Tartalom

[1.) Egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megfelelő foglalkoztatás 1](#_Toc91058801)

[2.) SARS-koronavírus fertőzött beteg 3](#_Toc91058802)

[3.) Szigorított járványügyi megfigyelés (zárlat) 3](#_Toc91058803)

[4.) Járványügyi megfigyelés tartama alatt a foglalkozás gyakorlásában való korlátozás 4](#_Toc91058804)

[5.) Foglalkoztathatósági szakvélemény hiánya 4](#_Toc91058805)

[6.) Közfoglalkoztatottak otthoni munkavégzése 5](#_Toc91058806)

[7.) Jelenléti ív vezetése 5](#_Toc91058807)

[8.) Fizetés nélküli szabadságon lévő közfoglalkoztatott egészségügyi szolgáltatási járuléka 5](#_Toc91058808)

[9.) Szociális szövetkezetek termékértékesítése 5](#_Toc91058809)

[10.) Munkaerőpiaci intézkedések eltérő alkalmazása 5](#_Toc91058810)

[11.) Pótszabadság 6](#_Toc91058811)

[12.) A közfoglalkoztatási jogviszony maximális, 10 éves időtartamának letelte 6](#_Toc91058812)

A közfoglalkoztatási jogviszonyra vonatkozó szabályok a veszélyhelyzet idején

(Aktualizálva 2022. június 9-én)

A veszélyhelyzet kihirdetéséről és a veszélyhelyzeti intézkedések hatálybalépéséről szóló 27/2021. (I. 29.) Korm. rendelettel kihirdetett veszélyhelyzet megszüntetéséről szóló 181/2022. (V. 24.) Korm. rendelet 3. §-a alapján 2022. június 1-jén hatályát vesztette a veszélyhelyzet kihirdetéséről és a veszélyhelyzeti intézkedések hatálybalépéséről szóló 27/2021. (I. 29.) Korm. rendelet.

Ettől függetlenül hatályban maradtak a veszélyhelyzettel kapcsolatban, a közfoglalkoztatási jogviszonyt érintő jogszabályok, amelyek a továbbiakban is alkalmazandók.

1. Egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megfelelő foglalkoztatás

A Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 51. § (4) bekezdése szerint a munkáltató biztosítja az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit. (Az Mt. 54. §(2) bekezdése szerint a munkavállaló egyébként maga is jogosult megtagadni az olyan munkáltatói utasítást, amelynek végrehajtása a munkavállaló életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.)

**Amennyiben a munkáltató nem tudja biztosítani az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit** és a munkáltató nem tud más feladatot biztosítani, **akkor az állásidő szabályait kell alkalmazni.**

Ugyanezek a szabályok alkalmazandóak a közfoglalkoztatási jogviszonyban is, hiszen a közfoglalkoztatásról és a közfoglalkoztatáshoz kapcsolódó, valamint egyéb törvények módosításáról szóló 2011. évi CVI. törvénynek (a továbbiakban: Kftv.) az Mt. a háttérszabálya, azzal az eltéréssel, hogy az állásidő tekintetében nem az Mt. 146. § (1) bekezdése, hanem a Kftv. 2. § (4f) bekezdése az irányadó[[1]](#footnote-1).

**Szóba jöhet lehetőségként az Mt. 53. §-a szerinti munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás** (átmeneti időre eltérő munkakörben vagy munkavégzési helyen történő foglalkoztatás) is. A Kftv. 2. § (6) bekezdése szerint a közfoglalkoztatási jogviszonyban is alkalmazható az Mt. 53. §-a az egészséget fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése érdekében. **A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatást előzetesen engedélyeztetnie kell a közfoglalkoztatónak a támogatást nyújtó kormányhivatallal/járási hivatallal.** A közfoglalkoztatás céljával ellentétes munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás esetén a kormányhivatal/járási hivatal nem járul hozzá a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatáshoz.

A rugalmasabb foglalkoztatásra lehetőség még az Mt. 93. § (1) bekezdése szerinti **munkaidő-keretben történő foglalkoztatás.** Ugyanezen rendelkezés (4) bekezdése szerint a munkaidőkeret kezdő és befejező időpontját írásban meg kell határozni és közzé kell tenni. Az Mt. 94. § (1) bekezdése alapján a munkaidőkeret tartama legfeljebb négy hónap vagy tizenhat hét. A veszélyhelyzet megszűnésével összefüggő átmeneti szabályokról és a járványügyi készültségről szóló 2020. évi LVIII. törvény (a továbbiakban: a veszélyhelyzet megszűnésével összefüggő átmeneti szabályokról szóló törvény) 56. § (3)-(5) bekezdései szerint a 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 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 döntését 90 napon belül hozza meg.

**További lehetőség, hogy** – a munkavállaló keresetének csökkenését vagy kiesését elkerülendő – **a munkavállaló szabadságának terhére maradjon otthon.** A közfoglalkoztató a Kftv. 2. § (7) bekezdése alapján a szabadságot időarányosan, a jogviszony első 3 hónapjában is kiadhatja. A szabadság kezdetét megelőző 15 napon belül közölt szabadság a közfoglalkoztatott hozzájárulásával adható ki.

1. SARS-koronavírus fertőzött beteg

A súlyos akut légúti tünetegyüttes (SARS-koronavírus) a fertőző betegségek és járványok megelőzése érdekében szükséges járványügyi intézkedésekről szóló 18/1998. (VI. 3.) NM rendelet (a továbbiakban: 18/1998. (VI. 3.) NM rendelet) mellékletében is szereplő fertőző betegség.

A 18/1998. (VI. 3.) NM rendelet szerint a SARS-koronavírussal fertőzött beteg elkülönítése kötelező (a kijelölt fekvőbeteg osztályon, illetve a Dél-Pesti Centrumkórházban). A járványügyi elkülönítés szabályait az egészségügyről szóló 1997. évi CLIV. törvény (a továbbiakban: Eütv.) 63-64. §-a és a 18/1998. (VI. 3.) NM rendelet 28. §-a tartalmazza.

**Az elkülönített személy betegség miatt keresőképtelennek minősül, így** az Mt. 126. §-a, illetve közfoglalkoztatás esetén a Kftv. 2. § (4c) bekezdése alapján **jogosult betegszabadságot igénybe venni. A betegszabadság éves mértékét meghaladó keresőképtelenség esetén** a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény (a továbbiakban: Ebtv.) 43. §-a alapján **táppénzre jogosult**az, aki a biztosítás fennállása alatt keresőképtelenné válik, és egészségbiztosítási járulék fizetésére kötelezett. (Az Ebtv. 44. § *a)* pontja szerint keresőképtelen – többek között az –, aki betegsége miatt munkáját nem tudja ellátni.)

1. Szigorított járványügyi megfigyelés (zárlat)

Eltérő szabályok vonatkoznak arra, aki SARS-koronavírussal nem fertőzött, de szigorított járványügyi megfigyelését (zárlatát) elrendelték. A szigorított járványügyi megfigyelés (zárlat) szabályait az Eütv. 65-67. §-a és a 18/1998. (VI. 3.) NM rendelet 29. §-a tartalmazza.

A 18/1998. (VI. 3.) NM rendelet 1. számú melléklete szerint azon személyt, aki olyan beteggel, annak légúti váladékával került szoros kontaktusba, aki az esetdefiníció szerint gyanúsíthatóan, valószínűsíthetően vagy igazoltan e súlyos légúti tünetegyüttesben szenved, a beteggel történt utolsó kontaktustól számított 10 napra járványügyi megfigyelés alá kell helyezni. Ezen időszak alatt otthonában kell tartózkodnia, lázát naponta kell mérnie, és jeleznie kell kezelőorvosának, ha egészségi állapotában bármilyen változás áll be.

**Ezekben az esetekben** tehát **betegség miatti keresőképtelenségről nem beszélhetünk, ezért a betegszabadság szabályai sem alkalmazhatóak, azonban** az Ebtv. 44. § *g)* pontja szerinti **keresőképtelenség megállapítható**. (Keresőképtelen, aki járványügyi zárlat miatt munkahelyén megjelenni nem tud.) Az Ebtv. 43. § (1) bekezdése alapján **ebben az esetben is táppénzre lehet jogosult a járványügyi megfigyelés és zárlat hatálya alá vont munkavállaló.** Kivételt képez az a biztosított, aki részére magánútlevéllel, valamint egyéb úti okmánnyal végrehajtott, nem hivatalos célú, külföldről Magyarország területére történő beutazáskor hatósági házi karantént rendeltek el[[2]](#footnote-2). Az ilyen személy nem minősül keresőképtelennek.

1. Járványügyi megfigyelés tartama alatt a foglalkozás gyakorlásában való korlátozás

**A** (nem szigorított) **járványügyi megfigyelés alá helyezett személy a megfigyelés tartama alatt foglalkozása gyakorlásában**, kapcsolattartási jogában és mozgási szabadságában **korlátozható**.

A foglalkozása gyakorlásában korlátozott munkavállalót **a korábban említettek szerint munkaszerződéstől eltérő munkakörben is lehet foglalkoztatni, ennek hiányában** az Ebtv. 43. § (1) bekezdése szerint **táppénz jár.** (Az Ebtv. 44. § *g)* pontja szerint keresőképtelennek minősül, akit közegészségügyi okból foglalkozásától eltiltanak és más beosztást nem kap.)

**Mind a szigorított járványügyi megfigyelés (zárlat), mind a járványügyi megfigyelés tartama alatti foglalkozás gyakorlásában való korlátozás esetén az Mt. 55. § (1) bekezdés *i)* pontja (hatóság felhívása) alapján kell mentesíteni a munkavállalót a munkavégzési kötelezettsége alól.** (Az Mt. 146. § (3) bekezdés *c)* pontja alapján a munkáltatótól nem illeti meg díjazás a munkavállalót.) A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény végrehajtásáról szóló 217/1997. (XII. 1.) Korm. rendelet 41. § (6) bekezdés hatálya alá tartozó személyt szintén az Mt. 55. § (1) bekezdés szerint kell mentesíteni a munkavégzési kötelezettsége alól.

A járványügyi megfigyelés tényét az érintett személy a járványügyi megfigyelést elrendelő hatósági döntéssel igazolhatja. (Amennyiben a technikai feltételek adottak, akkor beszkennelve vagy lefotózva és e-mail-ben megküldve, amennyiben ez nem lehetséges, akkor távbeszélőn tájékoztatva a munkáltatót azzal, hogy a keresőképtelenség megszűnését követően írásban is benyújtja a hatósági döntést.)

1. Foglalkoztathatósági szakvélemény hiánya

A járványügyi helyzetre tekintettel egyes foglalkozás-egészségügyi orvosok nem tudták vállalni a közfoglalkoztatásba vonni kívánt álláskeresők foglalkoztathatóságának szakvéleményezését.

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény szerint a munkavállaló csak olyan munkára és akkor alkalmazható, ha a munkára – külön jogszabályokban meghatározottak szerint – alkalmasnak bizonyult. A munkára való alkalmasságról külön jogszabályban meghatározott orvosi vizsgálat alapján kell dönteni. A közfoglalkoztatottak esetében a munkaköri, szakmai illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998 (VI.24.) NM rendelet (a továbbiakban: 33/1998 (VI.24.) NM rendelet) szerint a foglalkoztathatóság szakvéleményezésének kell megelőznie a munkába állást, **ezért érvényes foglalkoztathatósági szakvélemény nélkül nem lehet az álláskeresőket közfoglalkoztatásba vonni.**

Az EMMI Egészségügyi Szakmai Kollégium Foglalkozás-orvostan Tagozatának módosított eljárásrendje a foglalkozás-egészségügyi alapszolgálatok járvány kapcsán ellátandó feladatairól rendelkezik.[[3]](#footnote-3)Az Eljárásrend az új koronavírus által okozott veszélyhelyzet megszüntetését követően az elhalasztott időszakos munkaköri orvosi alkalmassági vizsgálatok (ideértve a járványügyi érdekből elvégzett tüdőszűrő vizsgálatokat is) érvényességének időtartamát a veszélyhelyzet megszüntetését követő 90 napig meghosszabbítja, azzal, hogy a vizsgálatokat be kell ütemezni, és legkésőbb 90 napon belül el kell végezni.

Az álláskereső/közfoglalkoztatott foglalkoztathatósági szakvéleményének érvényessége a veszélyhelyzet idején jár le, annak érvényessége a veszélyhelyzet megszűnését követő 90. napig meghosszabbodik.

1. Közfoglalkoztatottak otthoni munkavégzése

A közfoglalkoztatási program támogatására irányuló hatósági szerződés mellékletét képező kérelemben szerepel a közfoglalkoztatási program keretében ellátni kívánt tevékenység helye. Ettől eltérő helyen a támogatás nyújtó kormányhivatal/járási hivatal engedélyével lehet munkát végezni.

**Az Mt. az otthoni munkavégzésnek két formáját nevesíti: a távmunka végzést és a bedolgozói jogviszonyt. A Kftv. 2. § (5) bekezdés *a)* pont *ap)* és *aq)* alpontja ugyanakkor mindkettő alkalmazását kizárja, ezért a kormányhivatal/járási hivatal nem járulhat hozzá a hatósági szerződés olyan módosításához, amelyben a feladat ellátásának helyszíne a közfoglalkoztatottak lakóhelye.**

1. Jelenléti ív vezetése

A papír alapú dokumentumok – így különösen a jelenléti ívek – több személy keze általi érintésének, és így a fertőzés-veszély csökkentésének érdekében elfogadható, ha a jelenléti ívet egy kijelölt személy vezeti. A munkaidő-nyilvántartás vezetéséért továbbra is a munkáltató felelős, tehát a munkáltató kötelessége, hogy a kijelölt személy a valóságnak megfelelően és naprakészen vezesse a jelenléti ívet.

1. Fizetés nélküli szabadságon lévő közfoglalkoztatott egészségügyi szolgáltatási járuléka

A veszélyhelyzet megszűnésével összefüggő átmeneti szabályokról szóló törvény 41. § bekezdése szerint a veszélyhelyzet fennállásának időszakában a veszélyhelyzetből kifolyólag fizetés nélküli szabadságon lévő munkavállalóra tekintettel fizetendő egészségügyi szolgáltatási járulékot a munkáltató a veszélyhelyzet megszűnését követő hatvanadik napig fizeti meg.

1. Szociális szövetkezetek termékértékesítése

A veszélyhelyzet megszűnésével összefüggő átmeneti szabályokról szóló törvény 161. §-a szerint 2022. december 31-éig a helyi termelői piacon a piac fekvése szerinti megyében vagy a piac 40 km-es körzetében vagy Budapesten fekvő helyi termelői piacon az ország területén bárhol működő szociális szövetkezet is értékesítheti termékeit.

1. Munkaerőpiaci intézkedések eltérő alkalmazása

A veszélyhelyzettel összefüggésben a közfoglalkoztatási szabályok eltérő alkalmazásáról szóló 1846/2020. (XI. 25.) Korm. határozat szerint az egyes munkaerőpiaci intézkedésekről szóló 1139/2017. (III. 20.) Korm. határozat 1. pont *c)* és *d)* alpontját[[4]](#footnote-4) nem kell alkalmazni.

1. Pótszabadság

A veszélyhelyzettel összefüggő átmeneti szabályokról szóló 2021. évi XCIX. törvény 154. §-a a SARS-CoV-2 koronavírus-világjárvány következményeinek elhárításában részt vevő foglalkoztatottakat megillető pótszabadságról rendelkezik. Hivatkozott törvény 154. § 1.§ (1) bekezdés e) pontja és (2) bekezdése szerint, ha a szociális, gyermekjóléti vagy gyermekvédelmi szolgáltatónál, intézményben, hálózatnál, illetve javítóintézetnél foglalkoztatott személy 2021. évben a SARS-CoV-2 koronavírus-világjárvány következményeinek elhárításában részt vett, a 2021. évben esedékes szabadságán felül további 10 munkanap pótszabadságra (a továbbiakban: pótszabadság) jogosult. A rendelet 1.§ (3) bekezdés c) pontja értelmében annak tényét, hogy a foglalkoztatott jogosult-e pótszabadságra, a foglalkoztatott munkáltatója állapítja meg.

Mivel a fenti jogszabály nem tér ki arra, hogy mely foglalkoztatási jogviszony esetében jár a pótszabadság, ezért a közfoglalkoztatottakat is megilletheti, amennyiben a munkáltató/közfoglalkoztató úgy dönt. (A Kftv. 2.§ (5) bekezdés m) pontja szerint a közfoglalkoztatási jogviszony esetén az Mt. 117-121. §-a nem alkalmazható, amely a pótszabadságra vonatkozik, azonban az Mt-n kívül szabályozott pótszabadságok kiadására nincsen eltérő szabályozás.)

Annak érdekében, hogy a közfoglalkoztató jogtalanul ne adjon ki pótszabadságot, előzetesen a járási hivatal (országos program esetén a kormányhivatal) részére szükséges bejelentenie a pótszabadság kiadására irányuló szándékát. A tájékoztatásban azokat a körülményeket szükséges előadnia, amelyek miatt pótszabadságra jogosult a közfoglalkoztatott. A járási hivatal (országos program esetén a kormányhivatal) abban az esetben, ha a rendelkezésre álló adatok alapján egyértelműen megállapítható, hogy a bejelentésben foglaltak nem felelnek meg a valóságnak, tájékoztatja a közfoglalkoztatót arról, hogy a pótszabadság jogellenes kiadása esetén a közfoglalkoztatási program támogatására irányuló szerződés mellékletét képező általános szerződési feltételek szerinti szankciót fog alkalmazni, illetve a valótlan tartalmú nyilatkozat miatt szankciót is kiszabhat. Egyéb esetben tudomásul veszi a közfoglalkoztató tájékoztatását, és a pótszabadsággal érintett napokra megfizeti a közfoglalkoztatási bértámogatást.

1. A közfoglalkoztatási jogviszony maximális, 10 éves időtartamának letelte

A veszélyhelyzettel összefüggő átmeneti szabályokról szóló 2021. évi XCIX. törvény 115. §-a alapján a közfoglalkoztatásról és a közfoglalkoztatáshoz kapcsolódó, valamint egyéb törvények módosításáról szóló 2011. évi CVI. törvény 2. § (2) bekezdésében[[5]](#footnote-5) foglaltaktól eltérően a 27/2021. (I. 29.) Korm. rendelet szerinti veszélyhelyzet ideje alatt fennálló közfoglalkoztatási jogviszony, továbbá a legkésőbb 2022. június 30-ig létesített közfoglalkoztatási jogviszony a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 192. § (2) bekezdése[[6]](#footnote-6) szerint számított időtartama meghaladhatja a tíz évet.

1. A Kftv. 2. § (4f) bekezdése szerint a közfoglalkoztatottat, ha a közfoglalkoztató foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget (állásidő), a közfoglalkoztatási bér és a közfoglalkoztatási garantált bér megállapításáról szóló kormányrendeletben meghatározott összegű közfoglalkoztatási bér illeti meg. A közfoglalkoztatási bér és a közfoglalkoztatási garantált bér megállapításáról szóló 170/2011. (VIII. 24.) Korm. rendelet 2/B. §(1) bekezdése szerint a teljes munkaidőben foglalkoztatott közfoglalkoztatottat arra az időre, ha a közfoglalkoztató a foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget (állásidő), naponta 1160 forint illeti meg. [↑](#footnote-ref-1)
2. A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény végrehajtásáról szóló 217/1997. (XII. 1.) Korm. rendelet 41. § (6) bekezdés. [↑](#footnote-ref-2)
3. https://www.nnk.gov.hu/index.php/kozlemenyek/931-tajekoztato-foglalkozas-egeszsegugyi-alapszolgalatok-es-szakellato-helyek-reszere [↑](#footnote-ref-3)
4. A  Kormány (…) felhívja a nemzetgazdasági minisztert és a belügyminisztert, hogy vizsgálja meg és teremtse meg feltételeit annak, hogy

*c)* azon személyek, akik várhatóan képesek önállóan elhelyezkedni, ne kerülhessenek bevonásra a közfoglalkoztatási programba, csak abban az esetben, ha

*ca)* a járási (fővárosi kerületi) hivatal közvetítési kísérlete három alkalommal - a munkáltató oldalán felmerülő okból - sikertelen volt vagy

*cb)* 3 hónapig nem tudott a járási (fővárosi kerületi) hivatal az álláskereső számára megfelelő állást felajánlani,

*d)* a szakképzettséggel rendelkezők csak abban az esetben kerüljenek bevonásra a közfoglalkoztatási programokba, ha

*da)* a járási (fővárosi kerületi) hivatal közvetítési kísérlete három alkalommal sikertelen volt a munkáltató oldalán felmerülő okból vagy

*db)* 3 hónapig nem tudott a járási (fővárosi kerületi) hivatal az álláskereső számára megfelelő állást felajánlani (…). [↑](#footnote-ref-4)
5. Közfoglalkoztatási jogviszony csak határozott időre létesíthető. A határozott idő nem lehet hosszabb, mint a közfoglalkoztatás támogatásáról szóló jogszabály alapján nyújtott támogatásról szóló hatósági szerződésben előírt időtartam. A hatósági szerződés meghosszabbítása vagy a korábbi támogatási időszak lejártát követő hat hónapon belül újabb hatósági szerződés megkötése esetén a közfoglalkoztatási jogviszony Mt. 192. § (2) bekezdése szerint számított időtartama az öt évet meghaladhatja, azonban nem haladhatja meg a tíz évet. [↑](#footnote-ref-5)
6. A határozott idejű munkaviszony tartama az öt évet nem haladhatja meg, ideértve a meghosszabbított és az előző határozott időre kötött munkaszerződés megszűnésétől számított hat hónapon belül létesített újabb határozott tartamú munkaviszony tartamát is.

 [↑](#footnote-ref-6)