

**A munkaszerződés kötelező módosítása családos
munkavállalóknál¹**

JÁRVÁNYÜGYI KÉSZÜLTSEGI IDŐSZAK VÉDELMI INTÉZKEDÉSEIRŐL	2
A MUNKASZERZŐDÉS KÖTELEZŐ MÓDOSÍTÁSA CSALÁDOS MUNKAVÁLLALÓKNÁL	9
I. A munkaszerződés módosítása általában.....	9
II. A munkaszerződés kötelező módosítása.....	9

¹ Utolsó frissítés: 2020.08.31. napján hatályos jogszabályok és
2020.09.21. napján hatályos járványügyi szabályok szerint

JÁRVÁNYÜGYI KÉSZÜLTSEGI IDŐSZAK VÉDELMI INTÉZKEDÉSEIRŐL²

2020. szeptember 21-étől mindenki köteles – a hatodik életévét be nem töltött kiskorú kivételével – orvosi maszkot, munkavédelmi maszkot, illetve textil vagy más anyagból készült maszkot (a továbbiakban együtt: maszk) **olyan módon viselni, hogy az az orrot és a száját folyamatosan elfedje, valóban maszkot kell viselni, nem elég például sállal vagy kendővel eltakarni a száját** a tömegközlekedési eszközökön, illetve a várakozás során, az üzletekben (vendéglátó üzlet vendégeit kivéve), kulturális rendezvényeken (fellépők kivételével), moziban, múzeumokban, könyvtárakban, színházakban, közösségi színtereken, levéltárakban, ügyfélfogadó helyiségekben (közigazgatási szerv, posta esetében, illetve egyéb olyan ügyintézési helyiségben, ahol rendszeresen 5 főnél többen várakoznak).

Az egészségügyi intézményekben ugyancsak kötelezővé tették a maszkviselést (kivétel: betegek kórteremben), a szociális intézményekben pedig a dolgozóknak akkor kell maszkot hordaniuk, ha az ellátottakkal érintkeznek (közvetlenül, vagy tartósan 1,5 méteren belüli távolságban). Az intézményi ellátottaknak a közösségi programok során lehetőség szerint ugyancsak maszkot kell viselniük.

A felelősség az üzemeltetőké, az ő kötelezettségük a fentiek betartatása (szankciók előírásával, tömegközlekedésből,

² 431/2020. (IX. 18.) Korm. rendelet a járványügyi készüeltségi időszak védelmi intézkedéseiről

látogatásból kizárással), amelyet a kormányhivatalok és a kereskedelmi hatóság köteles ellenőriznek.

A kereskedelmi hatóság számos szankciót alkalmazhat:

1. a kötelezettség első alkalommal történő megszegése esetén **figyelmeztetést** alkalmaz,
2. a kötelezettség második alkalommal történő megszegése esetén **100.000 forinttól 1.000.000 forintig** terjedő bírságot szab ki,
3. a kötelezettség harmadik alkalommal történő megszegése esetén az üzletet, illetve a helyiséget legalább **3 napra, legfeljebb egy év időtartamra ideiglenesen bezárathatja**,
4. a kötelezettség negyedik alkalommal történő megszegésétől kezdve az üzletet, illetve a helyiséget legalább a **kötelezettségszegések alkalmainak számával megegyező számú napra, legfeljebb egy év időtartamra ideiglenesen bezárathatja**.

A szankciók azonos napon több egymást követő ellenőrzés alkalmával is kiszabható.

A szankció nem alkalmazható, ha az üzemeltető a szükséges intézkedéseket megtette a jogellenes helyzet felszámolása érdekében, így különösen ha

1. a jogsértő személyt felszólította távozásra,
2. a jogsértő személy kiszolgálását megtagadta, és
3. azt követően, hogy a jogsértő személy a távozásra történő felszólításnak nem tett eleget, a rendőrséget értesítette.

Speciális szabályok alkalmazandóak az oktatási intézményekben (belépés korlátozása, testhőmérséklet mérés), valamint a zenés, táncos rendezvények esetében, illetőleg a vendéglátó üzletek nyitva tartására.

2020. szeptember 21-étől a zárt helyen vagy a nem zárt helyen tartott, a zenés, táncos rendezvények működésének biztonságosabbá tételéről szóló 23/2011. (III. 8.) Korm. rendelet szerinti zenés, táncos rendezvény (a továbbiakban: rendezvény) – függetlenül annak nyilvános vagy nem nyilvános, valamint alkalmi vagy rendszeres jellegétől – abban az esetben tartható meg, ha a rendezvény helyszínén a jelenlévők létszáma – beleértve az ott foglalkoztatott személyeket – egy időben nem haladja meg **az 500 főt.**

A rendezvény helyszínén – az ott foglalkoztatottak kivételével – 23.00 óra után 06.00 óráig tilos tartózkodni.

Szintén szeptember 21-étől a vendéglátó üzletben 23.00 óra után 06.00 óráig az ott foglalkoztatottak kivételével tilos tartózkodni, kivétel: a vendéglátó üzletben 23.00 óra után 06.00 óráig az élelmiszer elvitelre történő megrendelése és átvétele, valamint a vételár megfizetése céljából és időtartamára megengedett a tartózkodás.

Szeptember 19-ével hatályát veszítette ugyanakkor a járványügyi készültségi időszak védelmi intézkedéseiről szóló 285/2020. (VI. 17.) Korm. rendelet.

Utazási korlátozások³

A járványügyi készültségi időszak **utazási korlátozásairól** szóló 408/2020. (VIII. 30.) Korm. rendelet 3. § a)–c) pontjában, valamint 7. § (3) bekezdés b) pontjában a „14” szövegrész helyébe a „10” szöveg lép, azaz a magyar állampolgárok Magyarországra történő belépésének

³ 432/2020. (IX. 18.) Korm. rendelet egyes kormányrendeleteknek a járványügyi készültségi időszak védelmi intézkedéseivel kapcsolatos módosításáról

szabályai keretében, ha a magyar állampolgár esetében az egészségügyi vizsgálat fertőzés gyanúját nem állapítja meg, és

- a magyar állampolgár magyarországi lakóhellyel vagy tartózkodási hellyel rendelkezik, 10 napra hatósági házi karanténban,
- a nem külföldön élő magyar állampolgár magyarországi lakóhellyel vagy tartózkodási hellyel nem rendelkezik, 10 napra az illetékes járványügyi hatóság által kijelölt karanténban,
- a külföldön élő magyar állampolgár magyarországi lakóhellyel vagy tartózkodási hellyel nem rendelkezik, 10 napra az illetékes járványügyi hatóság által kijelölt karanténban vagy hatósági házi karanténban

kerül elhelyezésre.

Az engedélyes a Magyarországra való belépés során egészségügyi vizsgálaton eshet át, amelynek tőrésére köteles,

- akinél az egészségügyi vizsgálat során a fertőzés gyanúja nem merül fel, 10 napra az illetékes járványügyi hatóság által kijelölt karanténban vagy hatósági házi karanténban kerül elhelyezésre.

A térítési díj ellenében igénybe vehető egyes egészségügyi szolgáltatások térítési díjáról⁴

Az influenza megbetegedés elleni védőoltáshoz oltóanyag a 2020. és 2021. évben térítésmentesen igényelhető. (2020. október 1-jén lép hatályba).

⁴ 433/2020. (IX. 18.) Korm. rendelet a térítési díj ellenében igénybe vehető egyes egészségügyi szolgáltatások térítési díjáról szóló 284/1997. (XII. 23.) Korm. rendelet módosításáról

Az a személy, aki a SARS-CoV-2 RT-PCR mintavételt és laboratóriumi vizsgálatot térítés ellenében veheti igénybe, jogszabály eltérő rendelkezése hiányában legfeljebb az alább meghatározott díj fizetésére kötelezhető:

17. Járványügyi készütség idején a SARS-CoV-2 RT-PCR módszerrel történő kimutatására vonatkozó vizsgálat díja	17 000 Ft
18. Járványügyi készütség idején a SARS-CoV-2 RT-PCR mintavétel díja	2 500 Ft

Ez nem alkalmazható abban az esetben, amikor az Ebtv. szerinti biztosított a SARS-CoV-2 RT-PCR mintavételt és laboratóriumi vizsgálatot az Egészségbiztosítási Alap terhére veszi igénybe. (2020. szeptember 21-étől hatályos)

Amennyiben a tesztelést házi orvos, kórház vagy hatóság rendeli el protokoll alapján, akkor továbbra sem kell majd fizetni. A hatósági ár azokra vonatkozik, akik önszántukból kérnek PCR-tesztet.

Eljárásrend az új koronavírussal kapcsolatban⁵

A Nemzeti Népegészségügyi Központ új eljárásrendet adott ki arról, hogyan kell kezelni a koronavírusos betegeket, a gyanús eseteket és a kontaktokat. 2020. szeptember 21-től a

⁵ Nemzeti Népegészségügyi Központ Eljárásrend a 2020. évben azonosított új koronavírussal kapcsolatban (követendő járványügyi és infekciókontroll szabályok) 2020. szeptember 21.

házi orvos PCR-teszt nélkül is koronavírus-fertőzöttnek minősítheti azt, aki a fertőzés tüneteit mutatja: tehát köhög, láza, vagy nehézlégzése van, esetleg az ízérzés hiánya vagy zavara jelentkezik.

PCR-tesztet csak akkor kötelező kérni, ha a páciensnek koronavírusra utaló tünetei vannak, és emellett

- az előző 14 napban koronavírus-fertőzött területen járt,
- vagy az előző 14 napban szoros kapcsolatban volt megerősített vagy valószínűsített fertőzöttel,
- vagy járó- illetve fekvőbeteg-ellátásra szorult,
- vagy közvetlen betegellátásban részt vevő egészségügyi dolgozó,
- vagy az előző 14 napban olyan bentlakásos intézmény lakója vagy dolgozója volt, ahol a kockázati csoportba tartozó személyeket gondoznak.

Akit a házi orvosa csak a tünetei alapján minősít fertőzöttnek, de nem tesztelnek, azt csak az orvos utasíthatja otthoni elkülönítésre, de nem kerül hatósági házi karanténba.

A pácienseket három csoportba sorolják:

- gyanús eset az, aki köhög, láza van, nehéz a légzése vagy hirtelen elvesztette a szaglását, ízlelését, vagy az orvosa úgy ítéli meg, hogy fertőzésgyanús,
- valószínűsített eset az, aki a fenti kritériumokon kívül az előző két hétben szoros kapcsolatban volt fertőzöttel, vagy olyan bentlakásos intézmény lakója, dolgozója, ahol járvány zajlik, illetve az, akinél a fertőzésre jellemző radiológiai eltérés kimutatható,
- megerősített eset pedig az, akinél klinikai mintában kimutatták a SARS-CoV-2-t.

Új szabály, hogy a kontaktkutatás során a fertőzőttel szoros kontaktusba került személyeknél csak akkor kötelező a PCR-teszt, ha az egészségügyi ellátórendszerben vagy a tartós ápolási és gondozási intézményekben ellátottak vagy dolgoznak.

A kontaktok esetében a járványügyi megfigyelés új időtartama 10 nap, és nem helyettesíthető két negatív PCR-teszttel.

Hitelfizetési moratórium

Január elsejétől további 6 hónappal meghosszabbítják a hitelmoratóriumot:

- gyermeket nevelő családok esetében a gyermekek számától függetlenül,
- a nyugdíjasok,
- munkanélküliek,
- közfoglalkoztatottak számára,
 - ezekben az esetekben nem kell kérni a moratóriumot, hanem automatikus, akkor kell jelezni, ha nem akarnak élni vele, ha a moratórium lehetősége ellenére fizetni szeretnének,
- vállalkozások számára akkor, ha bevételük több, mint 25%-kal csökkent és kérik,
 - ebben az esetben kérni kell a moratóriumot, nem automatikus, jelezni kell, ha élni kívánnak vele.

A MUNKASZERZŐDÉS KÖTELEZŐ MÓDOSÍTÁSA CSALÁDOS MUNKAVÁLLALÓKNÁL

I. A munkaszerződés módosítása általában

A munkaszerződést a munkáltató és a munkavállaló közös megegyezéssel a munkaviszony fennállása alatt bármikor módosíthatja. A munkaszerződés módosításáról szóló megállapodást az Mt. írásbeli alakhoz köti. A munkaszerződés módosítására a megkötésére vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni (Mt. 58. §). Ebből következően a munkaszerződés módosítására is alkalmazni kell azt a szabályt, amely szerint az írásba foglalás elmaradása miatti érvénytelenségre csak a munkavállaló hivatkozhat és ő is csak a munkába lépéstől – jelen esetben a munkaszerződés módosításnak megfelelő munkavégzés megkezdésétől – számított harminc napon belül.

A munkaszerződés módosítása kizárólag közös akarattal történhet, a módosításra tett ajánlatot a másik fél nem köteles elfogadni. A felmondásnak nem képezheti okszerű indokát, ha az egyik fél által kezdeményezett munkaszerződés-módosításhoz a másik fél nem járul hozzá. (BH2002. 458) Továbbá a módosítási ajánlat munkavállaló általi elfogadásának hiányát nem lehet munkavállalói felmondásnak tekinteni. (BH2001. 563)

II. A munkaszerződés kötelező módosítása

Az Mt. meghatározott esetekben – elsősorban a munkavállalók, különös tekintettel a várandós, kisgyermekes munkavállalók védelme érdekében – a munkaszerződés

módosítására vonatkozó ajánlattételre, valamint az ajánlat elfogadására kötelezi a munkáltatót.

II./1. A munkabér módosítása

A munkáltató köteles ajánlatot tenni a munkavállalónak a munkabér módosítására az alábbi okokból igénybe vett hosszabb idejű távollét megszűnését követően:

- szülési szabadság,
- gyermek személyes gondozása, ápolása érdekében igénybe vett fizetés nélküli szabadság,
- hozzátartozó személyes ápolása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság.

Ennek során a munkáltató munkabérre vonatkozó ajánlatánál a munkavállalóval azonos munkakörű munkavállalók részére a munkáltatónál időközben megvalósított átlagos éves béremelés mértékét kell alapul venni, míg ilyen munkavállalók hiányában a munkáltatónál ténylegesen megvalósult átlagos éves béremelés mértéke az irányadó (Mt. 59. §). Amennyiben a munkáltatónál nem volt béremelés az azonos munkakörű munkavállalók körében, illetve a munkáltatónál, akkor ez a kötelezettség nem terheli. A munkabér nem kizárólag az alaphért jelenti, hanem minden egyéb bérelemet is magában foglal (pl. bérpótlékokat, mozgóbért stb.).

A béremelésre vonatkozó munkáltatói ajánlat elmaradásának közvetlen szankciója nincsen, azonban a bírói gyakorlat ezt a munkáltatói mulasztást a munkavállaló oldaláról elfogadja azonnali hatályú felmondási oknak. (EBH2006. 1439)

II./2. A várandós nő védelmét szolgáló munkakör felajánlása

A várandós munkavállalók és a magzat, illetve a csecsemő egészségének védelme érdekében a munkáltató köteles a munkavállaló egészségi állapotának megfelelő munkakört felajánlani, ha várandóssága megállapításától gyermeke egyéves koráig – munkaköri alkalmasságára vonatkozó orvosi vélemény alapján – a munkakörében nem foglalkoztatható [Mt. 60. § (1) bek.]. Ez lehetséges a meglévő munkakörébe tartozó feladatok csökkentésével, a munkavégzési körülmények, feltételek megváltoztatásával, vagy egy másik, az egészségére nem káros munkakörbe történő helyezésével.

Az új, egészségügyi szempontból megfelelő munkakört a munkáltatónak kell felajánlania, amelyhez a várandós nő elfogadó nyilatkozata, beleegyezése is szükséges.

Amennyiben a munkáltatónál a várandós nő egészségi állapotának megfelelő, felajánlható munkakör nincs, továbbá ha a nő a felajánlott munkakört alapos okkal nem fogadja el, akkor a munkavégzés alól fel kell menteni [Mt. 60. § (1) bek.].

A Kúria **Közigazgatási-Munkaügyi Kollégiuma** a 4/2016. (III.21.) KMK véleményében az Mt. 60. §-ának értelmezése kapcsán úgy foglalt állást, hogy „az Mt. 60. §-a kifejezetten felajánlási kötelezettséget ír elő, amelyet a munkavállaló nem köteles elfogadni. Az új törvény azt is egyértelműen szabályozza, hogy felajánlás hiányában, vagy ha a munkavállaló a felajánlott munkakört nem fogadja el, a munkavállalót a munkavégzés alól fel kell menteni.”

A törvény egyértelműen rendelkezik a munkavállalót megillető díjazásról is:

- A felajánlott munkakör elfogadása esetén a munkavállaló a felajánlott munkakörnek megfelelő alapbérre jogosult, amely a munkaszerződés szerinti alapbérénel kevesebb nem lehet. Az Mt. az alapbérre való jogosultságot garantálja, melybe a

beosztás szerinti munkaidőtől függő bérpótlékok nem tartoznak bele.⁶

- A felmentés idejére a munkavállalót alapbére illeti meg, kivéve, ha a felajánlott munkakört alapos ok nélkül nem fogadja el.

Az Mt. a munkakör módosításra tett ajánlat visszautasítását csak alapos ok esetén fogadja el, míg az „alapos ok nélkül” történő visszautasítás következménye az, hogy a felmentés idejére nem jár a munkavállalónak az alapbére. Az alapos ok fogalmát a törvény nem határozza meg, azonban ilyen alapos okként merülhet fel, ha például az új munkakör nem felel meg a munkavállaló képzettségének, végzettségének, vagy szakmai gyakorlatának.

II./3. A foglalkoztatás formájának megváltoztatása

A távmunkavégzés és az otthoni munkavégzés a 47/2020. (III.18.) Kormányrendelet alapján a Magyarországon kihirdetett veszélyhelyzet megszűnését (2020. június 18.) követő 30 napig egyoldalúan is elrendelhető volt a munkáltató által. A határidő letelte után a Munka Törvénykönyvében foglalt szabályokat kell alkalmazni.

A koronavírus miatt elrendelt veszélyhelyzet tartama alatt egyoldalúan vagy a felek megállapodása alapján elrendelt munkaidőkeretben történő foglalkoztatást a munkaidőkeret végéig a veszélyhelyzet megszűnése nem érinti.

Az állami foglalkoztatási szervként eljáró Békés Megyei Kormányhivatal – az állami foglalkoztatási szerv honlapján közzétettek szerint benyújtott munkáltatói kérelem alapján – engedélyezheti, hogy a munkáltató új munkahelyteremtő

⁶ 4/2016. (III.21.) KMK vélemény

beruházás esetén munkaidőkeretet vagy elszámolási időszakot – az Mt. vonatkozó rendelkezéseiben foglaltakra figyelemmel – legfeljebb huszonnégy hónap alapulvételével alkalmazzon, amennyiben a beruházás megvalósítása nemzetgazdasági érdek. Az állami foglalkoztatási szervként eljáró Békés Megyei Kormányhivatal a döntését 90 napon belül hozza meg.⁷

A munkavállaló családi körülményei adott esetben indokolttá tehetik, hogy a tipikus munkaviszony helyett – különösen ezen foglalkoztatási formák rugalmas jellegére tekintettel – atipikus munkaviszony keretében végezzen munkát. Ennek megfelelően az Mt. 61. § (1) bekezdése rendelkezik arról, hogy a munkáltató a munkakörök megjelölésével tájékoztatja a munkavállalókat a teljes vagy részmunkaidős, a távmunkavégzésre irányuló, valamint a határozatlan idejű munkaviszony keretében történő foglalkoztatás lehetőségéről. Bár konkrétan nevesítve nincsen, de a későbbi igazolhatóság érdekében célszerű ezt a tájékoztatást írásban megtenni, ami történhet a munkáltatónál szokásos közlési módokon (pl. faliújság, inter- vagy intranet, elektronikus levél útján).

A munkáltató által közzétett tájékoztatás – ami még nem minősül munkaszerződés módosítására irányuló ajánlatnak – alapján a munkavállalónak lehetősége van ajánlatot tenni a munkaszerződés módosítására. A módosításra irányuló ajánlatot a munkáltató nem köteles elfogadni. A munkavállaló ajánlatára a munkáltató tizenöt napon belül írásban nyilatkozik [Mt. 61. § (2) bek.]. „A munkáltató

⁷ 2020. évi LVIII. törvény a veszélyhelyzet megszűnésével összefüggő átmeneti szabályokról és a járványügyi készültségről

mérlegelési körében dönt az ajánlat felől, így ezzel szemben munkaügyi jogvita csak a 285. § (3) bekezdésben foglalt korlátozással kezdeményezhető.” (az Mt. 61. §-ához fűzött indokolás)

Az Mt. egy esetben kötelezővé teszi a munkáltató számára, hogy a munkavállaló részmunkaidőre vonatkozó ajánlatára módosítsa a munkaszerződést. A munkáltató a munkavállaló ajánlatára a gyermek négyéves koráig – három vagy több gyermeket nevelő munkavállaló esetén a gyermek hatéves koráig – köteles a munkaszerződést az általános teljes napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani [Mt. 61. § (3) bek.]. Tehát a munkáltató a napi 4 órás részmunkaidős foglalkoztatáshoz köteles ebben az esetben hozzájárulni. Amennyiben a munkavállaló ettől eltérő napi munkaidőben (például napi 5 vagy 6 órában) történő foglalkoztatásra tesz ajánlatot, a munkáltató nem köteles elfogadni, mérlegelési jogkörében dönthet az ajánlat elfogadásáról.

A három vagy több gyermeket nevelő munkavállalónak a törvény azt tekinti, aki, a családok támogatásáról szóló törvény szerint szülőként legalább három gyermekre tekintettel a) családi pótlékra jogosult és gyermekgondozási díjban vagy gyermekgondozási segélyben, gyermekgondozást segítő ellátásban részesült vagy részesül, vagy b) gyermeknevelési támogatásban részesült vagy részesül. [Mt. 294. § (1) bekezdés k) pont]