**Gyakran ismételt kérdések a COVID-19 vírus miatti korlátozásokról és az ahhoz kapcsolódó munkaügyi intézkedésekről**

*2020.03.18.*

*KÖZNEVELÉSI INTÉZMÉNYEK BEZÁRÁSA ÉS A GYERMEKEK FELÜGYELETE MIATT FELMERÜLT KÉRDÉSEK*

**Milyen esetben maradhatok otthon az iskolabezárás miatti gyermekfelügyelet biztosítása érdekében?**

A BME elsődlegesen azon munkavállaló részére biztosítja valamilyen formában a gyerekfelügyelet 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 az iskola által 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 3 feltétel egyidejűleg nem áll fenn, akkor is kezdeményezheti távollét igényét a munkairányítási jogkör gyakorlójánál, aki erről – a konkrét eset körülményeinek figyelembe vételével – 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 gyereket 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 figyelembe vételével - munkajogilag az alábbi lehetőségek közül választva tudja a távollétet lehetővé tenni.

- Eseti otthoni munkavégzés (Home Office munkairányítói elrendelés alapján)

- 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 azoknak a 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 a munkairányító feladata (az erre vonatkozóan kiadott formanyomtatvány alkalmazásával), aki a munkavégzés feltételeinek fennállásáról és az elvégzendő feladatok meghatározásáról köteles gondoskodni. Az engedélyezett 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 COVID-19 vírus okozta veszélyhelyzetre tekintettel a távollét jelentések elektronikus formában is megküldhetők a Humánerőforrás Igazgatóság részére. A Kancellária szervezeti egységei esetében a külső hálózatból is elérhetővé tett NexonTime rendszerben az otthoni munkavégzést, (amennyiben erről rendelkezésre áll munkairányítói engedély), a jelenléti ív utolsó oszlopában van mód jelölni. Az adott napon a kis x-et, pipára kell módosítani.

**Hogyan lehetséges a fizetett szabadság igénybe vétele?**

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. Így 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? Mik az ezzel kapcsolatos legfontosabb tudnivalók?**

Fizetés nélküli szabadságot minden esetben a munkavállalónak kell írásban kérelmeznie a munkairányítótól, legalább a távollét kezdetét megelőző 2 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 max. 1 hónapot lehet megjelölni, de ez szükség esetén meghosszabbítható. 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, és nem szabadságra jogosító idő. Az engedélyezett fizetés nélküli szabadságról való visszatérést előzetesen (minimum a visszatérés napját megelőző 2 nappal) jelezni kell a munkairányítónak.

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

A munkavállaló, akkor élhet ezzel a megoldással amennyiben nincs más lehetősége a gyermekfelügyelet miatti távollétének a biztosítására. 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 1 nappal. Az igazolt nem fizetett távollét időtartama alatt a munkavállaló juttatásra nem jogosult, a társadalombiztosítási jogviszony az igazolt, fizetetlen távollét 31. 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](https://egbiztpenzbeli.tcs.allamkincstar.gov.hu/ell%C3%A1t%C3%A1sok/gyermekv%C3%A1llal%C3%A1s-t%C3%A1mogat%C3%A1sa/gyermek%C3%A1pol%C3%A1si-t%C3%A1pp%C3%A9nz.html) 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](mailto:eszesne@mail.bme.hu) központi email címre.

*FERTŐZÉSSEL ÉRINTETT TERÜLETEN JÁRT, FERTŐZÖTTEL ÉRINTKEZETT, FERTŐZÉSGYANÚS ESETEK KAPCSÁN FELMERÜLT KÉRDÉSEK*

**A jelenlegi helyzetben azért elmehetek külföldre a szabadságom ideje alatt?**

A BME tekintettel a COVID-19 vírus okozta veszélyhelyzetre és az utazások miatti vírusfertőzés kitettségre, nem javasolja egyetlen munkavállalója számára sem, hogy a veszélyhelyzet időtartama alatt külföldre utazzon szabadság céljából, még az egyelőre nem veszélyeztetett országokba sem. A COVID-19 vírus miatti veszélyhelyzetre tekintettel egyébként a munkavállaló – a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban Mt.) 6. § (4) bekezdése alapján - köteles a munkairányítói jogkör gyakorlónak előzetesen írásban (email) azt is bejelenteni, ha szabadsága idején fertőzéssel érintett, veszélyeztetett területre kíván utazni. Az ilyen szabadságigényeket az Egyetem nem engedélyezi, szükség esetén a már korábban engedélyezett szabadságok átütemezését, módosítását is kezdeményezi. A vírus további terjedésének a megakadályozása céljából az egyes országok által napról-napra meghozott intézkedések (pl. határzárak) amúgy is egyre inkább ellehetetlenítik a határátlépést. A folyamatos tájékozódás a COVID-19 vírushelyzetre tekintettel a munkavállalók felelőssége is az egyetemi polgárok egészségének megóvása érdekében.

**Az elmúlt 2 hétben fertőzött országban jártam? Mi a teendőm a munkáltató felé?**

A munkavállalónak ezt a tényt a munkába való visszatérést megelőzően haladéktalanul be kell jelentenie a munkairányítónak.

Amennyiben a munkavállaló a munkáltató által előzetesen engedélyezett távollétről tér vissza (pl. korábban jóváhagyott szabadság), úgy a visszaérkezését követő két hétben a munkavégzési helyére elővigyázatossági okokból nem léphet be. A munkairányító az eseti otthoni munkavégzés, a fizetett szabadság, a fizetés nélküli szabadság vagy igazolt, fizetetlen távollétlehetőségek közül a munkavállalóval egyeztetve választja ki a munkavállaló távollétének megfelelő megoldást.

Amennyiben a munkavállaló munkáltató kifejezett tiltása ellenére járt fertőzéssel érintett, veszélyeztetett területen, abban az esetben az utazást követő két hétben a munkavállaló a munkahelyén elővigyázatossági okokból nem jelenhet meg és a munkavállaló erre az időtartamra díjazásra (illetményre) nem jogosult. A távollét „igazolt, egyéb távollét díjazás nélküli” távollétnek minősül.

**Kiderült, hogy fertőzött, vagy fertőzésgyanús személlyel kerültem kapcsolatba? Mi a teendőm a munkáltató felé?**

A Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 6. § (4) bekezdése alapján amennyiben a munkavállaló igazoltan, vagy feltételezhetően COVID-19 vírussal fertőzött beteggel érintkezett akkor erről a tényről – az egészségügyi hatósági szervek egyidejű értesítése mellett - munkairányítóját is haladéktalanul értesíteni köteles. Amennyiben a munkavállaló nem kerül hatósági egészségügyi zárlat, megfigyelés stb. alá, vagy nem kötelezik otthoni karanténra, a munkavégzés helyére elővigyázatossági okokból nem léphet be. Ebben az esetben a munkairányítói jogkör gyakorlója, az összes ismert körülmény mérlegelése alapján az eseti otthoni munkavégzés, a fizetett szabadság, a fizetés nélküli szabadság vagy igazolt, fizetetlen távollétlehetőségek közül a munkavállalóval egyeztetve választja ki a munkavállaló távollétének megfelelő megoldást.

**Kell jelentenem a munkairányítónak, ha COVID-19 vírus miatti fertőzésgyanú merül fel velem kapcsolatban?**

Igen. A COVID-19 vírus miatti veszélyhelyzetre tekintettel a munkavállaló köteles a munkairányítói jogkör gyakorlójának elsődlegesen írásban (e-mailben) bejelenteni, ha családtagjaik, hozzátartozóik körében vagy közvetlen környezetükben COVID-19 vírusos megbetegedést vagy annak gyanúját észleltek, vagy két héten belül olyan helyszínen tartózkodott ahol fertőzöttség lépett fel. A bejelentett adatokat a munkáltató a vonatkozó adatvédelmi szabályozásoknak megfelelően kezeli.

**A COVID-19 vírus miatti félelemre hivatkozva megtagadhatom a munkavégzést és a munkahelyen történő megjelenést?**

Nem. Amíg a munkáltatónál nincs magas fertőzésveszély és a munkáltató biztosítani tudja az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit a munkavállalónak az Mt. 52. § (1) bekezdése alapján a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettsége, hogy a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni, és munkaideje alatt - munkavégzés céljából, munkára képes állapotban - a munkáltató rendelkezésére állni. Amennyiben a munkavállaló nem tartozik valamilyen szempontból érintett csoportba (iskolabezárás miatt érintett, fertőzött területről hazatért, fertőzésgyanús személlyel érintkezett, magas kockázatú csoportba tartozó), és a COVID-19 vírus miatti félelemből önkényesen - orvosi utasítás és igazolás vagy egyéb indokoltság és munkáltatói engedély, rendelkezés nélkül - vonja ki magát a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettség alól, a munkáltató akár azonnali hatállyal is megszüntetheti a jogviszonyát. Amennyiben a munkáltató nem is szünteti meg a jogviszonyt, az „önkéntes távollét” igazolatlan távollétnek minősül, ezért annak idejére a munkáltató munkabért sem köteles fizetni.

**Magas kockázatú csoportba tartozom, vagy azokkal egy háztartásban élek. Van lehetőségem otthon maradni?**

A munkairányító döntése alapján igen. Amennyiben a munkavállaló nem tartozik az előző pontokban részletezett esetkörökbe, de magas kockázatú csoportba tartozik kora (például Professor Emeritus, Professor Emerita, elmúlt 70 éves) vagy egészségi állapota (különösen, ha krónikus betegségben szenved) miatt vagy magas kockázati csoportba tartozó személlyel (időskorú, krónikus beteg, várandós, kiskorú gyermeket nevelő) él egy háztartásban, akkor saját mérlegelése alapján írásban kezdeményezheti 2 hetes távollétét a munkairányítónál. Ebben az esetben a munkairányítói jogkör gyakorlója, az összes ismert körülmény mérlegelése alapján dönt a munkavégzés helyén történő megjelenésről vagy az otthoni munkavégzés elrendelése, és a szabadság engedélyezése, kiadása alkalmazásáról vagy „igazolt, egyéb hiányzás díjazás nélküli” távollétet, illetve a munkavállaló által írásban benyújtott kérelem alapján – mérlegelési jogkörben eljárva - fizetés nélküli szabadságot engedélyezhet.

*ÁLTALÁNOS KÉRDÉSEK A COVID-19 VÍRUS MIATTI VESZÉLYHELYZET BEVEZETÉSE MIATTI MUNKAÜGYI TEENDŐKKEL KAPCSOLATOSAN*

**Korábban szabadságot kérvényeztem, de a veszélyhelyzet miatt módosítani, törölni szeretném a szabadság igényemet. Van rá lehetőségem?**

Igen. A BME a COVID-19 vírus okozta veszélyhelyzet miatt a lehető legrugalmasabban kezeli a munkavállalók korábban engedélyezett szabadságigényének törlését, módosítását. A szabadság törlésére módosítására vonatkozó igényt a munkairányítónak kell jelezni, aki a szervezet feladatellátására vonatkozó prioritás figyelembe vételével dönt a szabadságigény módosításáról, vagy törléséről.

*TÁPPÉNZZEL KAPCSOLATOS KÉRDÉSEK COVID-19 VÍRUSFERTŐZÉSSEL KAPCSOLATBAN (hivatalos tájékoztató a Nemzeti Népegészségügyi Központ oldaláról is elérhető az alábbi linken érhető el)* <https://www.nnk.gov.hu/index.php/lakossagi-tajekoztatok/koronavirus/553-tappenz-informacios-osszefoglalo-a-covid-19-virus-fertozessel-kapcsolatban>

**Ha nem vagyok beteg, akkor is keresőképtelen állományba kerülhetek a COVID-19 vírussal kapcsolatban?**

Igen. Aki COVID-19 vírussal kapcsolatban vagy otthonában, vagy egészségügyi intézményben járványügyi megfigyelés alá kerül, keresőképtelen állományba vehető.

**Ki vesz keresőképtelen állományba?**

COVID-19 vírussal összefüggésben keresőképtelen állományba vételre ugyanazon orvos jogosult, mint bármilyen más okból. A hatósági határozatról a hatóság hivatalból értesíti a keresőképtelen állományba vételre jogosult orvost. A közegészségügyi okból foglalkozástól eltiltás vagy hatósági elkülönítés esetén a keresőképtelenséget az orvos „7”-es kóddal igazolja.  
A 102/1995. (VIII. 25.) Korm. rendelet 11. § (2) bekezdése kimondja, hogy, 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.

**Mekkora a táppénz mértéke?**

A táppénz mértéke az általános szabályok szerint alakul a „karantén” esetén is; vagyis a táppénz:

50%-os mértékű a fekvőbeteg-gyógyintézeti ellátás tartama alatt,

60%-os mértékű, ha nem kórházi ellátásról van szó, és a biztosított a folyamatos biztosítási időszaka alatt rendelkezik legalább 730 biztosításban töltött nappal,

50%-os mértékű, ha nem kórházi ellátásról van szó, és a biztosított a folyamatos biztosítási időszaka alatt nem rendelkezik legalább 730 biztosításban töltött nappal.

**Jár betegszabadság, ha a COVID-19 vírus miatti járványügyi megfigyelés alá kerülök?**

Nem. A „7”-es kódos keresőképtelenség esetén betegszabadság nem jár, hanem a keresőképtelenség első napjától táppénz megállapítására és folyósítására kerülhet sor. Továbbá „7”-es kódos keresőképtelenség esetén a foglalkoztatót táppénz-hozzájárulás fizetési kötelezettség nem terheli. „7”-es kóddal a keresőképtelenség igazolására természetesen csak abban az esetben kerülhet sor, ha a „karantén” a hatályos jogszabályok alapján elrendelésre került.

**Mire vagyok jogosult, ha járványügyi zárlatot rendelnek el és nem tudok bemenni dolgozni?**

Amennyiben az országos tisztifőorvos hatósági határozattal járványügyi zárlatot rendel el, nem csupán konkrét személyekre, hanem akár nagyobb településrészekre (vagy teljes településekre, kerületekre is) kiterjedhet, úgy az Ebtv. 44. § g) alpontja szerint keresőképtelen, aki közegészségügyi okból hatóságilag elkülönítettek, továbbá aki járványügyi zárlat miatt munkahelyén megjelenni nem tud, más munkahelyen, munkakörben átmenetileg sem foglalkoztatható. A zárlatról az országos tisztifőorvos értesíti a keresőképtelen állományba vételi joggal rendelkező orvost, aki ennek figyelembevételével dönt a „7”-es kódos orvosi igazolás kiállításáról. Az Ebtv. vhr. szerint pedig a zárlatot határozattal kell bizonyítani. Ennek alapján a fentebb is írt, Ebtv.-ben foglalt általános szabályok szerint jár a táppénz a járványügyi zárlattal érintett személyekre, ha a biztosítási feltételek fennállnak.