

Budapest, 2020. május 22.

**Címzett: Magyar Turisztikai Szövetség Alapítvány**

**Tárgy: A 2020. március 11. napján kihirdetett veszélyhelyzet munkajogi vonatkozásai**

Tekintettel arra, hogy a 2019. év végén megjelenő SARS-CoV-2 vírus (a továbbiakban: „**Koronavírus**”) által okozott világjárvány (pandémia) Magyarország területét is érinti,

Tekintettel továbbá arra, hogy Magyarország Kormánya a Koronavírus agresszív terjedése miatt 2020. március 11. napján [Magyarország Alaptörvényének](#) (a továbbiakban: „**Alaptörvény**”) 53. cikk (1) bekezdése alapján meghozott, a veszélyhelyzet kihirdetéséről szóló [40/2020. \(III. 11.\) Kormányrendelettel](#) veszélyhelyzetet (a továbbiakban: „**Veszélyhelyzet**”) rendelt el Magyarországon teljes területére,

Ügyvédi Irodánk a munkáltatók jogszerű jogalkalmazását, valamint a munkavállalók jogainak és kötelezettségeinek ismeretét elősegítendő az alábbi memorandumot bocsátja Tisztelt Ügyfele rendelkezésére:

## **A. VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ**

A Veszélyhelyzet kihirdetése, azaz 2020. március 11. napja óta a magyar munkajogi szabályozásnak számos olyan – eddig nem tapasztalt – kérdéssel kellett szembenéznie, amely a szabályok kiterjesztett értelmezését vagy új szabályok meghozatalát tették szükségessé. Az utóbbi esetben sokszor az új szabályok a korábbi, általános rendelkezésektől történő eltérést teszik lehetővé. Magyarország Kormánya a munkajog területén alapvetően 5 (öt) rendkívüli kormányrendeletbe foglalt intézkedéscsomaggal kíván választ adni a rendkívüli járványhelyzet által felszínre hozott, folyamatosan változó és megújuló kihívásokra.

A munkáltató alapvető kötelezettsége az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek a biztosítása, míg a munkavállalók kötelesek eleget tenni a munkáltató járványügyi utasításainak, amennyiben azok az elérni kívánt célhoz szükségesek és arányosak, valamint amennyiben azok nem sértik az egyén magánszféráját és emberi méltóságát. Magyarország Kormánya által hozott új munkajogi rendelkezések közül az egyik legjelentősebb, hogy a munkáltató és a munkavállaló bármely munkajogi kérdésben eltérhetnek az Mt. szabályozásától, ha erről meg tudnak egyezni. Továbbá – többek között – lehetőség nyílt az otthoni munkavégzés egyoldalú elrendelésére, valamint a munkavállaló egészségi állapotának ellenőrzése érdekében szükséges és indokolt intézkedések megtételére. További jelentős intézkedés a [105/2020. \(IV. 10.\) számú kormányrendelet](#) meghozatalával bevezetett bértámogatás, amely alapján a munkáltató és a munkavállaló együttes kérelmére és meghatározott feltételek teljesülése esetén a munkavállaló alaphérének az általános szabályok szerint megállapított személyijövedelemadó-előleggel, járulékokkal csökkentett összegének a kieső munkaidőre járó arányos részének 70%-os bértámogatás jár. Továbbá egyes ágazatok

járolékkedvezményekben részesülnek annak érdekében, hogy a Koronavírus által előidézett nehéz gazdasági helyzetben is fenn tudjanak maradni.

## **B. A MUNKÁLTATÓ ÉS MUNKAVÁLLALÓK ÁLTALÁNOS JOGAI ÉS KÖTELEZETTSÉGEI AZ EGÉSZSÉGES ÉS BIZTONSÁGOS MUNKAVÉGZÉS KÖRÉBEN**

[A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény](#) (a továbbiakban: „Munkavéd. tv.”) 2. § (2) bekezdése alapján a munkáltató felelőssége az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósítása. A Munkavéd. tv. 2. § (3) bekezdése alapján az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelménye megvalósításának módját – a jogszabályok és a szabványok keretein belül – a munkáltató jogosult meghatározni. Az egészséges és biztonságos munkavégzés megvalósítása érdekében a munkáltatónak és a munkavállalóknak egymással együtt kell működniük [Munkavéd. tv. 6. §-a].

A fenti munkáltatói kötelezettséget a gyakorlatban mindig egyedileg kell vizsgálni. Ez jelentheti többek között a munkáltató székhelyeül szolgáló irodá(k)ban mindazon (higiénias) eszközöknek, védőfelszereléseknek és vegyszereknek a munkavállalók számára történő elérhetővé tételét, amelyek alkalmasak lehetnek a Koronavírus és más kórokozó elleni védekezéshez (pl. szappan, fertőtlenítő, gumikesztyű stb.). Továbbá a munkáltató köteles minden tőle telhető olyan preventív intézkedést megtenni az egészséges és biztonságos munkavégzés érdekében, amelyek alkalmasak arra, hogy a munkavállalók járványnak való kitettségét csökkentse (pl. üzleti rendezvények, meetingek lemondása vagy fokozott figyelemmel történő megrendezése).

A munkavállalók kötelesek eleget tenni a munkáltató járványügyi utasításainak, amennyiben azok az elérni kívánt célhoz szükségesek és arányosak, valamint amennyiben azok nem sértik az egyén magánszféráját és emberi méltóságát. Ennek megfelelően a munkavállalók kötelesek a munkáltató utasításai és előírásai szerint végezni a munkájukat, kötelesek a munkáltató által biztosított (higiénias) eszközöket, védőfelszereléseket és vegyszereket előírás szerint használni.

Amennyiben a munkavállaló tünetmentes, akkor [a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény](#) (a továbbiakban: „Mt.”) 52. § (1) bekezdés a) pontja alapján munkavégzésre köteles megjelenni a munkaszerződés szerinti munkavégzési helyén és munkáját a munkáltatói utasítások szerint elvégezni. Nem tagadhatja meg a munkavégzést és a munkavégzési helyen történő rendelkezésre állást arra hivatkozással, hogy fél az esetleges fertőzéstől. Ha erre hivatkozással a munkavállaló nem jelenik meg és nem áll rendelkezésre, vele szemben a munkáltató – többszöri felszólítást követően – akár a legszigorúbb intézkedést (felmondás, azonnali hatályú felmondás) alkalmazhatja.

Az Mt. 6. § (4) bekezdése szerinti tájékoztatási kötelezettségből adódóan, ha a munkavállaló tünetmentes, de ő vagy a vele személyes érintkezésben álló személy (pl. a munkavállalóval együtt élő hozzátartozó, lakótárs stb.) olyan régióban, országban járt, vagy olyan rendezvényen vett részt, ahol a fertőzésveszély fennáll, esetleg hozzátartozójánál a betegség tünetei megjelennek, vagy ha a munkavállaló tünetes, akkor köteles a munkáltatót erről tájékoztatni.

## **C. MAGYARORSZÁG KORMÁNYA ÁLTAL TETT MUNKAJOGI INTÉZKEDÉSEK**

A Veszélyhelyzet kihirdetése, azaz 2020. március 11. napja óta Magyarország Kormánya az Alaptörvény 53. cikk (2) bekezdésében foglalt felhatalmazás alapján számos olyan intézkedést fogadott el, amelyek célja a munkáltatók és munkavállalók érdekeinek kölcsönös biztosítása, valamint a járványt követő gazdasági válság következményeinek enyhítése.

## 1. A 47/2020 (III.18.) számú kormányrendelet

A 2020. március 19. napján hatályba lépett a koronavírus világjárvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges azonnali intézkedésekről szóló [47/2020. \(III. 18.\) számú kormányrendelet](#) (a továbbiakban: „**I. Kormányrendelet**”). Az I. Kormányrendelet volt az első olyan rendkívüli kormányrendelet, amely elsőként érintette a munkajogi viszonyokat.

Az I. Kormányrendelet 6. § (4) bekezdése lehetővé teszi, hogy a munkáltató és a munkavállaló bármely munkajogi kérdésben eltérjen az Mt. szabályozásától, ha erről meg tudnak egyezni, azaz az általános szabályokkal szemben az eltérés akár a munkavállaló hátrányára is történhet. Ez azt jelenti, hogy a munkaviszony valamennyi tényezője (bérezés, munkaidő, munkaidő-beosztás, távmunka, szabadság stb.) egyeztetés tárgyává válhat munkáltató és a munkavállaló között. Ennek a széleskörű megállapodási lehetőségnek ugyanakkor az általános magatartási szabályok, valamint a munkajogi elvek, így a joggal való visszaélés tilalma szabnak korlátot [Mt. 6-8. §].

A járvány következményeinek egyik fontos eszköze – ha a feltételek ehhez adottak – a kötelező otthoni munkavégzés elrendelése. Az I. Kormányrendelet 6. § (2) bekezdés b) pontja ad lehetőséget arra, hogy a munkáltató egyoldalú utasításban elrendelje a munkavállalók kötelező otthoni munkavégzését.

Szintén az I. Kormányrendelet ad lehetőséget arra, hogy a munkáltató egyoldalúan módosítsa a munkavállalók munkaidő-beosztását [I. Kormányrendelet 6. § (2) bek. a) pontja].

Az I. Kormányrendelet 6. § (2) bekezdés c) pontja lehetővé teszi továbbá, hogy a munkáltató a munkavállaló egészségi állapotának ellenőrzése érdekében a szükséges és indokolt intézkedéseket tegye. Ezen adatkezeléssel kapcsolatosan [a GDPR \(az Európai Parlament és a Tanács \(EU\) 2016/679 Rendelete\)](#), az Mt. 9-11/A. §-aiba, [az egészségügyi és a hozzájuk kapcsolódó személyes adatok kezeléséről és védelméről szóló 1997. évi XLVII. törvény, illetőleg a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság által 2020. március 10. napján közzétett NAIH/2020/2586. számú tájékoztatójában](#) foglaltak követelményeket kell figyelembe venni. A Kormányrendelet ezen rendelkezése sem változtat azon a követelményen, hogy a munkáltató saját maga közvetlenül nem jogosult diagnosztikai szűrővizsgálatokat (így hőmérőzést) végezni, mivel a munkáltató kockázatértékelés, illetőleg a körülmények mérlegelése alapján, fertőzésnek fokozottan kitett munkakörökben és csak egészségügyi szakember (így üzemorvos) által vagy felelőssége mellett végzett vizsgálatokat rendelhet el. A munkáltató az ilyen vizsgálat eredményének megismerésére jogosult, konkrét diagnosztikai adatokat a munkavállalóról nem jogosult kezelni.

## 2. A 71/2020. (III. 27.) számú kormányrendelet

A kijárási korlátozásról szóló [71/2020. \(III. 27.\) számú kormányrendelet](#) (a továbbiakban: „**II. Kormányrendelet**”) 2020. március 28. napjától Magyarország teljes területére kijárási korlátozást rendelt el. A II. Kormányrendelet 10. § (2) bekezdése alapján a kijárási korlátozás 2020. április 11. napjáig tartott volna, azonban a kijárási korlátozás meghosszabbításáról szóló [95/2020. \(IV. 9.\) számú kormányrendelet](#) a korlátozást határozatlan ideig meghosszabbította, ugyanakkor a 2020. május 4. napján hatályba lépett [a védelmi intézkedésekről szóló 168/2020. \(IV. 30.\) számú kormányrendelet](#) 1. § (2) bekezdése alapján – Budapest főváros és Pest megye kivételével – a kijárási korlátozás megszűnt.

A fentiek alapján tehát a II. Kormányrendelet rendelkezései a jelen memorandum keltének a napján már kizárólag Budapest főváros és Pest megye területén vannak hatályban, így a II. Kormányrendelet 3. §-a alapján „[a] lakóhely, a tartózkodási hely, illetve a magánlakás elhagyására [...] meghatározott alapos indokkal kerülhet sor”. A II. Kormányrendelet 4. § (1) bekezdés a) pontja a munkavégzés céljából történő lakóhelyelhagyást a fenti alapos indokként határozza meg. Ennek megfelelően a munkahelyre történő utazás miatt a munkavállaló nem szegi meg a II. Kormányrendelet rendelkezéseit. Sem a II. Kormányrendelet, sem más jogszabály alapján nincs olyan előírás sem, hogy a munkáltatónak a lakóhelyelhagyásra vonatkozóan munkáltatói igazolást kellene kiállítania a munkavállaló részére, bár annak akadálya nincs, sőt adott esetben – egy esetleges rendőri intézkedés (igazoltatás) esetére – célszerű is lehet ilyen igazolást előzetesen a munkavállaló részére kiállítani.

### **3. A 104/2020. (IV.10.) számú kormányrendelet**

A koronavírus világjárvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges azonnali intézkedésekről szóló 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet munkajogi szabályainak a Gazdaságvédelmi Akcióterv keretében történő kiegészítéséről szóló [104/2020. \(IV.10.\) számú kormányrendelet](#) (a továbbiakban: „**III. Kormányrendelet**”) 1. §-a lehetővé teszi a 24 hónapos munkaidőkeret egyoldalú elrendelését.

Az Mt. 94. § (3) bekezdése alapján a munkaidőkeret tartama eddig legfeljebb – kollektív szerződés rendelkezése szerint – 36 hónap volt, ha azt objektív vagy műszaki vagy munkaszervezéssel kapcsolatos okok indokolták. Eddig tehát csak a szakszervezettel és kollektív szerződéssel rendelkező munkáltatók számára volt adott a lehetőség a főszabály szerinti 4 (négy), illetve 6 (hat) havi keretnél hosszabb tartamú keret alkalmazására, most azonban már egyoldalúan is dönthet erről bármelyik munkáltató.

A III. Kormányrendelet célja, hogy a munkáltató hosszabb tartamú munkaidőkeret esetén akár egy több hétig vagy hónapig tartó leállást is kompenzálni tudjon oly módon, hogy a leállás idejére kizárólag pihenőnapokat oszt be, és azt követően, hogy újra indul a munka ill. a termelés, akkor több munkanapot, hosszabb napi munkaidőt tud előírni a munkavállalói számára, természetesen az Mt. vonatkozó korlátozásainak figyelembevételével, melyeket ezután is alkalmazni kell [Mt. 99. §, Mt. 104-106. §]. Ezzel a lehetőséggel hosszabb távon a munkáltatók adott esetben munkabér költséget tudnak megtakarítani.

### **4. A 105/2020. (IV.10.) számú kormányrendelet**

A 2020. április 16. napján hatályba lépett a veszélyhelyzet idején történő csökkentett munkaidős foglalkoztatásnak a Gazdaságvédelmi Akcióterv keretében történő támogatásáról szóló [105/2020. \(IV. 10.\) számú kormányrendelet](#) (a továbbiakban: „**IV. Kormányrendelet**”) tartalmazza a veszélyhelyzet idején történt csökkentett munkaidőben történő foglalkoztatás után igényelhető állami támogatás részletszabályait. A IV. Kormányrendeletet a 2020. április 21. napján kihirdetett 141/2020. (IV. 21.) Kormányrendelet módosította. Az alábbiakban a módosításokkal egybe foglalt feltételeket és rendelkezéseket foglaljuk össze.

A IV. Kormányrendeletben bevezetett magyar állami bértámogatás, bértámogatás a német rövidített munkaidős modellt, a „*Kurzarbeit*”-ot vette mintául. Ennek az állami bértámogatásnak a lényege röviden az, hogy azoknál a cégeknél, amelyeknél a járvány miatt visszaeső kereslet miatt gondot okoz az alkalmazottak kifizetése, a cégek vállalják, hogy elbocsátás helyett csökkentik az alkalmazottak munkaidőjét, az állam pedig a kieső bér bizonyos százalékát.

Elsőként azt szükséges kiemelni, hogy a IV. Kormányrendelet 1. §-a bizonyos fogalmakat (pl. munkaadó, alpbér) érintően az Mt.-től eltérő meghatározásokat tartalmaz, így nem elégséges csupán az Mt. fogalomrendszerét ismerni. (Az alpbér: A IV. Kormányrendelet 1. § f) pontja alapján a kérelem benyújtásának napján hatályos alpbér, melynek részeként figyelembe kell venni a felszolgálati díj mértékének megállapításáról, valamint a felszolgálati díj alkalmazásának és felhasználásának szabályairól szóló [71/2005. \(IX. 27.\) GKM rendeletben](#) meghatározott, veszélyhelyzet kihirdetésének napja szerinti felszolgálati díjat is.)

#### 4.1. A bértámogatás igénybevételének feltételei

Az IV. Kormányrendelet 2. §-a alapján a Veszélyhelyzettel összefüggő gazdasági okból bértámogatást nyújthat az állami foglalkoztatási szervként eljáró fővárosi és megyei kormányhivatal – **a munkavállaló és munkaadó közös kérelmére** – a munkavállaló részére, amennyiben az alábbi együttes feltételek fennállnak:

- A munkavállaló oldalán feltétel, hogy
  - o ugyanazon munkaviszonya kapcsán nem részesül részmunkaidőben történő foglalkoztatáshoz kapcsolódó egyéb támogatásban;
  - o a munkaadóval legalább a Veszélyhelyzet kihirdetésének napjától, azaz 2020. március 11. napjától munkaviszonyban áll, és
  - o nem tölti a felmondási idejét.
- A munkaadó oldalán pedig elvárás, hogy
  - o a vele munkaviszonyban álló, vele együttes kérelmet benyújtó munkavállalót csökkentett munkaidőben foglalkoztassa – **ideértve a távmunkát és az otthoni munkavégzést is** – a munkavállalói létszám csökkentésének megelőzése érdekében;
  - o legalább 6 (hat) hónapja működjön, és
  - o a vele együttes kérelmet benyújtó munkavállaló vonatkozásában nem részesül a kérelem benyújtásakor a kutató-fejlesztő tevékenységet végző munkavállalók veszélyhelyzet idején megvalósuló foglalkoztatásának a Gazdaságvédelmi Akcióterv keretében történő támogatásáról szóló [103/2020. \(IV. 10.\) Korm. rendelet](#) szerinti támogatásban, vagy uniós forrásból finanszírozott munkahelymegőrző vagy munkahelyteremtő bérjellegű támogatásban.

A fenti feltételekkel kapcsolatban fontos kiemelni, hogy az egyéb támogatások fennállására vonatkozó előírást nem a vállalat egésze, hanem az egyes, a bértámogatásba bevonni kívánt munkavállalókra vonatkozóan kell vizsgálni.

A támogatás nyújtásának további feltétele, hogy

- o a munkavállalónak az állami foglalkoztatási szerv által végleges határozattal visszakövetelt, támogatással összefüggő fizetési kötelezettsége nem áll fenn;
- o a munkaadó igazoltan megfelel a rendezett munkaügyi kapcsolatokról szóló jogszabály feltételeinek;
- o a munkaadó nem áll jogerős végzéssel elrendelt végelszámolás, felszámolás alatt, ellene jogerős végzéssel elrendelt csődeljárás vagy egyéb, a megszüntetésére irányuló, jogszabályban meghatározott eljárás nincs folyamatban; és
- o a munkaadó bemutatja, hogy a csökkentett munkaidőben történő foglalkoztatás gazdasági indoka a veszélyhelyzettel közvetlen és szoros összefüggésben áll, és hitelt érdemlő módon alátámasztja, hogy a munkavállaló megtartása a folyamatos gazdasági tevékenységével összefüggő nemzetgazdasági érdek.

A bértámogatás fontos feltétele tehát, hogy az igénylés során a munkaadó igazolja a támogatás igénybevételét indokoló gazdasági körülményeit, és azok Veszélyhelyzettel való összefüggését. Ennek részletezettségére és dokumentumokkal való alátámasztására a IV. Kormányrendelet további részletes követelményrendszert nem tartalmaz.

#### 4.2. Kötelezettségvállalások

A fenti 4.1. pont szerinti feltételek teljesítésén túl mind a munkaadót, mind a munkavállalót kötelezettségek terhelik az igényelt támogatással kapcsolatban. Így vállalniuk kell a támogatás igénybevételével, hogy ha a csökkentett munkaidő a módosítás előtti munkaszerződés szerinti munkaidő felét meghaladja, a csökkentett munkaidőn túli egyéni fejlesztési időben állapotodnak meg legalább a támogatás időtartamára [IV. Kormányrendelet 4. § (1) bek.] Ha a csökkentett munkaidő a módosítás előtti munkaszerződés szerinti munkaidő felét nem haladja meg, a munkavállaló és a munkaadó egyéni fejlesztési időben állapotodhatnak meg [IV. Kormányrendelet 4. § (1a) bek.]. Ez a gyakorlatban azt jelenti, hogy ha egy eredetileg 8 (nyolc) órában foglalkoztatott dolgozót 5 (öt) órában foglalkoztatnak tovább, akkor kötelező megállapodni a fejlesztési időről 3 (három) hónapra, tekintve, hogy a IV. Kormányrendelet 3. § (2) bekezdése alapján a támogatás időtartama ennyi. Ha viszont egy eredetileg 8 (nyolc) órában foglalkoztatott dolgozót 2 (kettő) órában foglalkoztatnak tovább, akkor itt nem kötelező az egyéni fejlesztési idő, hanem csak lehetőség. Nem egyértelmű ugyanakkor a IV. Kormányrendelet értelmezése a tekintetben, hogy kötelező-e a feleknek egyéni fejlesztési időben megállapodniuk, ha a csökkentett munkaidő pontosan az eredeti munkaidő fele. Ezért a lehetséges viták elkerülése érdekében – amennyiben cél a fejlesztési idő elkerülése – tanácsos, hogy a csökkentett munkaidő ne érje el az eredeti munkaidő felét.

Például, ha heti 40 órás munkaidő heti 15 órára csökkentik, akkor nem kötelező az egyéni fejlesztési időben történő megállapodás, ám ha csak havi 25 órára, akkor igen.

Ez utóbbi esetben a munkavállaló összesen háromféle jogcímen részesül jövedelemben:

- egyrészt kapja a havi 25 órára járó munkabérét, másrészt
- a kieső munkaidőre bértámogatásban részesül, amely összege az alapbér általános szabályok szerint megállapított személyijövedelemadó-előleggel, járulékokkal csökkentett összegének a kieső munkaidőre járó arányos részének hetven százaléka, és végül
- az egyéni fejlesztési időre ugyancsak munkabérben részesül.

A bértámogatás összege – amit a munkavállaló utólag kap kézhez – IV. Kormányrendelet 3. § (7) bekezdése értelmében mentes minden közteher alól, tehát a társadalombiztosítási ellátások összegének a meghatározása során nem lehet figyelembe venni.

Például, ha a korábban teljes munkaidőben alkalmazott munkavállaló munkaideje heti 10 órára csökken, akkor ebben az esetben a „negyed” munkaidőre jutó bére után fizeti meg az egyéni járulékot és ez lesz az ellátási alapja. A bértámogatást – ami ebben az esetben elérheti a maximális összeget ( $2 \times 161\,000 = 322\,000 \times 66,5\% = 214\,130 \times 75\% \times 70\%$ ), tehát 112 418 forintot (ld. jelen memorandum 4.3 pont), az ellátások alapjának a meghatározásánál nem kell számba venni, tehát a nyugdíj alapjául szolgáló jövedelem tekintetében sem játszik szerepet.

Amennyiben a munkabér 25 százaléka (vagy túllépve ezen a példán a munkabérrész + a fejlesztési időre fizetett díjazás összege) kevesebb, mint a minimálbér összege, akkor alkalmazni

kell a [társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény](#) arányos szolgálatiidő-számításra vonatkozó szabályait is.<sup>1</sup>

A IV. Kormányrendelet 1. § b) pontja alapján az egyéni fejlesztési idő a munkavállaló a munkaköréhez vagy a munkaadó tevékenységéhez kapcsolódó fejlesztés, amelynek érdekében a munkavállaló a támogatás időtartama alatt vagy **azt követő 2 (két) éven belül** a csökkentett munkaidő miatt kieső munkaidő 30%-ának megfelelő mértékben mentesül a munkavégzési kötelezettség teljesítése alól. Ez esetben ugyanakkor – értelemszerűen – csökkenhet a munkavállaló nettó bére azzal, hogy a munkáltató számára nem tilos annak kiegészítése, ez azonban az individuális körülményektől függ.

Ezen közös kötelezettségvállaláson kívül a IV. Kormányrendelet 4. §-a alapján a munkavállalót és a munkaadót az alábbi egyéni kötelezettségvállalások is terhelik:

- a munkavállalónak vállalnia kell, hogy
  - o a támogatás igénybevételekor jövedelemkieséssel járó csökkentett munkaidőben munkát végez;
  - o a kérelem szerinti munkaviszonya melletti újabb munkaviszony létrehozása a támogatás időtartamát követően nem lesz akadály a csökkentett munkaidőt megelőző munkaidőhöz való visszatérésnek, valamint
  - o az egyéni fejlesztési időben a munkaadó rendelkezésére áll;
- a munkaadó pedig vállalja, hogy
  - o a munkaadóval együttes kérelmet benyújtó munkavállalónak a munkaviszonyát a támogatás időtartama alatt, valamint az azt követő további legalább 1 (egy) hónapig fenntartja (létszámtartási kötelezettség), mely összesen 4 hónapos időintervallumot tesz így ki;
  - o a támogatás ideje alatt nem rendel el a támogatott munkavállaló tekintetében rendkívüli munkaidőben történő munkavégzést;
  - o a támogatással együtt a munkabér összege a támogatás időtartama alatt – kivéve, ha a IV. Kormányrendelet 4. § (1a) bekezdése szerint a csökkentett munkaidő a módosítás előtti munkaszerződés szerinti munkaidő felét nem haladja meg – eléri a munkavállaló alapbérét,
  - o az egyéni fejlesztési időre munkabért fizet, kivéve, ha a IV. Kormányrendelet 4. § (1a) bekezdése szerint a csökkentett munkaidő a módosítás előtti munkaszerződés szerinti munkaidő felét nem haladja meg, és
  - o a támogatás feltételeit vagy a csökkentett munkaidő időtartamát érintő változást 2 (két) munkanapon belül bejelenti az állami foglalkoztatási szervként eljáró fővárosi és megyei kormányhivatalnak.

#### 4.3. A bértámogatás időtartama és mértéke

A IV. Kormányrendelet 3. § (1) és (2) bekezdése alapján a bértámogatás a kérelem benyújtását követő időszakra, hónapokra megállapítva, de legfeljebb három hónapra vehető igénybe. A IV. Kormányrendelet 3. § (5) bekezdése alapján a köztehermentes támogatás közvetlenül a munkavállaló részére havonta utólag kerül folyósításra. A támogatás a fizetés nélküli szabadság idejére nem folyósítható [IV. Kormányrendelet 3. § (6) bek.].

---

<sup>1</sup> Széles Imre: Bértámogatás: mit vehetünk figyelembe ellátási alapként. Ld.: [https://adozona.hu/koronavirus\\_jarvany/Bertamogatas\\_mit\\_vehetunk\\_figyelembe\\_ellata](https://adozona.hu/koronavirus_jarvany/Bertamogatas_mit_vehetunk_figyelembe_ellata)

A IV. Kormányrendelet 3. § (3) bekezdése alapján a támogatás mértéke az alpbér általános szabályok szerint megállapított személyijövedelemadó-előleggel, járulékokkal csökkentett összegének **a kieső munkaidőre** járó arányos részének 70%-a. A kieső munkaidő jelentését a IV. Kormányrendelet 1. § a) pontja alapján érthetjük meg, mely kimondja, hogy a csökkentett munkaidő a Veszélyhelyzet kihirdetését (azaz 2020. március 11. napját) követően módosításra kerülő munkaszerződés szerint háromhavi átlagban legalább a módosítás előtti munkaszerződés szerinti foglalkoztatás 25%-át elérő, de a 85%-át meg nem haladó részmunkaidő. Azaz 15 % és 75% (tizenöt és hetvenöt százalék) közötti intervallumban lehet csökkenteni a munkaidőt, hogy még járjon a bértámogatás. A IV. Kormányrendelet nem határozza meg azt, hogy legalább milyen jellegűnek kell lennie az eredeti munkaidőnek, így az eredetileg részmunkaidőben foglalkoztatottak esetében is ugyanolyan mértékben csökkenthető a munkaidő, mint a teljes munkaidőben foglalkoztatottaknál (például egy eredetileg 4 órás részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló csökkentett munkaideje 1 és 3,4 óra között állapítható meg).

A felső korlát tekintetében a IV. Kormányrendelet 3. § (4) bekezdése előírja, hogy az alpbér összegének meghatározásakor a maximálisan figyelembe vehető alpbér adókkal és járulékokkal csökkentett összege nem haladhatja meg a kérelem benyújtásakor hatályos, adókkal és járulékokkal csökkentett kötelező legkisebb munkabér kétszeresét. Tekintettel arra, hogy a nettó havi minimálbér 107.065,- Ft, így a támogatás maximális összege 75%-ban csökkentett munkaidő esetén munkavállalónként legfeljebb megközelítőleg 112.500,- Ft lehet:

$$(107.065 \cdot 2) \cdot 0,75 \cdot 0,7 = \underline{\underline{112.418,25}}$$

Példaként bemutatva egy havi bruttó 400 ezer forintos alpbérű munkavállaló esetén a munkaidő 25%-al, 50%-al, illetve 75%-al való csökkentése az alábbiakat vonja maga után:

Megnevezés	Mérték %	Eredeti bér	6 órás bér	Támogatás	Fejlesztési időre bér	Vészhelyzetben összesen
<b>Bértámogatás</b>				<b>37 473</b>		
Bruttó munkabér		400 000	300 000		43 650	
Szja	<b>15</b>	60 000	45 000	<b>0</b>	6 548	
Járulékok	<b>18,5</b>	74 000	55 500	<b>0</b>	8 075	
<b>Nettó kifizetés</b>		<b>266 000</b>	<b>199 500</b>	<b>37 473</b>	<b>29 027</b>	<b>266 000</b>
Szocho	<b>17,5</b>	70 000	52 500	0	7 639	60 139
Szakho	<b>1,5</b>	6 000	4 500	0	655	5 155
<b>Teljes munkaadói költség</b>		<b>476 000</b>	357 000	0	51 944	<b>408 944</b>
Megnevezés	Mérték %	Eredeti bér	4 órás bér	Támogatás	Fejlesztési időre bér	Vészhelyzetben összesen
<b>Bértámogatás</b>				<b>74 946</b>		
Bruttó munkabér		400 000	200 000		0	
Szja	<b>15</b>	60 000	30 000	0	0	
Járulékok	<b>18,5</b>	74000	37 000	0	0	
<b>Nettó kifizetés</b>		<b>266 000</b>	<b>133 000</b>	<b>74 946</b>	<b>0</b>	<b>207 946</b>
Szocho	<b>17,5</b>	70 000	35 000	0	0	35 000
Szakho	<b>1,5</b>	6 000	3 000	0	0	3 000

Teljes munkaadói költség		476 000	238 000	0	0	238 000
Megnevezés	Mérték %	Eredeti bér	2 órás bér	Támogatás	Fejlesztési időre bér	Vészhelyzetben összesen
<b>Bértámogatás</b>				<b>112 418</b>		
Bruttó munkabér		400 000	100 000		0	
Szja	15	60 000	15 000	0	0	
Járulékok	18,5	74 000	18 500	0	0	
<b>Nettó kifizetés</b>		<b>266 000</b>	<b>66 500</b>	<b>112 418</b>	<b>0</b>	<b>178 918</b>
Szocho	17,5	70 000	17 500	0	0	17 500
Szakho	1,5	6 000	1 500	0	0	1 500
<b>Teljes munkaadói költség<sup>2</sup></b>		<b>476 000</b>	<b>119 000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>119 000</b>

#### 4.4. A bértámogatás igénylése

A IV. Kormányrendelet 6. § (1)-(2) és (5) bekezdései alapján a támogatás iránti kérelmet a munkaadónak és a munkavállalónak együttesen, elektronikus formában a foglalkoztatás helye szerint illetékes fővárosi és megyei kormányhivatalhoz a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat honlapján (<https://nfsz.munka.hu/cikk/601/>) közzétételre kerülő rendszeresített formanyomtatványon kell benyújtania. **A kormányhivatal a kérelem tekintetében 8 (nyolc) munkanapon belül dönt [IV. Kormányrendelet 6. § (6) bek.].**

A kérelem a Veszélyhelyzet ideje alatt és az annak megszűnését követő egy hónapon belül nyújtható be [IV. Kormányrendelet 6. § (2) bek.]. A kérelem beadásának szempontjából további fontos rendelkezés, hogy amennyiben azonos telephely vonatkozásában a munkaadó több munkavállalóval nyújt be együttes kérelmet, azokat egyszerre kell benyújtani; ugyanazon munkavállaló vonatkozásában csak egy telephely vonatkozásában nyújtható be kérelem. Továbbá ugyanazon telephely tekintetében egy időben benyújtott kérelmekre megállapított támogatás ugyanazon időszakra szólhat [IV. Kormányrendelet 6. § (3) bek.].

Amennyiben a kérelem elutasításra került, a munkaadó ugyanazon munkavállalójával összefüggésben legfeljebb még egyszer nyújthat be kérelmet [IV. Kormányrendelet 6. § (9) bek.]. A kérelem elutasítása ellen jogorvoslatnak nincs helye [IV. Kormányrendelet 6. § (8) bek.], ezért kiemelt figyelmet kell fordítani a kérelem megfelelő elkészítésére, azon belül is a gazdasági körülmények és azok Veszélyhelyzettel való összefüggésének bemutatásának kellő részletezettségére. Erre vonatkozóan a jelenleg elérhető formanyomtatvány egy „tudomásul veszem, hogy a támogatás akkor nyújtható, amennyiben a munkavállalók megtartása a folyamatos gazdasági tevékenységgel összefüggő nemzetgazdasági érdek” fordulatot, illetve nyilatkozatot alkalmaz A támogatási időtartam lejártát követő egy hónap elteltével már kizárólag a korábban nem támogatott munkavállalókra vonatkozóan nyújtható be újabb kérelem, így egy adott munkavállaló tekintetében egyszer lehetséges a támogatás igénybevétele [IV. Kormányrendelet 6. § (10) bek.].

<sup>2</sup> Horváthné Szabó Beáta-dr. Kéri Ádám: Amit a bértámogatásról tudni kell a számok tükrében. Ld.: [https://adozona.hu/koronavirus\\_jarvany/Amit\\_a\\_bertamogatasarol\\_tudni\\_kell\\_a\\_szamok](https://adozona.hu/koronavirus_jarvany/Amit_a_bertamogatasarol_tudni_kell_a_szamok)

A IV. Kormányrendelet 6. § (6) bekezdése alapján a munkaadónak nem kell minden munkavállalóval megállapodni a munkaszerződés módosításáról, mert a támogatásra vonatkozó határozat meghozatalának a napján a kérelemben foglaltak szerint módosul a munkaszerződés a támogatás időtartamára a csökkentett munkaidő és egyéni fejlesztési idő tekintetében, kivéve, ha a felek a kérelem benyújtását megelőzően már módosították a munkaszerződést.

#### 4.5. Támogatás megszűnése, visszafizetés

A munkavállalói és munkaadói kötelezettségek nem teljesítése akár a munkaadó, akár a munkavállaló oldalán azt eredményezheti, hogy a támogatást vissza-, illetve annak összegével megegyező összeget a Nemzeti Foglalkoztatási Alap felé be kell fizetni.

A IV. Kormányrendelet 9. § (5) bekezdése alapján a létszámtartási követelmény nem teljesítése miatti befizetési kötelezettség alól a munkaadó akkor mentesül, ha igazolja, hogy a munkaviszony a munkaadó jogutód nélküli megszűnése, illetve a munkáltató azonnali hatályú felmondása vagy a munkavállaló felmondása következtében szűnt meg.

A IV. Kormányrendelet 8. §-a tartalmazza a támogatás megszűnésének feltételeit. Eszerint megszűnik a támogatás,

- ha a munkavállaló és a munkaadó együttes nyilatkozatban kéri,
- ha a munkavállaló
  - o munkaviszonya megszűnik,
  - o a támogatással összefüggően valamely kötelezettségének nem tesz eleget;
- ha a munkaadó
  - o a támogatásban részesülő munkavállaló tekintetében a 103/2020. Korm. rendelet szerinti támogatásában vagy uniós forrásból finanszírozott munkahelymegőrző vagy munkahelyteremtő bérjellegű támogatásban részesül,
  - o a támogatással összefüggően valamely kötelezettségének nem tesz eleget;
- ha a csökkentett munkaidő a támogatási időtartam alatt módosításra kerül;
- ha a támogatás a jogszabályban meghatározott feltételek hiányában nem lett volna megállapítható.

## **D. JÁRULÉKKEDVEZMÉNYEK**

A Koronavírus miatt elrendelt veszélyhelyzet gazdasági hatásainak enyhítése érdekében az I. Kormányrendelet alapján a különösen veszélyeztetett ágazatokban csaknem teljes egyéni járulékmentességet biztosít a munkavállalók számára 2020. márciustól júniusig. Az I. Kormányrendelet 4. § (1) bekezdése alapján az érintett ágazatokban működő gazdasági egységekben 2020. március, április, május és június hónapokra a foglalkoztatott munkavállalók esetében a munkáltató mentesül a munkabér utáni közterhek megfizetése alól, munkavállaló munkabérére terhelő járulékok közül kizárólag a természetbeni egészségbiztosítási járulékfizetési kötelezettség áll fenn, azzal, hogy annak havi mértéke nem haladhatja meg az egészségügyi szolgáltatási járulék havi összegét, azaz 7710,- Ft-ot. (A 15%-os személyi jövedelemadó levonási- és fizetési kötelezettséget ezen rendelkezések nem érintik, ez továbbra is fennáll). A fentiekén túl, szükséges azt is rögzítenünk, hogy a Gazdaságvédelmi Akcióterv keretében a koronavírus-járvány gazdasági hatásainak mérséklése érdekében szükséges adózási könnyítésekről szóló [140/2020. \(IV. 21.\) számú kormányrendelet](#) a 20. §-ban rendezi az egészségügyi szolgáltatásra való jogosultság kérdését. E rendelkezés alapján – ahogyan azt fenn is bemutattuk - a veszélyhelyzet fennállásának időszakában a veszélyhelyzetből kifolyólag fizetés nélküli szabadságon lévő munkavállaló egészségügyi szolgáltatásra továbbra is jogosult azzal, hogy a vonatkozó kormányrendelet tesz egy könnyítést. E könnyítés alapján az állami adó- és

vámhatóság a munkáltató kérelmére engedélyezi (a feltételes mód használatának elhagyása azt jelenti, hogy a hatóságnak nincsen mérlegelési jogköre), hogy az egészségügyi szolgáltatási járulék megállapított és bevallott összegét a munkáltató a veszélyhelyzet megszűnését követő 60. napig fizethesse meg, tehát nem szükséges azt a – főszabály szerinti - a tárgyhót követő hónap 12. napjáig megfizetnie, csupán megállapítási és bevallási kötelezettség terhelni.

Az érintett ágazatok részletes felsorolását és az I. Kormányrendelet alkalmazásával kapcsolatos részletszabályokat a 2020. március 23. napján kihirdetett a koronavírus világjárvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges azonnali intézkedésekről szóló 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet közterhekkel kapcsolatos részletszabályairól és egyes új intézkedésekről szóló [61/2020. \(III. 23.\) számú kormányrendelet](#) (a továbbiakban: „**V. Kormányrendelet**”) 1. § (10) bekezdése tartalmazza. A jelen memorandum lezárásának időpontjában az alábbi ágazatok érintettek a járulékkezdvezményben:

- taxis személyszállítás (TEÁOR és TESZOR 49.32),
- szálláshely-szolgáltatás (TEÁOR és TESZOR 55),
- vendéglátás (TEÁOR és TESZOR 56),
- alkotó-, művészeti, szórakoztató tevékenység (TEÁOR és TESZOR 90),
- sport-, szórakoztató, szabadidős tevékenység (TEÁOR és TESZOR 93),
- szerencsejáték, fogadás (TEÁOR és TESZOR 92),
- film, video, televízióműsor gyártása, hangfelvétel-kiadás (TEÁOR és TESZOR 59),
- konferencia, kereskedelmi bemutató szervezése (TEÁOR és TESZOR 82.30),
- napilapkiadás (TEÁOR és TESZOR 58.13),
- folyóirat, időszaki kiadvány kiadása (TEÁOR és TESZOR 58.14),
- műsorösszeállítás, műsorszolgáltatás (TEÁOR és TESZOR 60),
- utazásközvetítés, utazásszervezés, egyéb foglalás (TEÁOR és TESZOR 79),
- fizikai közérzetet javító szolgáltatás (TEÁOR és TESZOR 96.04),
- belvízi személyszállítás (TEÁOR és TESZOR 50.30),
- növényi szaporítóanyag termesztése (TEÁOR és TESZOR 01.30),
- egyéb, nem élő növény termesztése (TEÁOR és TESZOR 01.19),
- egyéb élő növény termesztése (TEÁOR és TESZOR 01.29),
- dísnövény nagykereskedelme (TEÁOR és TESZOR 46.22),
- dísnövény, vetőmag, műtrágya, hobbiállat-eledelel kiskereskedelme (TEÁOR és TESZOR 47.76),
- vadgazdálkodás, vadgazdálkodási szolgáltatás (TEÁOR és TESZOR 01.70),
- desztillált szeszes ital gyártása (TEÁOR és TESZOR 11.01),
- szőlőbor termelése (TEÁOR és TESZOR 11.02),
- sörgyártás (TEÁOR és TESZOR 11.05) és
- szőlőtermesztés (TEÁOR és TESZOR 01.21).

A járulékkezdvezmény az V. Kormányrendelet alapján akkor jár, ha az érintett vállalkozásnak a fenti tevékenység közül valamelyik a tényleges főtevékenysége. Az V. Kormányrendelet 1. § (11) bekezdése alapján tényleges főtevékenységnek azt a tevékenységet kell érteni, amelyből az adózónak az V. Kormányrendelet hatálybalépését, azaz 2020. március 24. napját megelőző hat hónapban a legtöbb bevétele, de legalább bevételeinek 30%-a származott.

## **E. A VESZÉLYHELYZET KAPCSÁN FELMERÜLŐ TOVÁBBI GYAKORI MUNKAJOGI KÉRDÉSEK**

Az alábbiakban olyan további, egyedi munkajogi kérdéseket gyűjtöttünk össze, amelyek a jelenlegi rendkívüli helyzetben többször felmerül(het)nek mind munkáltatói, mind munkavállalói

oldalán, ugyanakkor ezekre a kérdésekre (jelenleg) nincs eltérő munkajogi szabályozás, hanem azokat az általános munkajogi szabályok mentén kell értelmezni és megválaszolni.

### **1. A munkáltató módosíthatja-e egyoldalúan a munkaszerződést (például négyórás munkaidő bevezetésével)?**

Az Mt. vonatkozó rendelkezései alapján a munkáltató nem módosíthatja egyoldalúan a munkaszerződést, erre kizárólag a felek közös megállapodásával kerülhet sor az Mt. 58. §-a alapján.

Fontos kiemelni, hogy – ahogyan azt a fenti C.1. pont alatt ismertettük – az I. Kormányrendelet 6. § (4) bekezdése lehetővé teszi, hogy a munkáltató és a munkavállaló bármely munkajogi kérdésben eltérjen az Mt. szabályozásától, ha erről meg tudnak egyezni, azaz az általános szabályokkal szemben az eltérés akár a munkavállaló hátrányára is történhet. Ez azt jelenti, hogy a munkaviszony valamennyi tényezője (bérezés, munkaidő, munkaidő-beosztás, távmunka, szabadság stb.) egyeztetés tárgyává válhat munkáltató és a munkavállaló között. Ennek a széleskörű megállapodási lehetőségnek ugyanakkor az általános magatartási szabályok, valamint a munkajogi elvek, így a joggal való visszaélés tilalma szabnak korlátot [Mt. 6-8. §].

### **2. Mi a következménye annak, ha a munkáltató nem tud munkát adni a munkavállalónak?**

Az Mt. 51. § (1) bekezdése rögzíti, hogy a munkáltató munkaviszonyból származó fő kötelezettsége a munkavállaló foglalkoztatása, ez a szabály tehát rögzíti a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségét, amelynek kereteit a felek megállapodása alapján a munkaszerződés, valamint a munkajogviszonyra vonatkozó szabályok jelölik ki.

Előfordulhat ugyanakkor, hogy a munkáltató nem tud munkát adni a munkavállalónak, mert nincs annyi munka, mint korábban. A jelenlegi Veszélyhelyzet során, különösen a hatósági és kormányzati korlátozások miatt sok munkáltató került ilyen helyzetbe. Az Mt. 146. § (1) bekezdése alapján állásidőnek nevezzük a munkaidőnek azt az időszakát, amelyben a munkáltató a foglalkoztatási kötelezettségét a fenti előírás ellenére nem teljesíti. Eszerint a munkavállalót, ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget – az elháríthatatlan külső okot kivéve – alapbér illeti meg. A jelen esetben az egyedüli kérdés az, hogy a Koronavírus (és az azzal együtt járó korlátozások és egyéb rendkívüli helyzetek) elháríthatatlan külső oknak minősülnek-e. Erre vonatkozóan még nem alakult ki bírói gyakorlat, ezért minden esetben egyedileg kell megvizsgálni, hogy az adott ok elháríthatatlan külső oknak minősül-e vagy sem.

### **3. Elküldheti-e a munkáltató a munkavállalót „kényszerszabadságra” vagy fizetés nélküli szabadságra?**

Az Mt. 122. § alapján a szabadságot a munkavállaló előzetes meghallgatása után a munkáltató adja ki. Ez alól kivétel 7 (hét) munkanap szabadság, melyet a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni. Azaz a szabadságkiadásáról a munkáltató rendelkezik, ugyanakkor az Mt. 122. § (4) bekezdése alapján a szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt 15 (tizenöt) nappal közölni kell. Ettől a szabálytól a felek erre irányuló megállapodással azonban eltérhetnek.

A munkáltató fizetés nélküli szabadság kiadásáról nem dönthet egyoldalúan, ezt a munkavállaló kérheti, meghatározott feltételek esetén. A felek azonban fizetés nélküli szabadság kiadásában közösen megállapodhatnak.

#### **4. Lehetséges a munkáltatói felmondás a Koronavírus miatti rendkívüli gazdasági helyzet miatt?**

Az Mt. 66. § (2) bekezdése alapján a felmondás oka a munkáltató működésével összefüggő ok is lehet. Tehát amennyiben a munkavállaló és a munkáltató nem tud megállapodni egy esetleges munkaszerződés módosításban vagy fizetési nélküli szabadság kiadásában, akkor a munkáltató jogszerűen fel tud mondani a munkavállalónak, feltéve, hogy a rendkívüli helyzetre tekintettel a működésében valóban olyan problémák merültek fel, amely miatt nem tud tovább eleget tenni a foglalkoztatási kötelezettségének. Megjegyezzük, hogy a jelen rendkívüli helyzetben a működéssel összefüggő ok, mint a felmondás indoka valószínűbb, mint a korábbi esetekben, ezt azonban a későbbi bírói gyakorlat fogja kimunkálni.

A felmondás tehát alapos mérlegelést igényel, és meglátásunk szerint csak végső eszközként lehet javasolt megoldás. Egyrészt ez a megoldás számtalan kockázatot hordoz, hiszen adott esetben mérlegelni kell a csoportos létszámleépítésre irányadó szabályok [Mt. 71-76. §] alkalmazását, valamint figyelemmel kell lenni arra is, hogy ezeknek a szabályoknak akár formai megsértése is a munkaviszony megszüntetésének a jogellenességét vonhatja maga után, és a munkavállalók részéről akár csoportos perindítást is eredményezhet. Másrészt a felmondás egy költséges megoldás, mivel a felmondás távolléti díj fizetési kötelezettséget is vonhat maga után. Harmadrészt értékelendő, hogy a jelen helyzet átmeneti jellegű, és a Veszélyhelyzet megszűnését és a működés helyreállítását követően a munkavállalók alkalmazására ismét szükség lesz, amely esetben a köztes időben történő munkaviszony megszüntetés nem feltétlenül jár tényleges költségmegtakarítással.

Az Mt. 287. § (1) bekezdés b) pontja alapján a jogellenes munkaviszony megszüntetésével kapcsolat keresetlevelet annak közlésétől számított 30 (harminc) napon belül lehet a bírósághoz benyújtani.

#### **5. Hatósági karantén alatt jár-e munkabér?**

Amennyiben a munkavállalóval szemben közegészségügyi okból történő hatósági elkülönítést, illetve járványügyi zárlatot („hatósági karantén”) alkalmaznak, abban az esetben [a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény](#) (a továbbiakban: „Ebtv.”) 43. § (1) bekezdés és a 44.§ g) pontja alapján a munkavállaló betegállományba kerül és táppénzre válik jogosulttá.

#### **6. Hatósági karantén alatt a munkáltató felmondhat a munkavállalónak?**

Igen, azonban az Mt. 68. § (2) bekezdés a) pontja alapján a betegség miatti keresőképtelenség esetén a felmondási idő legkorábban a keresőképtelenség, legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő egy év lejártát követő napon kezdődik (relatív felmondási tilalom). A felmondási idő kezdete tehát akkor sem tolódik el egy évnél későbbre, ha a keresőképtelen állapot folyamatosan fennáll.

#### **7. Foglalkozási megbetegedésnek minősül, ha a munkavállaló munkavégzés során kapja el a Koronavírus?**

Az Ebtv. 52. § (2) bekezdés a) pontja alapján „*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*". Eszerint tehát előfordulhat, hogy a vírussal összefüggő megbetegedés foglalkozási megbetegedésnek minősül. Azoknak, akiknek a foglalkozása, munkája összefügg a megbetegedéssel, illetve annak kezelésével, például vírussal fertőzött személyekkel foglalkozó egészségügyi dolgozók (ápolók, mentősök, orvosok stb.), azok keresőképzetlensége foglalkozási megbetegedés miatt állhat fenn.

Egyéb esetben a Koronavírussal történő megfertőződés nem minősül foglalkozási megbetegedésnek, tekintve, hogy a vírus már mindenhol jelen lehet, így a foglalkozásból adódóan csak azok vannak fokozottabban kitéve neki, akiknek a foglalkozása közvetlenül összefügg a megbetegedett személyek ill. a járvány következményeinek kezelésével.

\*\*\*

A fenti memorandum nem minősül konkrét jogi tanácsnak, arra hivatkozni esetleges jogvitában, illetve bármely jogügylet vagy hatósági, peres, nemperes eljárások során nem lehet. A jelen memorandumban szereplő absztrakt kérdéseket a megrendelő kérésére válaszoltuk meg, azok nem konkrét eseteket takarnak, pusztán példálózó jelleggel kerültek bemutatásra.

A fenti memorandum tájékoztató és figyelemfelhívó céllal született, a konkrét egyedi esetekben az esetek részletes ismerete feltétlenül szükséges azok megválaszolásához.

Amennyiben további kérdése van a fentiekkel kapcsolatban vagy azokkal összefüggésben, abban az esetben kérjük, keresse bizalommal az Irodánkat az alábbi elérhetőségek valamelyikén:

Telefon: +36 70 605 1000; +36 30 622 8504

E-mail: [info@provaris.hu](mailto:info@provaris.hu); [bagdi.aron@provaris.hu](mailto:bagdi.aron@provaris.hu)

Web: [www.provaris.hu](http://www.provaris.hu)