

Vám- és Pénzügyi Dolgozók Szakszervezete

I 131 Budapest, Fivér u. 4/c. ✉ 1558 Budapest, Pf.: 26

☎: 412-2587; E-mail: titkarsag@vpdsz.hu



A koronavírusssal összefüggő kormányzati intézkedések munkajogi kérdései

Az esetleges karanténállapotok munkajogi megítélése a közszolgálati jogviszonyok esetében alapjában két jogintézmény: az elháríthatatlan ok miatt felmerülő munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés, valamint a keresőképtelen állapot, illetve munkaviszony esetében ezek mellett az állásidő fogalma alapján történhet.

1. A közszolgálati jogviszonyok egyezők abban, hogy mentesül a foglalkoztatott a szolgálatteljesítési, munkavégzési kötelezettség alól **elháríthatatlan ok** esetében. Egy esetleges karantén állapotot főszabályként ilyenek kellene tekinteni, hiszen az érintettnek nincs befolyása annak elrendelésére, ugyanakkor köteles annak alávetni magát, ami a munkavégzést – a távmunka kivételével, amennyiben az megoldható – megakadályozza. Ezek a körülmények pedig megfeleltethetők az elháríthatatlan ok fogalomkörének, jogintézményének.

Eltérők ugyanakkor a közszolgálati jogviszonyok egyes jogállási törvényei a tekintetben, hogy a munkavégzés alóli mentesülés, vagyis az igazolt távollét idejére jár-e távolléti díj.

A rendvédelmi hivatásos szolgálati jogviszonyban lévőknek és a rendvédelmi igazgatási jogviszonyban állók esetében a Hszt. 105. § (1) bekezdés g) pontja alapján elháríthatatlan ok alapján nincs szolgálatteljesítési, munkavégzési kötelezettségük és annak idejére a Hszt. 105. § (2) bekezdése szerint távolléti díjra jogosult. Távolléti díj fejében az alapilletmény, valamint a rendszeres illetménypótlékok együttes összegének a távollét idejére számított időarányos átlaga jár.

Egyéb közszolgálati jogviszonyok (Kttv., Kit.) esetében viszont csak a felek megállapodása alapján jár díjazás elháríthatatlan ok esetében. A felek alatt értelemszerűen a foglalkoztatottat és a munkáltatói jogkör gyakorlóját kell érteni. A megállapodás azonban természetéből következően nem kikényszeríthető, ugyanakkor, mivel a törvények nem határozzák meg a díjazás mértékét, ezért a felek megállapodása akár arra is kiterjedhet, hogy milyen részleges díjazásban részesül, mintegy kármegosztásként a foglalkoztatott.

Ezzel összehasonlítva érdekes a Munka Törvénykönyve szabályozása, mert munkaviszony esetében is mentesül a munkavállaló elháríthatatlan ok esetében a munkavégzési kötelezettség alól, és szintén ismert az a szabály, hogy a felek megállapodása alapján járhat díjazás, azonban az Mt. 146. § (1) bekezdése azt is rögzíti, hogy állásidőre elháríthatatlan ok kivételével jár az alapbér, tehát az Mt. szellemisége az elháríthatatlan okot főszabályként olyannak tekinti, amikor az állásidőtől függetlenül nem jár alapbér, megjegyezve persze, hogy a felek eltérő megállapodására mindig van lehetőség, és

különleges helyzetekben, így egy esetleges karatén állapot esetén a kölcsönös érdekek szem előtt tartásával ez indokolt is.

2. Felmerülhet karatén helyzet esetében a **keresőképtelen állapot**, vagyis **egészségügyi (beteg) szabadság** is.

A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény 44. § g) pontja alapján keresőképtelen az is, akit **közegészségügyi okból foglalkozásától eltiltanak és más beosztást nem kap, vagy akit közegészségügyi okból hatóságilag elkülönítenek, továbbá aki járványügyi, illetőleg állat-egészségügyi zárlat miatt munkahelyén megjelenni nem tud és más munkahelyen (munkakörben) átmenetileg sem foglalkoztatható.**

A keresőképtelen állapothoz ugyanakkor orvosi igazolás szükséges, és a karatén helyzet esetleges elterjedése miatt ezek kiállítása nehézkes lehet, viszont általános jogelv, hogy a köztudomású adatokat nem kell igazolni, vagyis ha nyilvánosan kihirdetett karatén merül fel, arra a foglalkoztatott külön igazolás nélkül is hivatkozhat álláspontunk szerint, és a munkáltatók, továbbá társadalombiztosítási szervek részéről felesleges szigorúság lenne az orvosi igazolások megkövetelése egy ilyen helyzetben.

Mindkét esetkör alapján látható, hogy a felek együttműködése normalizálhatja a helyzetet, a munkáltató méltányolva a kivételes helyzetet díjazást, vagy részleges díjazást fizethet, illetőleg nem kell megkövetelni a keresőképtelen állapot orvosi igazolását.

Azokban az esetekben, amikor a munkáltatók esetleg nem tekintik elháríthatatlannak a karatén állapotot, és ebből következően díjazásról sem hajlandóak megállapodni, akkor a keresőképtelen állapot (betegállomány) kiegészítő szabálya alapján rendezhető a helyzet, és annak alapján kell a járandóságokat megállapítani.

Egyéb járulékos kérdések, mint az országhatár engedély nélküli elhagyásának tilalma, a külföldi utazás esetleges megtiltásából eredő kártérítés

A Hszt.-nek (19.§) a NAV tv.-ben is alkalmazható szabálya szerint a hivatásos állomány tagja szolgálati érdekből kötelezhető arra, hogy szolgálatteljesítési időn kívüli elérhetőségét bejelentse, a tartózkodási helyéről a szolgálati előjárást tájékoztassa, szolgálatképes állapotát fenntartsa, illetve a hivatásos állomány tagja kötelezhető arra, hogy a külföldre utazását szolgálati előjárójának bejelentse.

Így a jelen helyzetben, a 41/2020. (III. 11.) Korm. rendeletben az élet- és vagyonbiztonságot veszélyeztető tömeges megbetegedést okozó humánjárvány

megelőzése, illetve következményeinek elhárítása, a magyar állampolgárok egészségének és életének megóvása érdekében elrendelt veszélyhelyzet során teendő intézkedésekről egyik eleme nem tekinthető tehát rendszeridegennek.

E rendelet alapján ugyanis a Nemzeti Adó- és Vámhivatalról szóló 2010. évi CXXII. törvény szerint foglalkoztatottak (tehát a kormánytisztviselők, a hivatásos szolgálati jogviszonyban állók, a kormányzati ügykezelők, a munkavállalók, a tisztjelöltek egyaránt) Magyarország területét csak az ágazat irányításáért felelős miniszter külön engedélyével hagyhatják el.

Ennek kapcsán felmerül a kérdés, hogy mi a sorsa azon előre lefoglalt, kifizetett külföldi utazásoknak melyek azért maradnak el, mert a pénzügyminiszter az utazáshoz nem ad engedélyt.

Álláspontunk szerint ezen esetekre a NAV tv. munkáltató kártérítési felelősségre vonatkozó szabályait kell alkalmazni. Ezen szabályok alapján megállapítható, hogy fő szabályként a munkáltatónak objektív felelőssége van, vagyis a munkáltató a foglalkoztatottnak a kormányzati szolgálati jogviszonyával, hivatásos szolgálati jogviszonyával, munkaviszonyával összefüggésben okozott kárért vétkességére tekintet nélkül, teljes mértékében felel. Akkor azonban mentesül a munkáltató a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy

a) a kárt az ellenőrzési körén kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje, vagy a kárt elhárítsa, vagy

b) a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.

A munkáltatónak továbbá az esetlegesen fennálló kárfelelőssége esetén sem kell megtérítenie

a) azt a kárt, amellyel kapcsolatban a munkáltató bizonyítja, hogy bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható,

b) a kárnak azt a részét, amelyet a károsult vétkes magatartása idézett elő, vagy amely abból származott, hogy a károsult a kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.

Véleményünk szerint a kár bekövetkezte az érintett esetben kettő körülményre vezethető vissza, az egyik nem vitásan a járványügyi helyzet, mely nyilvánvalóan a NAV ellenőrzési körén kívül eső körülménynek tekinthető, illetve annak bekövetkezése elkerülhetetlen volt. Tekintettel azonban arra, hogy a kárt ténylegesen nem a

koronavírus okozta, hanem a miniszter azon döntése miszerint a külföldre utazást nem engedélyezi, így önmagában az első körülmény alapján történő mentesülés még nem zárja ki álláspontunk szerint a munkáltató felelősségét. Mivel a tényleges kár az utazás elmaradása, mely a miniszteri engedély hiánya, vagyis végül is a NAV általi foglalkoztatottság miatt következik be, így az okozati összefüggés a jogviszony és a kár között megállapítható. Az engedélyezés kérdése pedig már nem tekinthető ellenőrzési körön kívüli körülménynek, így minimálisan is vizsgálni szükséges, hogy az engedély elmaradása milyen okból következett be, hiszen annak következményei a foglalkoztatott engedélykérelme alapján megállapítható volt.

Nyilvánvalóan a kormányrendelet hatálybalépését követően lefoglalt, kifizetett és esetlegesen elmaradt utazások más megítélés alá esnek.