

GYAKRAN ISMÉTELT KÉRDÉSEK

**KIEGÉSZÍTŐ TÁJÉKOZTATÁS A VESZÉLYHELYZETRE
VONATKOZÓAN FEJLESZTŐ FOGLALKOZTATÁS TÁRGYÁBAN
PÁLYÁZATI ÚTON FINANSZÍROZOTT FENNTARTÓK RÉSZÉRE**

Készült: 2020. április 22.

1.) A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) szerinti munkajogviszony adott esetben változhat-e Szt. fejlesztési jogviszonyra intézményi vezetői döntéssel kizárólag a veszélyhelyzet idejére, ha csak olyan jellegű foglalkoztatás valósítható meg ezen időszak alatt:

A foglalkoztatás jogviszonyát a foglalkozás egészségügyi orvosi szakvélemény, vagy a szociális igazgatásról és szociális ellátásról szóló 1993. évi III. törvény (a továbbiakban: Szt.) 99/C. § (4) bekezdésének a) pontja alapján kiadott együttes javaslat határozza meg. A veszélyhelyzet során teendő, egyes szociális és gyermekvédelmi ellátásokkal kapcsolatos intézkedésekről, valamint a szociális szolgáltatásoknak a veszélyhelyzet során elrendelt működési rendjéről szóló 88/2020. (IV. 5.) Korm. rendelet (továbbiakban: Vszer.) 16. § (5) bekezdése lehetőséget biztosít arra, hogy az alkalmassági vizsgálat lejártát követően is foglalkoztatható legyen az ellátott, de a jogviszony váltásról nem rendelkezik. A foglalkoztatási típus váltáshoz az egészségügyi okok dokumentálása mellett, szükséges a felek erről szóló megállapodása is.



2.) A foglalkoztatott tevékenységi köre változhat-e a veszélyhelyzet idejére, ha a foglalkoztató nem tudja a szükséges óvó intézkedésekkel az eredeti foglalkoztatási tevékenységi körben a foglalkoztatási lehetőséget biztosítani?

E kérdés tekintetében az általános szabályok az irányadóak, de ha módosításra kerülne sor, akkor minden esetben szükséges figyelembe venni a foglalkoztatott aktuális egészségi állapotát és a számára legmegfelelőbb tevékenységi kört kiválasztani.

3.) Amennyiben otthoni/lakóotthoni munkavégzésre állnak át a foglalkoztatottak a jelenléti ívre mit és hogyan vezessenek fel – ha nem tudja aláírni a jelenléti ívet a foglalkoztatott elegendő-e, ha a segítő igazolja a napi munkavégzését a jelenléti íven a megjegyzés rovatban?

A veszélyhelyzet időszaka alatt kiemelt figyelmet szükséges fordítani a megfelelő dokumentációra. Jelenléti íven szereplő megjegyzés rovatba lehetőség van a veszélyhelyzet ideje alatt fennálló, a megszokottól eltérő munkavégzések, távollétek rögzítésére. Nagyon fontos, hogy az ellenőrzés során megállapítható legyen, hogy mennyi feladatmutató vonatkozásában érvényesíthető a támogatás napi munkavégzéstől függetlenül a veszélyhelyzet időszaka alatt. Az adminisztráció fontossága mellett törekedni szükséges annak egyszerűségére is, hiszen cél a minél kevesebb adminisztráció. A jelenléti ívek aláírása vonatkozásában az általános tájékoztató alapján szükséges eljárni, azaz a fejlesztő foglalkoztatással összefüggő jelenléti íveket és dokumentumokat az igénybe vevővel nem célszerű aláíratni, elegendő a segítő általi bejegyzés tekintettel arra, hogy a Vszer. 16. § (1) bekezdésének e) pontjában foglaltakat tekinthetjük irányadónak, miszerint az alapszolgáltatások tekintetében előírja, hogy a napi igénybevételt igazoló ellátotti aláírásoktól el kell tekinteni a járványügyi helyzetre tekintettel. Természetesen az elszámolásokhoz szükséges dokumentumokat a fejlesztő foglalkoztatóknak továbbra is az előírtak szerint kell vezetni.



4.) Mi nevezhető alapbérnek Mt.-s munkajogviszony esetében?

Az alapbér, amelyet a munkaszerződése, munkabérként tartalmaz a foglalkoztatottnak. Az Mt. 136. § (1) bekezdése szerint ennek legalább a minimálbért el kell érnie, amelyet az Mt. 153. § (1) bekezdése tartalmaz.

5.) A foglalkoztatott a veszélyhelyzetben – állásidőben – jogosult-e munkadíjra? Az állásidő alkalmazható az Szt. szerinti foglalkoztatottak esetében is?

A koronavírus-fertőzés megjelenését követően szükségesek lehetnek olyan munkáltatói intézkedések, amelyek célja az, hogy a munkavállalót – elsősorban más munkavállalók védelme, az egészséges és biztonságos munkavégzés körülményeinek biztosítása, a fertőzés munkahelyen való megjelenésének megelőzése érdekében – távol tartsák a szokásos munkavégzési helyétől. Ennek a helyzetnek egyrészt az a jellemzője, hogy a munkavállalót nem kötelezik otthoni vagy a szerződéses, illetve szokásos munkahelyen kívüli munkavégzésre, azaz nem foglalkoztatják, többnyire azért, mert a munkakör természeténél fogva ez nem is lehetséges.

A foglalkoztatás a munkáltató egyik legfőbb kötelezettsége, így amennyiben a beosztás szerinti munkaidőben ennek nem tesz eleget, az Mt. 146. § (1) bekezdés alapján állásidőnek minősül, és fő szabály szerint erre az időtartamra a foglalkoztatás, munkavégzés hiányában is köteles a munkavállalónak az alapbérét megfizetni.

Ez alól kivétel azonban az, amikor a foglalkoztatási kötelezettségnek a munkáltató valamilyen elháríthatatlan külső ok miatt nem tud eleget tenni, márpedig a koronavírus terjedése, és az emiatt elrendelt esetleges karantén a munkáltatótól független körülmény, részéről nem elhárítható, tehát a zárlat idején az alapbér megfizetésére nem köteles.

Azonban ki kell emelni, hogy a jelen járványügyi helyzetben meghozott munkáltatói intézkedések alapjául nem hatósági vagy orvosi intézkedés, nyilatkozat (elkülönítés, karantén, zárlat, a munkavállaló keresőképtelenségének megállapítása stb.) szolgál, hanem kizárólag a munkáltató mérlegelési jogkörében meghozott, többnyire elővigyázatossággal magyarázható döntésről van szó.

A munkáltató ilyen döntést jogszerűen hozhat, hiszen más munkavállalók fokozott védelme, az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményeinek, más munkavállalók nyugodt munkavégzésének biztosítása érdekében ez a munkáltatótól az adott helyzetben az Mt. 6. § (1) bekezdése szerint elvárható magatartásnak tekintendő. Az ilyen munkáltatói döntés nyomán felmerülő alapvető kérdés az, hogy a munkavállaló ebben az esetben – az ún. állásidőben – jogosult-e munkadíjra.

Fontos hangsúlyozni, hogy állásidőről csak akkor van szó, ha a munkavállaló a beosztás szerinti munkaidőben kész és képes a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítésére, vagy a munkáltató által meghatározott időben a munkahelyen – megfelelő állapotban – rendelkezésre áll és kész a munkavégzési kötelezettség teljesítésére.

Az Mt. 146. § (1) bekezdése törvényi tényállásának leginkább vitatott eleme azonban az „elháríthatatlan külső ok” fennállta, hiszen ebben az esetben a munkáltató mentesül a munkadíj megfizetésének kötelessége alól.

Aszóban forgó esetekben jelenleg elháríthatatlan külső ok fennállta nem állapítható meg. Mindennek következményeként álláspontunk, hogy az Mt. munkajogviszonyban foglalkoztatott a szóban forgó időszakban az Mt. 136. § szerinti alapbérére jogosult.

Amennyiben, elháríthatatlan külső ok áll fenn, pl. teljes kijárási tilalmat rendelnek el, vagy a munkavégzés helyét lezárták, nem lehet bemenni, (fontos, hogy elháríthatatlan, és egyben külső ok legyen) akkor a munkáltató mentesül a munkadíj megfizetésének kötelezettsége alól. Ebben az esetben van lehetőség az Mt. 146. § (2) bekezdés alkalmazására, amely szerint a felek megállapodása szerint jár a díjazás.

A koronavírus világjárvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges azonnali intézkedésekről szóló 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet 6. § (4) bekezdése szerint a munkavállaló és a munkáltató az Mt. rendelkezéseitől külön megállapodásban eltérhetnek. Így tehát a munkáltató és a munkavállaló megállapodása eltérhet az Mt. 146. § (1) bekezdésétől. Ez gyakorlatilag azzal a következménnyel is járhat, hogy a foglalkoztatott az alapbérnél alacsonyabb összegű díjazásban is részesülhet, de érvényes az a megállapodás is, amely díjazás nélküli időszakként határozza meg az Mt. 146. § (1) bekezdése szerinti tényállást.

Szt. szerinti foglalkoztatás esetében a fejlesztési jogviszonyban foglalkoztatott személy a fejlesztés alól mentesül. A felek ebben az esetben is megállapodhatnak abban, hogy a foglalkoztató „mentesíti” a foglalkoztatottat fejlesztő tevékenység alól.

Fontos figyelembe venni, hogy az állásidőre jutó juttatás és a felek közötti megállapodás alapján adott díjazás mértéke ne legyen nagyon eltérő, tekintettel arra, hogy a jelenlegi járványügyi helyzetben nagyon nehéz határt húzni a két fizetési lehetőség között, továbbá felhívom a figyelmét, hogy a felek megállapodásának írásbeli dokumentálása kiemelten fontos a veszélyhelyzet időszaka alatt.



6.) A Fenntartók/Szerződő felek részére a veszélyhelyzet időszaka alatt keletkezett többlet költségek, illetve a kieső bevételek kompenzálása céljából a működési támogatás összege megemelésre kerül-e?

A veszélyhelyzet időszaka alatt keletkezett többlet költségek, illetve a kieső bevételek kompenzálása céljából a működési támogatás összege nem kerül megemelésre, azonban a VsZR. 4. §-a szerint az Szt. 130. §-a szerinti támogatás a fejlesztő

foglalkoztatásban résztvevő személy napi munkavégzésétől függetlenül érvényesíthető azon személyek után, akik a veszélyhelyzet kihirdetése napján a fejlesztő foglalkoztatónál fejlesztési jogviszonyban vagy munkaviszonyban álltak és jogviszonyuk a veszélyhelyzet alatti elszámolási időszakban is fennállt.



7.) 2020. évben is lesz lehetőség a Fenntartóknak/Szerződő feleknek felhalmozási célú átcsoportosítást igényelni? Amennyiben igen, milyen mértékben?

Igen, 2020. évre vonatkozóan is lesz lehetőség felhalmozási célú átcsoportosításra. Az elmúlt évek során a működési támogatás összegének legfeljebb 30%-a kerülhetett jóváhagyásra felhalmozási célú átcsoportosítás céljából, annak érdekében, hogy a működési, fenntartási költségek továbbra is biztosítottak legyenek. Az átcsoportosítható összeg maximális mértéke 2020. évben eltérhet a kialakult veszélyhelyzetre tekintettel, azonban ez függ a veszélyhelyzet időtartamától is, így erről csak a későbbiekben tudunk tájékoztatást biztosítani.



8.) A veszélyhelyzet ideje alatt van-e lehetőség új Szt. vagy Mt. szerinti foglalkoztatottat bevonni a foglalkoztatásba, új szerződést kötni?

Mindkét foglalkoztatási forma esetén van lehetőség új szerződést kötni a veszélyhelyzet időszakában is, azonban felhívom a figyelmét, hogy a Vszer. 130. §-a szerint a támogatás a fejlesztő foglalkoztatásban résztvevő személy napi munkavégzésétől függetlenül csak azon személyek után érvényesíthető, akik a veszélyhelyzet kihirdetése napján a fejlesztő foglalkoztatónál fejlesztési jogviszonyban

vagy munkaviszonyban álltak és jogviszonyuk a veszélyhelyzet alatti elszámolási időszakban is fennállt. Tehát azon foglalkoztatottak után nem érvényesíthető a támogatás összege munkavégzéstől függetlenül, akik nem rendelkeztek szerződéssel a veszélyhelyzet kihirdetése napján.



9.) 2020. évre vonatkozó, 2021. február 28. napjáig benyújtandó fenntartói elszámolás tartalma az eddigiektől – a veszélyhelyzet miatt – eltérő lesz? Milyen módon történik ezen időszakra vonatkozóan az elszámolás?

A Fenntartóknak/Szerződő feleknek a 2020. évre szóló fenntartói elszámolást a 2019. évi elszámoláshoz hasonlóan a Pályázatkezelő és Szerződésmenedzsment Rendszerben lesz lehetőségük benyújtani, amely tartalmában nem változik, azonban a veszélyhelyzetre vonatkozóan nyilatkozat bekérésére is sor kerül. A nyilatkozat tartalma a későbbiekben kerül meghatározásra. Cél, hogy ellenőrizhető legyen az elszámolás során, hogy mennyi feladatmutató után érvényesíthető a támogatás tényleges munkavégzéssel, vagy tényleges munkavégzéstől függetlenül, ezért ennek a dokumentálása kiemelt fontosságú.