Néhány információ az adatkezeléssel és a munkaviszonnyal kapcsolatos jogszabályok alkalmazásáról, a kialakult koronavírussal kapcsolatos járványügyi helyzet ideje alatt (COVID-19)

Általános információ

Amint az ismert, a COVID-19 (más néven: a SARS-coronavirus) nagyon gyorsan terjed a világon mindenütt. Ezért fontos felhívni mindenki figyelmét néhány fontos kérdést illetően a személyes adtok kezelésével és a munkaviszony feltételeinek szabályozásával kapcsolatban a kialakult járványügyi helyzet ideje alatt. A cikk csak a legfontosabb kérdések tárgyalására tér ki.

A cikk két részből áll. Az első rész a munkavállalók (ügyfelek) személyes adatai kezelésével kapcsolatos jogszabályi rendelkezéseket tárgyalja, míg a második rész a járvány ideje alatti munkavégzés feltételeivel foglalkozik.

A jelen témával kapcsolatban a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság (a továbbiakban: NAIH vagy a Hatóság) készített egy tájékoztatót, amelyben meghatározta azokat a követelményeket, amelyeket figyelembe kell venni az adatkezelőknek a személyes adatok kezelése során. Ezért ez a cikk megpróbálja lényegre törően összefoglalni a Hatóság által készített tájékoztatóban foglaltakat.

A cikk e mellett más hatóságok által készített tájékoztatókat is figyelembe vesz, amelyek hasznosak lehetnek a felek számára megérteni a Hatóság által leírt és követendő intézkedéseket.[1] Ennek eredményeképpen a vírus könnyebben legyőzhető. Ezért nagyon fontos, hogy minden jogszabályi előírást és a hatóságok

[1] A cikk teljes tartalmának felhasznált forrásai a következők: /https://naih.hu/files/NAIH_2020_2586.pdf/, /https://www.nnk.gov.hu/index.php/component/content/article/140-koronavirus-tajekoztatok/567-eljarasrend-a-2020-evben-azonositott-uj-koronavirussal-kapcsolatban-2020-03-16?Itemid=135/, valamint /https://www.nnk.gov.hu/index.php/lakossagi-tajekoztatok/140-koronavirus-tajekoztatok/553-tappenz-informacios-osszefoglalo-a-covid-19-virus-fertozessel-kapcsolatban/ A források egy része magyar, míg másik része angol nyelven is elérhető.

tanácsait betartsuk. A jelen cikk a hatóságok járványügyi helyzettel kapcsolatos intézkedéseinek megértésében nyújt segítséget az érdeklődők számára.

I. Adatkezeléssel kapcsolatos szabályozás

A cikk ebben a részben röviden és lényegre törően leírja azokat a feltételeket, amelyek betartása elengedhetetlen a járvány ideje alatt a munkavállalók személyes adatai kezelését illetően a munkaviszony fennállása alatt és az egészségügyben egyaránt. A cikk csak a főbb pontokat mutatja be.

Az elmúlt néhány napban a **Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság (NAIH)** közzétette saját tájékoztatóját honlapján. Ennek a tájékoztatónak a célja, hogy **kialakítsa a helyes adatkezelés feltételeit** a munkavállalók személyes, egészségügyi, és egyéb speciális adataival kapcsolatban.[2] Néhány fogalom a GDPR-ban, míg a többi fogalom az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvényben (a továbbiakban: **Info tv.**) található.

I.1. A rövid tájékoztató szerint az adatkezelő, aki ebben az esetben, a munkáltató, az üzemorvos felelős az adatkezelésért. **Az adatkezelés során az adatkezelőnek a GDPR 5. cikk rendelkezéseinek megfelelően kell eljárni.** Ez annyit jelent, hogy az adatkezelőnek a GDPR alapelveit be kell tartania.[3]

---

[2] GDPR 4. cikk 1. pont *„személyes adat”:* azonosított vagy azonosítható természetes személyre („érintett”) vonatkozó bármely információ; azonosítható az a természetes személy, aki közvetlen vagy közvetett módon, különösen valamely azonosító, például név, szám, helymeghatározó adat, online azonosító vagy a természetes személy testi, fiziológiai, genetikai, szellemi, gazdasági, kulturális vagy szociális azonosságára vonatkozó egy vagy több tényező alapján azonosítható;

GDPR 4. cikk 15. pont *„egészségügyi adat”:* egy természetes személy testi vagy pszichikai egészségi állapotára vonatkozó személyes adat, ideértve a természetes személy számára nyújtott egészségügyi szolgáltatásokra vonatkozó olyan adatot is, amely információt hordoz a természetes személy egészségi állapotáról;

Info tv. 3.§ 3. pont *„különleges adat”:* a személyes adatok különleges kategóriáiba tartozó minden adat, azaz a faji vagy etnikai származásra, politikai véleményre, vallási vagy világnézeti meggyőződésre vagy szakszervezeti tagságra utaló személyes adatok, valamint a genetikai adatok, a természetes személyek egyedi azonosítását célzó biometrikus adatok, az egészségügyi adatok és a természetes személyek szexuális életére vagy szexuális irányultságára vonatkozó személyes adatok;

[3] GDPR 4. cikk 7. pont „adatkezelő”: az a természetes vagy jogi személy, közhatalmi szerv, ügynökség vagy bármely egyéb szerv, amely a személyes adatok kezelésének céljait és eszközeit önállóan vagy másokkal együtt meghatározza; ha az adatkezelés céljait és eszközeit az uniós vagy a tagállami jog határozza meg, az adatkezelőt vagy az adatkezelő kijelölésére vonatkozó különös szempontokat az uniós vagy a tagállami jog is meghatározhatja;

I.1.1. A GDPR 5. cikk (1) bekezdésének a)-f) pontjai szerint az alapelvek a következők: a) jogszerűség, tisztességes eljárás és átláthatóság b) célhoz kötöttség c) adattakarékosság d) pontosság e) korlátozott tárolhatóság f) integritás és bizalmas jelleg. Az 5. cikk (2) bek. pedig azt biztosítja, hogy a fentiekben említett alapelveket az adatkezelő és az adatfeldolgozó munkája során maradéktalanul betartsa.[4] A GDPR e rendelkezése a következő: az adatkezelő felelős az (1) bekezdésnek való megfelelésért, továbbá képesnek kell lennie e megfelelés igazolására (*„elszámoltathatóság"*).

I.1.2. Az adatkezelést a GDPR 5. cikk (2) bek.-vel összhangban kell végezni.

Az adatkezelés megtervezése során nagyon fontos, hogy a GDPR 5 cikk (2) bekezdését az egészségügyi adatok gyűjtése során is figyelembe kell venni. Az egészségügyi adatok a szenzitív adatok körébe tartoznak.

I.1.3. Nagyon fontos elvárás, hogy a személyes adatok kezelése akkor, és csak annyiban lehet indokolt, ha az adatkezelés célja nem érhető el adatkezelést nem igénylő eszközökkel. **Minden esetben vizsgálni kell, hogy van-e bármilyen más hatékony megoldás, amely nem ártalmas az érintett magánszférájára. Ilyen például: alapvető higiéniai intézkedések rögzítése, a munkaeszközök, iroda helyiségek megfelelő tisztítása, tisztítószerekkel való ellátás és azok megfelelő használatának megkövetelése, stb.** További fontos követelmények például: az üvegfalak alkalmazása ügyfélszolgálaton, pénztáraknál, ügyfélfogadás, munkaidő szabályozása, stb.

I.1.4. Ha a fentiekben említett eszközök nem lennének alkalmasak, és ennek ellenére az adatkezelés feltétlenül szükséges lenne, akkor az meghatározható az adatkezelő által úgy, hogy **elsősorban az adatkezelés alapelveit és célját kell**

[4] GDPR 4. cikk 8. pont *„adatfeldolgozó":* az a természetes vagy jogi személy, közhatalmi szerv, ügynökség vagy bármely egyéb szerv, amely az adatkezelő nevében személyes adatokat kezel;

figyelembe venni. Az adatkezelőnek minden esetben figyelembe kell vennie az elszámoltathatóság és az átláthatóság elvét.

I.1.5. A GDPR 13. cikke (és az Info tv. 16.§-a értelmében a rendvédelmi (bűnüldözési) szervek, valamint a honvédelmi és a nemzetbiztonsági szervek által végzett adatkezelések során) értelmében minden adatkezelési célhoz kötelező adatkezelési tájékoztatót készíteni. Ebben a dokumentumban az adatkezelőnek **részletesen le kell írnia, hogy mely alapelv alapján végzi az adatkezelést, a kezelt személyes adatok megőrzési idejét, valamint az érintett személyes adatával kapcsolatos adatkezelés célját.** Az adatkezelési tájékoztatót olyan módon kell megírni, hogy az érintettek számára érthető legyen. A tájékoztatónak összhangban kell lennie a GDPR 6. cikk (1) bek. f) pontjával.

I.2. A NAIH tájékoztatója szerint a munkavégzésre irányuló jogviszonnyal (pl. munkaviszony, közszolgálati, közalkalmazotti jogviszony, szolgálati, valamint egyéb munkavégzésre irányuló jogviszony, stb.) kapcsolatos adatfeldolgozás is fontos része az adatkezelésnek. Éppen ezért itt van pár olyan intézkedés, amelyek betartása javasolt a munkáltatók részéről. Az intézkedések felsorolását a Hatóság a saját tájékoztatójában állította össze.

I.2.1. A munkáltatóknak a következő intézkedéseket érdemes betartaniuk:

- **pandémiás/üzletmenet folytonossági cselekvési terv** (cselekvési terv) kidolgozása: a cselekvési tervnek olyan megelőző lépéseket kell tartalmazni, amelyek **csökkentik a veszélyeztetettséget,** ki kell térnie továbbá a fertőzések megjelenése idején meghozandó döntésekre, olyan intézkedések alkalmazására (megtételére), amelyek az adatvédelmi kockázatokat előzetesen figyelembe veszik, a szervezeten belüli felelősség kérdésére és a hatékony, valamint pontos kommunikációs csatornák kialakítására elősegítve ezzel az érintettek tájékoztatását;

- a cselekvési terv részeként, a veszélyeztetettséget csökkentő előzetes intézkedések szempontjából a munkáltatónak **egy részletes tájékoztató anyagot kell készítenie és azt elérhetővé kell tennie a munkavállalók számára** (pl. a fertőzés forrásáról, a lappangási időről, a terjedés módjáról, a tünetekről, a megelőzésről) és fel kell tűntetni azt is, hogy kihez fordulhatnak a koronavírussal való érintkezés esetén, illetve bármilyen más feltétel esetén, amely a tájékoztatóban szerepel;

- Ha szükséges, akkor az üzletmenetet, illetve az üzleti utakat érdemes újra tervezni, ütemezni és lehetőleg biztosítani kell a munkahelyen kívüli munka végzést.

- a koronavírussal való érintettség esetén, illetve minden olyan esettel kapcsolatban, amely szerepel az információs tájékoztatóban, fel kell hívni az erre kijelölt személy figyelmét. **Az érintettnek haladéktalanul fel kell keresni az üzemorvost vagy saját házi orvosához kell fordulni annak érekében, hogy megvédje saját és mások (kollégái) egészségét.** (A fentiekben megemlített intézkedési pontok forrása: a NAIH tájékoztatója. - /https://naih.hu/files/NAIH_2020_2586.pdf/)

I.2.2. A munkavállaló lehetséges kitettsége a munkáltatónak jelenthető. Ha a munkáltató úgy véli, hogy fennáll a kitettség gyanúja a munkavállaló bejelentése során szerzett információ alapján, akkor több intézkedést is tehet. A munkáltató rögzíti a bejelentés időpontját, a munkavállaló személyazonosítására szolgáló személyes adatait, annak tényét, hogy a munkavállaló külföldi utazásának helyszíne (akár magáncélú, akár nem) és ideje egybeesik-e a munkáltató által összeállított tájékoztatóban felsorolt helyekkel. E mellett a munkáltató rögzíti azon adatokat is, amelyek igazolják, hogy a munkavállaló olyan személlyel lépett-

e kapcsolatba, aki a fertőzött térségből érkezett és szerepelt a munkáltató által készített tájékoztatóban, valamint azon intézkedéseket (pl. üzemorvos igénybe vételének biztosítása, önkéntes karanténba vonulás engedélyezésének a lehetősége a munkavállaló számára, stb.), amelyek megtételére a munkáltató jogosult. **A NAIH tájékoztatója szerint, a Hatóság azt javasolja, hogy a munkavállalókkal kérdőíveket lehet kitöltetni a munkáltató előzetes kockázatelemzése alapján, ha a munkáltató arra a következtetésre jut, hogy ennek a módszernek az alkalmazása szükséges, és az arányosan korlátozza a munkavállalók magánélethez való jogát.** A fentiekben leírtak mellett a NAIH kiemeli, hogy a kérdőívek nem tartalmazhatnak az érintettekre vonatkozó egészségügyi adatokat és a munkáltató ez alapján nem kérheti munkavállalójától, hogy egészségügyi adataival kapcsolatos dokumentációt nyújtson be.

I.2.3. A fentebb leírtakat figyelembe véve, a GDPR 6. cikk (1) bek. f) és e) pontjai értelmében megállapítható, hogy **az adatkezelés jogalapja csak a munkáltató, illetve azon adatkezelők jogos érdekén alapulhat, akik a közszférában végeznek adatkezelést.** Ezen adatkezelők a következők: közfeladatot ellátó, illetve a közhatalmat gyakorló szervek. **Az adatkezelés ebben az esetben alapfeladataik ellátásához szükséges.**

I.2.4. A munkáltatónak alkalmaznia kell a GDPR 9. cikk (2) bek.-ének b) pontját az egészségügyi adatok vonatkozásában, mert a munkajogi rendelkezések kötelezik a munkáltatót az egészséges munkakörnyezet és munkavégzés feltételeinek biztosítására a munkavállaló számára.

I.2.5. A NAIH tájékoztatóját figyelembe véve, **a Hatóság aránytalannak tartja a munkáltató részéről a munkavállalók diagnosztikai eszközökkel (pl.**

hőmérő) történő szűrővizsgálatok végzését vagy a testhőmérséklet hőmérővel való mérését. A fent leírt tényeket figyelembe véve a koronavírus tüneteivel kapcsolatos információk gyűjtése és kiértékelése, valamint ezekből az adatokból következtetések levonása az egészségügyi szakemberek és a hatóságok feladata.

I.2.6. A GDPR 9. cikk (2) bek. h) pontja és a (3) bek.-e értelmében **a munkáltató jelentős intézkedéseket tehet** a GDPR 6. cikk (1) bek. f) és h) pontjaiban foglalt **jogos érdekkel összhangban.** Ezeknek az intézkedéseknek a munkavállaló bejelentésén, a kockázatelemzésen, illetve minden egyedi ügy, körülmény figyelembe vételével kell alapulniuk. **Ezért a munkáltató csak olyan vizsgálatot követelhet meg, amelyet egészségügyi szakember végez a szakmai felelősségvállalása mellett.**

I.3. Nagyon fontos a foglalkozás egészségügyi szolgáltatókkal kapcsolatban, hogy **az általuk végzett adatkezelésnek meg kell felelniük az egészségügyi és a hozzájuk kapcsolódó személyes adatok kezeléséről és védelméről szóló 1997. évi XLVII. törvény (a továbbiakban: Eüak.) rendelkezéseinek.** Az Eüak. speciális rendelkezéseket tartalmaz az egészségügyi szolgáltatók, így például az üzemorvos, mint független adatkezelők számára, ezért intézkedéseinek az adatkezelés során összhangban kell lenniük az adatkezeléssel kapcsolatos jogszabályi rendelkezésekkel.

I.3.1. Jól látható, hogy az adatkezeléssel kapcsolatos jogi kötelezettségeknek összhangban kell lenniük a GDPR 5. cikk (1)-(2) bekezdéseivel, a 6. cikk (1) bek. c) pontjával, valamint a 9. cikk (2) bek. i) pontjával. E mellett a Hatóság tájékoztatója utal a fertőző betegségek és a járványok megelőzése érdekében szükséges járványügyi intézkedésekről szóló 18/1998. (VI.3.) NM rendelet egy igen fontos

szakaszára. A rendelet 25.§-a **megköveteli az egészségügyi szolgáltatóktól, hogy jelentsék be és készítsenek feljegyzést a fertőző betegekről és azon személyekről, akiknél fennáll a fertőzés gyanúja.** A fentiekben leírt esetekkel kapcsolatos fogalommeghatározásokat a rendelet 1. számú melléklete tartalmazza, amely többek között a SARS-coronavirus vagy más néven a COVID-19 fogalmát is meghatározza. Ezeket a biztonsági intézkedéseket egy másik rendelet is alátámasztja.[5] A koronavírussal kapcsolatos új eljárásrendet a Nemzeti Közegészségügyi Központ 2020. március 2-án adta ki.[6]

I.3.2. A NAIH szerint a munkáltatókra és a munkavégzésre irányuló munkaviszonyban álló munkavállalókra vonatkozó általános magatartási követelményekből, így különösen **az együttműködési kötelezettségből, valamint a jóhiszeműség és a tisztesség elvéből levezethetően a munkavállalóknak tájékoztatniuk kell a munkáltatót minden egészségügyi és azzal összefüggő más kockázatról,** amely hatással van a munkahelyre, az ott foglalkoztatott többi munkavállalóra vagy arra a harmadik személyre, akivel kapcsolatba kerültek.

I.3.3. A harmadik személyek adatkezelésével kapcsolatban, akik nem állnak munkaviszonyban, a következő intézkedéseket érdemes megtenni:

- A munkáltatónak jelen cselekvési terv részeként támogatnia kell **a hatékony és pontos kommunikációs csatornákat,** hogy **megkönnyítse az információ nyújtását** az érintettek számára a szervezet területére belépő személyek fokozott ellenőrzésének végrehajtása, valamint az ezzel kapcsolatos korlátozások során;

[5] Az egészségügyi ellátással összefüggő fertőzések megelőzéséről, e tevékenységek szakmai minimumfeltételeiről és felügyeletéről szóló 20/2009. (VI.18.) EüM rendelet

[6] https://www.nnk.gov.hu/attachments/article/567/NNK%20eljárásrend%202020.04.01.pdf

- Az előzetes intézkedések szempontjából, a kockázat csökkentése céljából a cselekvési terv részeként, **részletes tájékoztatót és felhívást kell készíteni a koronavírussal kapcsolatos legfontosabb tudnivalókról, és azt a harmadik személyek számára elérhetővé kell tenni.**

I.4. Végezetül a NAIH a tájékoztatójában felhívja mindenki figyelmét arra, hogy a Büntető Törvénykönyvről szóló 2012. évi C. törvény szerint **bűncselekményt követ el az, aki nem veti alá magát az illetékes hatóság által elrendelt járványügyi intézkedéseknek.** Más hatóságok, így például a rendőrség is végez adatkezelést. Ebben az esetben a rendőrségről szóló 1994. évi XXXIV. törvény és a büntetőeljárásról szóló 2017. évi XC. törvény rendelkezéseit is alkalmazni kell.

I.5. Az adatkezelést az adatkezelőnek dokumentálni kell a GDPR 12. és 13. cikke alapján. Az adatkezelőnek egyúttal **az érintettet az adatkezelésről tájékoztatnia kell.**

I.6. Az adatkezelőnek érdemes a 29-es munkacsoport véleményét is figyelembe venni az adatkezelés során. A 29-es munkacsoport véleményében részletes leírást ad az érdekmérlegelési tesztről és annak kulcsfontosságú lépéseiről, amelyeket az adatkezelőnek figyelembe kell venni a személyes adatok kezelése során. Ezek a kulcstényezők (lépések) a következők: a) az adatkezelő jogszerű érdekének értékelése; b) az érintettekre gyakorolt hatás; c) ideiglenes egyensúly; és d) az adatkezelő által alkalmazott további biztosítékok az érintettre gyakorolt aránytalan hatások kiküszöbölésére.[7]

Összefoglalva az eddigieket a feleknek kölcsönösen tájékoztatniuk kell egymást ebben az időszakban. A GDPR alapelvei, mind az adatkezelőre, mind pedig az

[7] https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2014/wp217_hu.pdf
A 29-es munkacsoport 6/2014. véleményének 69. lábjegyzete a következő megjegyzést tartalmazza: Néhány a biztosítékkal kapcsolatos kérdést, fontosságukra való tekintettel, külön a III.3.5. és a III.6. alfejezet tárgyalja.

adatfeldolgozóra vonatkozik. Az adatkezelőnek a személyes adatokat biztonságosan kell kezelnie, és biztosítani kell a biztonságos adatátvitelt.

II. Munkajog (Munkaviszony)

A járvány ideje alatt a következő munkajogi tanácsokat érdemes betartania a munkaviszony alanyainak.

II.1. 2020. március 11-én Magyarország Kormánya az Alaptörvény 53. cikk (1) bekezdése értelmében veszélyhelyzetet hirdetett ki a veszélyhelyzet kihirdetéséről szóló 40/2020 (III.11.) Korm. rendelet alapján. A rendkívüli járványügyi helyzet miatt a munkaviszony alanyainak (felek) ügyelniük kell egymás egészségére és biztonságára. Ezért a munkáltatónak előzetes intézkedéseket kell tennie a munkaviszonnyal kapcsolatban.

II.2. A mai állapot szerint az egészségügyi hatóság nem rendelt el járványügyi zárlatot, de a Kormány a legtöbb közintézményt, óvodát és iskolát bezáratta, illetve kormányhivatalok és járási hivatalok többsége is csak rövidített nyitva tartással áll az ügyfelek rendelkezésére. Az intézkedések a jelen helyzettel kapcsolatban folyamatosan változnak.

II.3. Ezért a munkáltatónak - igazodva a járványügyi helyzethez - a szükséges intézkedéseket meg kell tennie a munkaviszonnyal kapcsolatban. Ha a biztonságos munkavégzés feltételei továbbra is adottak, akkor a munkavállaló az általános szabályok szerint köteles munkát végezni.

II.4. A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 51.§ (4) bekezdése szerint a munkáltatónak biztosítania kell biztonságos és egészséges munkavégzéshez szükséges feltételeket.

II.5. Ha nincs lehetőség a biztonságos és egészséges munkafeltételek megteremtésére, a munkavállaló megtagadhatja a munkáltató utasításának teljesítését. Tehát a munkáltató utasításának teljesítése közvetlen és súlyos kockázatot jelentene a munkavállaló közvetlen környezete vagy mások számára, akkor nemcsak lehetősége van rá, de köteles megtagadni a munkavégzést. Nagyon fontos, hogyha nincsen semmilyen akadálya a biztonságos munkavégzésnek és a munkavállaló ennek ellenére megtagadja a munkáltató utasításának teljesítését, akkor számolnia kell a munkaviszony megszűntetésének lehetőségével, illetve az utasítás megtagadásának jogkövetkezményeivel.

II.6. A munkáltató jogosult arra, hogy a munkaszerződésben foglaltaktól ideiglenesen eltérő munkakörben és helyen foglalkoztassa munkavállalóját. [Mt. 53.§ (1) bek.] Ez azt jelenti, hogy a munkavállalónak a munkaviszony általános szabályai szerint otthoni munkavégzés (home office) keretei között kell ellátnia a munkakörét. A munkaviszony ideje alatt a munkavállalót a teljes munkabére megilleti.

II.7. Olyan helyzet is előfordulhat, mint a jelenlegi időszak, amikor a munkavállaló nem tud vagy nem végezhet munkát. Az Mt. 146.§ (1) bekezdése szerint abban az esetben, ha munkáltató nem foglalkoztatja a munkaszerződés alapján a munkavállalót (állásidő), a munkavállaló ebben az estben is jogosult a teljes munkabérére, kivéve a fent említett helyzetet elkerülhetetlen külső ok okozza. Az Mt. 146.§ (2) bekezdése a következőt mondja ki: ha a munkavállaló a munkavégzés alól a munkáltató hozzájárulásával mentesül, a kiesett munkaidőre a megállapodásuk alapján illeti meg díjazás. Ez azt jelenti, hogyha a munkavállaló önhibáján kívül nem képes munkát végezni, akkor is jogosult a teljes

munkabérére. Az Mt. 146.§ (3) bekezdés a) pontja szerint a munkavállalót a szabadság időtartamára távolléti díj illeti meg.

III.8. Ha fennáll a járványügyi zárlat és nincs más lehetőség a munkavégzésre, akkor a munkavállaló jogosult kérni a szabadsága kiadását. Az Mt. 122.§ (2) a munkáltató hét munkanapot, legfeljebb két részletben köteles a munkavállaló részére kiadni, hacsak másként nem állapodtak meg.

III.9. A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény (a továbbiakban: Ebtv.) 43.§ (1) bekezdése értelmében táppénz igénybevételére jogosult minden olyan személy, aki biztosítási jogviszonyának fennállta alatt munkavégzésre képtelenné vált és a Tbj (a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény, Tbj.) alapján kötelező egészségbiztosítási járulék fizetésére kötelezett. A Tbj. 5.§ (1) bekezdés a) pontja szerint biztosított az a személy, aki munkaviszonyban áll. Az Ebtv. 44.§ g) pontja értelmében a munkaképtelenség azt jelenti, hogy a munkavállaló közegészségügyi okból el van tiltva a munkavégzéstől, és nincsen más munkavégzési lehetőség felajánlva számára vagy aki közegészségügyi okból el van különítve járványügyi, illetve állat-egészségügyi zárlat miatt a hatóság döntése alapján a munkahelyén nem tud megjelenni. A keresőképtelenség és keresőképesség orvosi elbírálásáról és annak ellenőrzéséről szóló 102/1995. (VIII.25.) Korm. rendelet 1.§ (2) bekezdése értelmében a keresőképtelenség elbírálása a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény (a továbbiakban: Ebtv.) 44. §-ában felsorolt esetekben történik. A korm. rendelet 2.§ (1) bekezdés a) pontja szerint a keresőképtelenség illetve a keresőképesség elbírálására és igazolására az Ebtv. 45. § (2) bekezdése alapján a háziorvos, házi gyermekorvos (a továbbiakban együtt: háziorvos) jogosult. A korm. rendelet 11.§ (2) bekezdése értelmében ha a

keresőképtelenség közegészségügyi okból történt hatósági elkülönítés, illetőleg közegészségügyi okból történt foglalkozástól eltiltás vagy járványügyi zárlat miatt áll fenn, az intézkedéseket elrendelő tisztifőorvos értesíti a keresőképtelen állományba vételre jogosult orvost, aki a biztosítottat nyilvántartásba veszi, és keresőképtelenségét igazolja. A munkaképtelenség mértéke eltérő.[8] A munkaképtelenséget az orvos a 7-es kóddal igazolja. A fenti jogszabályi rendelkezések értelmében, ha a munkavállaló megfertőződött a munkahelyén a vírus által, akkor az munkahelyi balesetnek és foglalkozási megbetegedésnek minősül, ezért betegszabadság nem jár a munkavállaló számára. Ebben az esetben a munkavállaló táppénz igénybevételére jogosult.

III.10. Végezetül a feleknek jogaik gyakorlásakor és kötelezettségeik teljesítésekor kölcsönösen együtt kell működniük egymással a jóhiszeműség és a tisztesség elve szerint. Ezért a munkavállalónak tájékoztatni kell a munkáltatót amennyiben külföldre utazik, különösen akkor, ha olyan területre, amely érintett a fertőzés által. A munkáltatónak pedig tájékoztatnia kell a munkavállalót a járványügyi helyzet folyamatos alakulásáról.

A SAMKÓ LEGAL teljes tájékoztatója a NAIH és a Nemzeti Közegészségügyi Központ, valamint a hatályos jogszabályok felhasználásával készültek. A források a lábjegyzetben is meg vannak jelölve.

2020. március 23.

SAMKÓ LEGAL©

AZ EGÉSZSÉGÉRT ÉS A SPORTÉRT

[8] https://www.nnk.gov.hu/index.php/lakossagi-tajekoztatok/140-koronavirus-tajekoztatok/553-tappenz-informacios-osszefoglalo-a-covid-19-virus-fertozessel-kapcsolatban