



MÁV-START VASÚTI SZEMÉLYSZÁLLÍTÓ Zártkörűen Működő Részvénytársaság

Humánerőforrás Igazgatóság

1087 Budapest, Könyves Kálmán krt 54-60.

▪ Telefon: 511-3460 ▪ Fax: 511-4850 ▪ www.mavcsoport.hu

**A MÁV-START Zrt.-nél képviselettel rendelkező
Szakszervezetek vezetői**

a

Iktatószám: 14120/2020/START

Tárgy: tájékoztató a pandémiás
időszak alatti foglalkoztatási
kérdésekről

Központi Üzemi Tanács elnöke

valamint a

Központi Munkavédelmi Bizottság Elnöke

részére

Székhelyén

Tisztelt Érdekképviselési Vezetők!

A Társaságunk által a pandémiás veszélyhelyzet kapcsán bevezetett, foglalkoztatással kapcsolatos egyes rendelkezésekről az alábbiak szerint tájékoztatom Önöket.

I. A munkavállalók 12 éven aluli gyermekének napközbeni felügyeletének ellátása miatti távollétek kezelése

Magyarország Kormánya – tekintettel a COVID-19 koronavírus-járványra – a 1102/2020. (III. 14.) Korm. határozatában elrendelte, hogy 2020. március 16. napjától az iskolákban a nevelés-oktatás tantermen kívüli, digitális munkarendben kerül megszervezésre.

Emellett a Kormány 45/2020. (III. 14.) Korm. rendeletének 2.§-a alapján az intézmény elhelyezkedése szerinti települési önkormányzat polgármestere a bölcsődei és az óvodai ellátást végző intézmények esetében rendkívüli szünetet rendelhet el, amelyre egyre több településen sor is kerül.

A fentiek értelmében számos bölcsődei és óvodai ellátásban résztvevő, illetve a Kormány hivatkozott határozatában megjelölt iskolában tanuló, 12 éven aluli gyermek esetében válik szükségessé a napközbeni, lakóhelyi felügyelet biztosítása, mely a munkatársainkat is érintheti. A bölcsődei és óvodai ellátás vonatkozásában időközben változás történt, miszerint 2020. április 30. napjától, amennyiben a településen ezen intézményekben rendkívüli szünet került elrendelésre, akkor ennek időtartamára a települési önkormányzat polgármestere köteles megszervezni és biztosítani a bölcsődés és óvodás korú gyermekek napközbeni felügyeletét.

Az iskolákban 2020. március 16. napjától a nevelés-oktatás továbbra is tantermen kívüli, digitális munkarendben zajlik, az újabban bejelentett kormányzati tájékoztatás alapján legalább 2020. május 29. napjáig.

Amennyiben a munkavállaló az előzőekben írt okok miatt csak személyesen képes biztosítani a vele közös háztartásban élő gyermeke felügyeletét, akkor ez a Munka Törvénykönyve 55.§ (1) bekezdés j) pontja alapján mentesülést jelent a munkavégzési kötelezettsége alól.

A veszélyhelyzet kihirdetése kiadása óta eltelt másfél hónap során több munkavállaló kimerítette a rendelkezésre álló éves szabadságát és esetükben - a munkaköre jellegéből adódóan - az otthoni munkavégzés eleve nem volt lehetséges.

Az alábbi lehetőségek adottak a helyzet kezelésére:

1. Szabadság igénybevétele a gyermek felügyeletére

A munkavállaló kérelme, illetve egyetértése esetén lehetőség van akár a 2020. évre járó szabadság teljes mennyiségének igénybevételére, amelynek időtartamára a munkavállalót a távolléti díja illeti meg. A munkavállalói szabadságkérelem ez esetben a kérelemre vonatkozó határidő betartása nélkül is engedélyezhető.

2. „Otthoni munkavégzés” („Home office”) igénybevétele a gyermek felügyelete alatt

Az „Otthoni munkavégzés” engedélyezése során előnyt élveznek azok a vasutas munkavállalók, akik a 12 éven aluli gyermekük felügyeletéről maguk gondoskodnak, és a gyermek(ek) felügyelete mellett is megfelelnek az otthoni munkavégzés lentebb előírt feltételeinek.

Amennyiben a munkavállaló a munkakörét „Otthoni munkavégzés” keretében látja el, akkor értelemszerűen a munkabérére jogosult.

3. Gyermekápolási táppénz igénybevétele

Amennyiben a munkavállaló a 12 éven aluli gyermeke betegsége miatt nem tudja ellátni munkáját, akkor a korábban is irányadó szabályok szerint gyermekápolási táppénzt vehet igénybe.

4. A kiesett munkaidő utólagos ledolgozhatóságának lehetővé tétele

Azon munkavállaló esetében, aki 12 éven aluli, elsősorban az általános iskola 1-4. osztályában tanuló gyermeke napközbeni felügyeletéről személyesen gondoskodik és a 2020. évben rendelkezésére álló fizetett szabadságát már igénybe vette valamint munkaköre otthoni munkavégzés keretében nem látható el, a munkavállaló erre vonatkozó indokolt írásbeli kérelmére a következő munkáltatói intézkedés alkalmazható.

A munkavállaló a gyermekének napközbeni felügyeletének ellátása miatt a tárgy hónapban kieső munkaidejére az alaphérére jogosult és a kiesett munkaidő utólagos ledolgozására - hivatkozással a 104/2020. (IV. 10.) Korm. rendelet 1.§-ában foglaltakra - 2020. december 31. napjáig van lehetősége azzal, hogy a kiesett munkaidő pótlólagos teljesítése nem minősül rendkívüli munkavégzésnek. Amennyiben a kiesett munkaidő teljes mennyiségének pótlólagos ledolgozására ezen időpontig nem kerül sor, akkor a munkáltató a le nem dolgozott órákra kifizetett alapbért jogosult visszakövetelni.

A munkavállaló indokolt írásbeli kérelmére, az általános iskola 1-4. osztályában tanuló gyermek esetében a munkáltatói jogkörgyakorló jogosult a fenti intézkedést saját hatáskörben megtenni, a Humán erőforrás Igazgató értesítése mellett.

Az előzőeken kívül, más 12 éven aluli gyermek esetében benyújtott indokolt írásbeli kérelemről a munkáltatói jogkörgyakorló a Humánerőforrás Igazgató előzetes egyetértésével dönt.

A kiesett munkaidő mértékéről, annak utólagos ledolgozásának teljesítéséről a munkáltatói jogkörgyakorló köteles a Humánerőforrás Igazgatót legkésőbb 2021. január 15. napjáig írásban tájékoztatni.

5. Igazolt, méltányosságból fizetett távollét a gyermek felügyeletére:

Amennyiben az 1-4. pontokban felsorolt módozatok (szabadság, home-office, gyermekápolási táppénz, utólagos ledolgozás) egyike sem megvalósítható, akkor a gyermek felügyeletének időtartamára, de legfeljebb 2020. június 12. napjáig a munkavállaló kérelmére, a munkáltató méltányosságból igazolt távollétet biztosít, amelyre időarányosan megfizeti a munkavállaló alapbére 60 %-át.

További fontos eljárási szabályok a helyzet kezelése során:

Amennyiben a felügyeletet igénylő gyermek(ek) mindkét szülője vasutas munkavállaló, akkor a munkaidő-beosztásukat (vezénylésüket) lehetőség szerint úgy kell kialakítani, hogy a szülőknek egy időben ne legyen munkavégzési kötelezettsége.

II. Az „Otthoni munkavégzés” alkalmazásának elrendelése, illetve engedélyezésének folyamata

A COVID-19 koronavírus-járvány miatt elrendelt veszélyhelyzetre és ebből következő egyik legfontosabb munkáltatói kötelezettségre, az egészséget nem veszélyeztető, biztonságos munkakörnyezet biztosítására figyelemmel a munkáltató szükségesnek tartotta további megelőző intézkedések bevezetését, ennek megfelelően „Otthoni munkavégzés”-t rendelt el az arra kijelölt munkakörökben foglalkoztatott munkavállalók részére.

A 47/2017. (V. 19. MÁV-START Ért. 27.) VIG sz. utasítás szabályaitól eltérően a munkáltató lehetővé teszi, hogy az alábbi feltételek együttes teljesülése esetén a munkavállalók feladataikat „Otthoni munkavégzés” (Home office) keretében lássák el.

„Otthoni munkavégzés” keretében akkor engedélyezhető a munkavégzés, ha:

1. „a munkavállaló munkakörébe tartozó feladatok „Otthoni munkavégzés” keretében teljes vagy legalább jelentős mértékben elláthatóak,
2. az „Otthoni munkavégzés”-hez szükséges informatikai és technikai feltételek rendelkezésre állnak, valamint
3. a munkavállaló nyilatkozik arról, hogy vállalja az „Otthoni munkavégzést”.

Azon munkavállalók, akik esetében a munkakörük jellege és a Társaság közszolgáltatási kötelezettségének teljesítésében való részvétele miatt az otthoni munkavégzés nem megvalósítható, továbbra is a munkaszerződésük szerinti munkavégzési helyen kötelesek munkát végezni.

Az „Otthoni munkavégzés”-ben érintett munkavállaló köteles az elrendelés teljes időszakában a hivatkozott VIG utasítás szerinti feltételekkel rendelkezésre állni, munkakörét maradéktalanul ellátni, munkaidőben elérhetőnek lenni a vállalati mobiltelefonján, illetve az együttműkö-

dési kötelezettségét mindenben fokozottan teljesíteni. Ezek teljesülését a munkáltatói jogkör-gyakorló köteles folyamatosan ellenőrizni.

A munkakörét „Otthoni munkavégzés” keretében ellátó munkavállaló a munkabérére jogosult.

Az „Otthoni munkavégzés” feltétele, hogy a kijelölt munkakörökben foglalkoztatott kollégák rendelkezzenek a szükséges informatikai és technikai feltételekkel. Ennek biztosításához az informatikai részleg vezetője segítséget nyújt és kéréseiket a lehető legrövidebb időn belül teljesíti.

Az „Otthoni munkavégzés” szélesebb személyi körben és huzamosabb időtartamra történő engedélyezésével egyidejűleg az érintett szervezeti egységek feladatainak zavartalan ellátásához és az „Otthoni munkavégzés”-ben dolgozó kollégák munkájának támogatásához szükséges volt ügyeletesi rendszert is kialakítani és azt folyamatosan működtetni.

Az ügyeletesi rendszer hetenként kerül megszervezésre és az ügyeletes kollégák elérhetőségét minden hétfőn 8:00-ig elektronikus úton meg kell küldeni a Humánerőforrás igazgató részére. Az ügyeletesek nevét naponta körlevélben kell közzétenni.

Az ügyeletesi rendszer működésének időtartama alatt kizárólag azok kötelesek munkavégzés céljából a munkaszerződésük szerinti munkavégzés helyen megjelenni, akik hivatali személygépjárművel tudják ezt megtenni és a munkavégzési helyükön az elhelyezésük teljes mértékben elkülönített módon megoldható, vagy akiknél az otthoni munkavégzés nem volt megvalósítható.

A munkavégzés helyén az ügyeletesi rendszer működése alatt is a legkisebb mértékűre kell csökkenteni a személyes érintkezést, fokozottan be kell tartani a korábban már ismertetett higiéniai szabályokat.

A pandémiás időszakban az együttműködés és a munkavállalói kötelezettségek betartása fokozott elvárás valamennyi munkatárs felé.

III. Az „Otthoni munkavégzés”-ből történő fokozatos visszatérés 2020.05.11-től kezdődően

A fenti, II. pont szerinti, 2020. március 15. napjával elrendelt „Otthoni munkavégzés”-re irányuló rendelkezéseket a jövőben az alábbiak szerint kell alkalmazni.

1. A védelmi intézkedésekről szóló 168/2020. (IV. 30.) Korm. rendelet területi hatálya alá tartozó területek, azaz Budapest és Pest megye kivételével Magyarország teljes területén munkavégzési hellyel rendelkező munkavállalók esetében 2020. május 11. napjától kezdődően a fokozatosság és a járvány elleni védekezés által megkövetelt távolságtartás biztosítása mellett az „Otthoni munkavégzés” mértékét csökkenteni kell, az alábbi elvek és feltételek alkalmazásával.

Az Otthoni munkavégzésből történő részbeni visszatérés:

- csak azon munkakörökben valamint munkafeladatokhoz kapcsolódóan lehetséges, ahol az érintett munkavállalók munkahelyi jelenléte az általános ügymenet visszaállításához feltétlenül szükséges.



- azokon a munkahelyeken lehetséges, ahol az irodai környezetben, zárt térben a járványhelyzetre vonatkozó mindenkori előírások betartása maradéktalanul biztosítható. [Különösen az egy helységben tartózkodó személyek létszámának meghatározása, a munkavállalók egymás közötti állandó távolságának (minimum 1,5 méter) betartásával.]
- azon munkavállalók esetében lehetséges, akik hordozható számítógéppel (laptop stb.) rendelkeznek. Azon munkavállaló, aki számára az otthoni munkavégzés feltételeinek biztosítása céljából az asztali számítógépe otthonába került áttelepítésre, továbbra is otthonából végzi munkáját.
- elrendelésekor az érintett munkavállaló méltányolható egyéni körülményeit továbbra is feltétlenül figyelembe kell venni. (Ide sorolható különösen: a 60. év feletti életkor, bármilyen krónikus betegség, a munkavállaló egészségügyi vagy lelki állapota, a 12 éven aluli kiskorú gyermek felügyeletének ellátása, az idős vagy a beteg hozzátartozó azonos háztartásban való gondozása, a tömegközlekedés igénybevételének körülményei, a munkába járáshoz szükséges idő.)

Az otthoni munkavégzésből visszatérés munkáltatói engedélyhez van kötve, a munkavégzési helyen munkát végző munkavállalókról pontos, naprakész nyilvántartást kell vezetni, a visszatérést munkavállalónként előre be kell ütemezni.

A távolságtartás megvalósítása érdekében a munkavállalók rotációs rendszerben végezzenek munkát a munkavégzési helyükön úgy, hogy lehetőség szerint egy munkavállaló legfeljebb hetente kétszer munkanapon jelenjen meg munkavégzés céljából.

A munkáltatói jogkörgyakorlóknak a fenti elvárások szerint kell meghatározniuk az Otthoni munkavégzésből történő részbeni visszatérés rendjét, az egyes munkanapon a munkavégzési helyen munkát végzők személyi körét és erről minden érintett munkavállalót írásban értesíteni kell.

Nyolc főnél nagyobb létszámú értekezleteket kizárólag Skype-, videó- vagy telefonkonferencia formájában szabad megtartani.

Nyolc fő vagy ennél kisebb létszámú, személyes jelenlét mellett szervezett értekezletek esetében is be kell tartani a legalább 1,5 méter távolságot a résztvevők között és a megbeszélés 60 percnél hosszabb nem lehet.

Szervezeti egységenként biztosítani kell kézfertőtlenítő szer rendelkezésre állását.

A munkáltató a leírtakon túlmenően is törekszik az általános higiéniai követelmények fokozott betartására. Ennek során a közös helyiségek használatához kapcsolódóan, különösen, de nem kizárólagosan:

- Ellenőrizteti a napi fertőtlenítő takarítások megtörténtét, valamint a légkondicionáló és a légcserélő rendszerek rendszeres fertőtlenítését.
- Étkezéshez kizárólag egyéni vagy egyszeri használatú eszközöket szabad használni.
- Biztosítja a fertőtlenítő folyékony szappan használatát.
- Intézkedik az ajtók nyitva tartása, kitámasztása iránt, csökkentve a kézzel érintések számát.

2. A kijárási korlátozás Budapest fővárosban és Pest megye területén való fenntartásáról szóló 169/2020. (IV. 30.) Korm. rendelet területi hatálya alá tartozó, azaz Budapest és Pest megye területén munkavégzési hellyel rendelkező munkavállalók esetében az 1. pontban írtak alkalmazására kizárólag a kijárási korlátozás megszüntetését követően kerülhet sor.

A kijárási korlátozás ideje alatt azonban az Otthoni munkavégzésre a fenti II. pontban foglaltakat továbbra is alkalmazni kell.

Az ismertetett rendelkezések visszavonásáig hatályosak azzal, hogy a kiesett munkaidő pótlását lehetővé tevő munkáltatói intézkedések 2020. december 31. napjáig alkalmazhatóak.

Kérem a fentiek tudomásul vételét!

Budapest, 2020. május 12.



dr. Tura Szvetlána
humánerőforrás igazgató