzetben a Home Office (vagy otthoni munkavégzés) hatalmas előnye, hogy a munkavállaló munkavégzése során nem érintkezik munkatársaival, így esetlegesen nem fertőzheti meg a munkatársait (elképzeltető, hogy adott munkavállaló tüneteket nem mutat, azonban a fertőzést továbbadja), valamint a munkavállalók nincsenek kitéve a tömegközlekedésből fakadó járványügyi veszélyeknek. A fentiekre való tekintettel, és elősegítendő a járvány továbbterjedésének megfékezését, az otthoni munkavégzés elrendelését javasoljuk.

Amennyiben az otthoni munkavégzés elrendelése mellett döntenek, a Home Office Szabályzatot irodánk kiemelt fontosságú ügyként kezelve készíti el az Önök részére.