

HFDA Academy: New View

Munkajogi vis maior helyzetek

dr. György Ádám

A világvárvány bizonytalanságot idézett elő a munkajog mindennapi gyakorlásában. A munkáltatók és munkavállalók is egy számukra szokatlan helyzetben találták magukat, így mostanra még fontosabb, hogy a felek tisztában legyenek kötelességeikkel, valamint jogaikkal is, továbbá azzal, hogy a vírushelyzet milyen hatást gyakorol ezekre.

Munkaviszony lehetőségek a kreatív iparban a koronavírus idején

A kreatív ipart leginkább két foglalkoztatási forma jellemzi: a foglalkoztatottak egy része munkaviszony keretében végzi el feladatait, másodsorban pedig egyéni vállalkozóként működnek. De ki minősül egyéni vállalkozónak? Az egyéni vállalkozó egy olyan természetes személy, aki üzletszerűen, rendszeresen nyereség-és vagyonszerzés céljából saját kockázatvállalás mellett folytat gazdasági tevékenységet. A veszélyhelyzet fennállása alatt az egyéni vállalkozóknak lehetőségük nyílik tevékenységük szüneteltetésére, amely egy hónaptól kezdve akár 12 hónapon át is fennállhat – rosszabb esetben akár két évig is élhetnek ezzel a lehetőséggel – ám fontos mérlegelni mielőtt sor kerül erre a döntésre. A vállalkozók, ugyanis tevékenységük szünetelése alatt nem folytathatnak munkavégző tevékenységet – még szerződéseket sem köthetnek a jövőbeli munkára vonatkozóan.

A munkáltatók és munkavállalók közötti munkaviszonyt a munka törvénykönyve szabályozza, amely kiterjed a munkabér összegére, a munkaviszony időtartamára, a munkavégzés helyére, valamint a munkakörre is. Köztes megoldást jelent a magánvállalkozói lét és a munkavállalói státusz között a bedolgozói munkaviszony, amely már most is jelen lehet a tervezéssel, szabással és anyagfeldolgozással kapcsolatos munkakörökben. Ilyenkor a munkavállaló egyénileg határozza meg a munkarendjét, saját munkaeszközökkel dolgozik, a munkáltató utasító joga csak az anyag megválasztására, illetve a munka módszerére korlátozódik – még a munka ellenőrzésére is csak korlátozott lehetősége van. A munkáltatónak ugyanakkor köteles megtérítenie a munkavállaló költségeit.

Milyen szabályokat kell most alkalmazni?

A veszélyhelyzet idején a korábbi szabályok ugyanúgy érvényesek és hatályban vannak. A kormány ezeket a vészhelyzet elrendelésével, illetve a mentőcsomagok bejelentésével szabályozta: többek között lehetőséget biztosított a munkáltatók számára abban, hogy eltérjenek a megszokott munkabeosztástól és otthon végezzék el feladataikat, illetve lehetőséget biztosított, hogy a munkáltatók egészségügyi felméréseket kezdeményezzenek a munkavégzés helyszínein, hogy megfékezzék a járvány terjedését.

Meddig alkalmazhatóak ezek a rendelkezések?

A kormányrendelet értelmében a veszélyhelyzet megszűnését követő 30 napig alkalmazhatóak ezek a speciális rendelkezések.

Milyen kötelezettségeik vannak a munkáltatóknak a világjárvány vonatkozásában?

A munkáltatóknak továbbra is az a legfőbb kötelezettségük, hogy foglalkoztassák a munkavállalókat, a munkaköri leírásnak megfelelő munkákat biztosítva számukra. Ettől csak kivételes esetben térhetnek el és az nem lehet aránytalanul terhes a munkavállaló vonatkozásában. Az egészségügyi védelmet szintén fent kell tartani a munkavégzés helyszínén: ez azt jelenti, hogy a munkáltató köteles védőeszközöket beszerezni – beleértve a higiéniai eszközöket, maszkokat, amelyek birtokában a munkavállaló nem tagadhatja meg a munkavégzést. Amennyiben a vírus megjelenik a munkáltató helyszínén és fennáll a veszélye annak, hogy a munkavállalók is megfertőződhetnek, a dolgozóknak jogukban áll elutasítaniuk a munkavégzést, azonban rendelkezésre kell állniuk. A munkáltatóknak a helyzettől függetlenül ugyanúgy kötelességük a munkavégzéshez szükséges egyéb eszközök biztosítása is: ebben az időszakban is lehetővé kell tenni a korábban is alkalmazott elektronikai eszközök, IT szolgáltatások használatát, amelyek birtokában otthoni munkavégzés folytatható.

Kötelezheti-e a munkavállalót otthoni munkavégzésre a munkáltató?

A kormányrendelet lehetőséget biztosított az egyoldalú munkavégzés és a távmunka elrendelésére, de fontos megkülönböztetni az otthoni munkavégzést a távmunkától. A távmunka végzésére korábban is volt lehetőségük a feleknek - de ez csak munkaszerződésben köthető ki, a felek megállapodása szükséges hozzá. Ezzel ellentétben az otthoni munkavégzés a munkahelyen kívül történik, a munkavállaló lakóhelyén, vagy tartózkodási helyén, ezáltal az egyoldalúan elrendelhető.

Áthelyezhető-e a munkaerő más munkakörbe?

A veszélyhelyzet kihirdetése előtt is lehetőség volt arra, hogy a munkáltató áthelyezze a munkaerőt más munkakörbe. Ez nem minősül a szerződés megváltoztatásának, a munkáltatónak jogosultsága van arra, hogy eltérő munkakörben, helyen, vagy munkáltatónál foglalkoztassa a munkavállalót. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás időtartama naptári évenként összesen 44 beosztás szerinti munkanap, vagy 352 óra lehet. A munkaszerződéstől szintén eltérő foglalkoztatási mód lehet, ha más munkaidőben foglalkoztatják a munkavállalót, viszont állási időnek minősül az az időszak, így amikor nincs foglalkoztatva a munkavállaló, akkor is fennáll az alpbér fizetésének kötelezettsége.

Otthonról nem végezhető munka esetén van-e lehetőség arra, hogy kényszerszabadságra vagy fizetés nélküli szabadságra küldjenek?

A munkajogi szabályok a veszélyhelyzet kihirdetését követően nem változtak meg ilyen szempontból: a fizetés nélküli szabadságot továbbra is elsősorban a munkavállaó kérheti, vagy egyéb körülmények esetén merülhet fel. A munkáltató egyoldalúan nem küldheti fizetés nélküli szabadságra a munkavállalót, de lehetőség van arra, hogy a munkáltató és a munkavállaló együttesen megállapodjon abban, hogy fizetés nélküli szabadságra menjen. Az állásidőre vonatkozó szabályokat ugyanúgy kell alkalmazni, mint korábban: a munkáltató nem köteles alapbért fizetni, ha a munkavállaló nem képes eleget tenni kötelezettségeinek valamely külső körülmény miatt.

A szabadságot érintő kérdések

A szabadság kiadása vonatkozásában sem változtak a szabályok: a munkavállaló korábban is hét munkanappal rendelkezett évente, a többi a munkáltató szabhatta meg saját belátása szerint. A munkáltató a szabadság kezdete előtt 15 nappal köteles bejelenteni kérelmét a munkavállaló számára, akinek nyilatkoznia kell arról, hogy megfelelő időpontra esik-e a munkáltató által megszabott szabadság.

Munkaidő módosítás – Fókuszban a munkahelymegtartás

A gazdaságvédelmi csomag újabb lehetőséget biztosított a munkaidő módosításra: az állam köztehermentes támogatást nyújt azoknak a munkáltatóknak, ahol a munkavállalókkal meg tudnak egyezni a részmunkaidős munkavégzésben. A támogatás legfeljebb 3 hónapra szól és a munkáltatónak kötelezően vállalnia kell, hogy ez idő alatt nem bocsájtja el a munkavállalót és a veszélyhelyzetet követő időszakban is fenntartja a munkaviszonyát. Ennek célja a munkahelyek megőrzése, amely jelen esetben a munkáltatók és munkavállalók közös érdekét szolgálja.