

**Gyakran ismételt kérdések a kormány koronavírus-helyzettel kapcsolatosan meghozott –
2021.03.08-ától hatályos, pl. az óvodákat és általános iskolákat bezáró, szigorító intézkedéseihez
kapcsolódó munkaügyi intézkedésekről**

2021.03.05.

KÖZNEVELÉSI INTÉZMÉNYEK BEZÁRÁSA ÉS A GYERMEKEK FELÜGYELETE MIATT FELMERÜLT KÉRDÉSEK

Milyen esetben maradhatok otthon az iskolabezárás miatti gyermekfelügyelet biztosítása céljából?

A BME elsődlegesen azon munkavállaló részére biztosítja valamilyen formában a gyermekfelügyelet miatti távollétet, akik saját háztartásában 12 év alatti gyermeket nevel, az iskolabezárás a gyermekét ténylegesen érinti, és a gyermekfelügyeletet más módon nem képes megoldani (pl. másik szülő, családtag – a nagyszülők, a 60 év feletti családtagok segítségét lehetőség szerint most ne vegyék igénybe – felügyelete, vagy valamilyen más formában megszervezett napközbeni felügyelet).

12 év feletti gyermek esetén is van lehetőség arra, hogy az iskolabezárás miatti gyermekfelügyelet biztosítása céljából otthon maradjak?

Amennyiben a munkavállaló esetében az előző pontban jelzett három feltétel egyidejűleg nem áll fenn, akkor is kezdeményezheti távollét-igényét a munkairányítási jogkör gyakorlójánál, aki erről – a konkrét eset körülményeinek figyelembevételével – mérlegelési jogkörében dönthet. Amennyiben más megoldás nem valósítható meg, akkor az Egyetem ezeket a kérelmeket is támogatni fogja.

Amennyiben be kell jönni dolgozni, akkor behozhatom a gyermeket magammal?

A BME a fertőzés további terjedésének csökkentése érdekében kifejezetten arra kéri a munkavállalókat, hogy gyermeküket ne hozzák be a munkahelyükre. Ebben az esetben a munkairányítóval egyeztessenek a távolmaradás lehetőségéről, vagy az ellátandó munka, feladat átütemezéséről.

Hogyan kell jelezni, ha az otthoni gyermekfelügyelet biztosítása érdekében nem tudok bemenni dolgozni? Milyen lehetőségek vannak a távollétre?

A távollét-igényt minden esetben a munkavállalónak kell jeleznie a munkairányító felé írásban (email), és a távollét kezdetét megelőző munkanap végéig, megadva azt az időintervallumot is, ameddig várhatóan szükség lesz a távolmaradására. A munkairányító – a konkrét eset, kérelem körülményeinek figyelembevételével - munkajogilag az alábbi lehetőségek közül választva tudja a távollétet lehetővé tenni:

:

- fizetett szabadság biztosítása (munkavállaló általi igényre, vagy munkáltatói elrendelés alapján);
- munkaidőkeretben foglalkoztatottak esetében a pihenőnapok átcsoportosítása;
- fizetés nélküli szabadság biztosítása (munkavállalói kérelem alapján);
- igazolt, fizetetlen távollét biztosítása;
- betegszabadság, táppénz (feltételek fennállása és a munkavállaló jelzése alapján).

Hogyan lehetséges az eseti otthoni munkavégzés?

Az eseti otthoni munkavégzésre azon munkavállalóknak van lehetőségük, akiknek a munkaköri feladataik és a rendelkezésre álló technikai feltételek ezt lehetővé teszik, és azt a munkairányító az arra rendszeresített nyomtatványon elrendeli. A munkavégzéshez szükséges technikai feltételek biztosítása alapvetően a munkáltató feladata, de a munkavállaló is biztosíthatja (pl. internet szolgáltatás, mobiltelefon szolgáltatás, munkavégzéshez szükséges számítógép révén). A munkáltató – a veszélyhelyzetre tekintettel - kéri a munkavállalók rugalmas hozzáállását az otthoni munkavégzés feltételeinek megteremtéséhez. Az otthoni munkavégzéshez szükséges minimális technikai feltételek: munkavégzésre alkalmas számítógép, laptop, internet-szolgáltatás, telefonos, mobiltelefonos elérhetőség, bizonyos munkakörökben az egyetem belső hálózatának, rendszereinek elérését tevő VPN kapcsolat. Az eseti otthoni munkavégzés elrendelése az Mt. 53. §-a alapján a munkairányító feladata (az erre vonatkozóan kiadott formanyomtatvány alkalmazásával), aki a munkavégzés feltételeinek fennállásáról és az elvégzendő feladatok meghatározásáról köteles gondoskodni. Otthoni munkavégzés éves szinten 44 beosztás szerinti munkanapra rendelhető el (év közben kezdődött jogviszony esetén időarányosan). A munkairányító első körben a 2021. március 8. – 2021. április 7. közötti időszakra rendelheti el az otthoni munkavégzést, a kormányzati intézkedések hosszabbítása idején pedig a 44 munkanapból még fennmaradó időszakra. Az elrendelt eseti otthoni munkavégzés időtartama alatt a munkavállalónak munkaidőben folyamatosan elérhetőnek kell lennie és munkát kell végeznie. A munkavégzés ellenőrzésének módját a munkairányító határozza meg. A home office idejére teljes bérre jogosult a munkavállaló.

Az otthoni munkavégzést kell valahogyan külön jelezni a havi távollét jelentésben?

Igen. Az otthoni munkavégzést a szervezeti távollét jelentést készítő ügyintéző felé „OTTHONI MUNKAVÉGZÉS” jogcímen kell jelezni. A szervezeti ügyintéző a karok esetében a szokásos távollét jelentési dokumentumon is ennek megfelelően tünteti fel a munkavállaló távollétét, és azt így küldi meg a Humánerőforrás Igazgatóság részére. A távollét-jelentések a szigorúbb kormányzati rendelkezések időszakának fennállása alatt elektronikus formában is megküldhetők a Humánerőforrás Igazgatóság részére.

Hogyan lehetséges a fizetett szabadság igénybevétele?

A szokásoknak megfelelően lehetséges a szabadság igénylése (munkavállaló által igényelhető 7 napra), azzal az eltéréssel, hogy az Egyetem a veszélyhelyzetre tekintettel eltekint a 15 nappal korábbi bejelentési kötelezettségtől. A szabadság fennmaradó részét a munkáltató adja ki, akit szintén köt a 15 nappal korábbi bejelentési kötelezettség. A munkavállalóval való megállapodás alapján azonban el lehet tekinteni a 15 napos határidőtől. Amennyiben a munkairányító és a munkavállaló írásban megállapodik (akár email formájában), akkor a munkáltató által elrendelhető szabadságnapok is kiadhatók. A szabadság alatt a szokásos távolléti díjra lesz jogosult a munkavállaló.

Hogyan és milyen indokkal kérhetek fizetés nélküli szabadságot? Melyek az ezzel kapcsolatos legfontosabb tudnivalók?

Fizetés nélküli szabadságot minden esetben a munkavállalónak kell írásban kérelmeznie a munkairányítótól, legalább a távollét kezdetét megelőző két nappal. A kérelemben meg kell jelölni a fizetés nélküli szabadság indokát és annak igényelt időtartamát. Jelen helyzetben a köznevelési intézmények bezárását és a gyermekfelügyelet megoldását kell az indoklásban feltüntetni, időtartam tekintetében jelenleg max. a 2021. március 8. – 2021. április 7. közötti időszakot lehet megjelölni, de ez szükség esetén meghosszabbítható lesz. A munkairányító a veszélyhelyzetre tekintettel az ilyen indoklással benyújtott fizetés nélküli szabadság kérelmeket indokolt esetben engedélyezni fogja. A

fizetés nélküli szabadság időtartama alatt a munkavállaló juttatásra nem jogosult, és a társadalombiztosítási jogviszony annak az első napjától szünetel, így nem szabadságra jogosító idő. Az engedélyezett fizetés nélküli szabadságról való visszatérést előzetesen (minimum a visszatérés napját megelőző két nappal) jelezni kell a munkairányítónak.

Mi az, hogy igazolt fizetetlen távollét? Hogyan vehető igénybe és melyek az ezzel kapcsolatos legfontosabb tudnivalók?

A munkavállaló akkor élhet ezzel a megoldással, amennyiben nincs más lehetősége a gyermekfelügyelet miatti távollétebiztosítására. Az Mt. 55. § szerint a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét tartamára a munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól, erre az időre azonban díjazásra nem jogosult. A gyermek felügyeletének biztosítását az Egyetem a veszélyhelyzet fennállása alatt ilyen körülménynek tekinti, így az erre hivatkozással történő fizetetlen távollét igényeket indokolt esetben jóváhagyja. Az igazolt, fizetetlen távollét igényt a munkavállaló indoklással kiegészítve írásban, elsődlegesen emailben (kivételes esetben telefonon) jelzi a munkairányítónak, a távollét kezdetét megelőzően legalább egy nappal. Az igazolt, nem fizetett távollét időtartama alatt a munkavállaló juttatásra nem jogosult, a társadalombiztosítási jogviszony az igazolt, fizetetlen távollét első napjától szünetel.

Ha ezen időszak alatt én vagy a gyerek beteg lesz, akkor a betegszabadság, táppénz esetében van valamilyen eltérés?

Nincs, ez a szokásoknak megfelelően jár. Amennyiben a kérdéses időszakban a munkavállaló keresőképtelen állományban van, akkor betegszabadságra vagy táppénzre lesz jogosult. Amennyiben a gyermeke beteg, és ápolni szükséges, akkor a 12 év alatti gyermekek esetén igénybe vehető GYÁP részleteit az alábbi [link](#) tartalmazza.) A keresőképtelenségre vonatkozó igazolások a veszélyhelyzet időtartama alatt elektronikusan (beszkennelve, befotózva) is beküldhetők a munkáltató felé egyrészt a szervezeti ügyintézőnek, másrészt a Humánerőforrás Igazgatóságon, Eszesné Aller Andrea munkatársunknak az eszesne@mail.bme.hu központi email címre.