



ELNÖK-VEZÉRIGAZGATÓ

Iktatószám:28241/2020/MAV

**A MÁV Zrt. valamennyi
munkáltatói jogkörgyakorlója részére**

Tárgy: pandémiás esetek kapcsán alkalmazandó útmutató

Tisztelt Vezető Kollégák!

A járványhelyzet esetleges súlyosbodásával előfordulhat, hogy a fertőzés nagyobb mértékben megjelenik a vasutas munkavállalók körében, vagy a közvetlen környezetükben. Annak érdekében, hogy mind a munkáltatói jogkörgyakorlók, mind a munkavállalók számára egyértelmű legyen, hogy milyen kötelezettségeknek kell eleget tenniük, az eddigi gyakorlati tapasztalatok és a jelenleg hatályos jogszabályi rendelkezések ismeretében készült el az egyes pandémiás esetek kapcsán alkalmazandó jelen útmutató.

Az útmutató mellékletét képező Járványügyi munkajogi esettár (1. sz. melléklet) tartalmazza azon esetkörök leírását, amelyek előfordulhatnak a pandémiás helyzet idején.

Az alábbiakban a melléklet szerinti, egyes tipikusnak tekinthető esetek értelmezéséhez kapcsolódóan adunk tájékoztatást:

A/ Munkavállaló kötelezettségei:

A Munkavállaló köteles haladéktalanul tájékoztatni közvetlen felettesét, illetve munkáltatói jogkörgyakorlóját az alábbi esetekben:

1. A munkavállaló beteg lett, vagy érzi magán a betegség tüneteit (lásd 1. sz. melléklet 1. pont szerinti eset)

Ha a munkavállaló munkavégzés közben betegnek érzi magát, (bármely betegség gyanúja esetén) a tájékoztatást késedelem nélkül, haladéktalanul meg kell tennie. Ebben az esetben fel kell hívni a munkavállalót az otthonmaradásra (ha felvette a

MÁV MAGYAR ÁLLAMVASUTAK
ZÁRTKÖRŰEN MŰKÖDŐ RÉSZVÉNYTÁRSASÁG
1087 Budapest, Könyves Kálmán körút 54-60. Postacím: 1426 Budapest Pf. 98. • Telefon: (1) 351 51 77 • Fax: (1) 352 15 60
Fővárosi Törvényszék Cégbírósága CG. 01-10042272

munkát, hazatérésre), majd telefonon a házi orvosához kell fordulnia, aki kikérdezi egészségügyi állapotával kapcsolatban.

Ha a munkavállaló orvosi vizsgálaton vesz részt, és keresőképtelenségét állapítják meg, akkor távolléte a betegség miatti keresőképtelenségének évente az első 15 munkanapjára betegszabadságnak minősül, illetve az a munkavállaló, aki már kimerítette az éves betegszabadságát, táppénzre jogosult.

2. Ha a munkavállaló megfertőződik az új koronavírussal (SARS-CoV-2) (a teszt fertőzést igazol) és a szoros kontaktnak minősülő munkavállalók távolléte (lásd 1. sz. melléklet 1. pont és 4. pont szerinti eset)

A Munkavállaló köteles tájékoztatni a Munkáltatót, amennyiben a koronavírus teszt esetében fertőzést igazol.

Ekkor a munkavállaló az általános szabályok szerint keresőképtelennek minősül és jogosult betegszabadságra, illetve táppénzre [a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény (a továbbiakban: Ebtv.) 43. § (1) bekezdés, 44. § a) pont].

Amennyiben a munkavállaló igazoltan fertőzött, **a vele közvetlen kapcsolatban lévő (szoros kontaktnak minősülő) munkavállalókat értesíteni kell, egészségügyi kockázat esetén a megelőzés érdekében – hatósági vagy orvosi elrendelés hiányában – a munkavégzési kötelezettség alól fel kell menteni.**

Szoros kapcsolat (szoros kontakt) alatt az alábbiakat értjük:

- a COVID-19 fertőzöttel egy háztartásban élő személy;
- a COVID-19 fertőzöttel közvetlen fizikai kapcsolatba került személy (pl. kézfogás útján);
- a védőeszköz alkalmazása nélkül a COVID-19 beteg fertőző váladékával érintkezett személy (pl. ráköhögtek vagy szabad kézzel ért használt papír zsebkendőhöz);
- a COVID-19 fertőzöttel személyes kapcsolatba került személy (2 méteren belüli távolság és 15 percnél hosszabb idő);
- a COVID-19 fertőzöttel zárt légtérben együtt tartózkodott személy (2 méteren belüli távolság és 15 percnél hosszabb idő) [pl. irodai megbeszélés).

Nem szoros kapcsolat (nem szoros kontakt) alatt az alábbiakat értjük:

- a COVID-19 fertőzöttel 15 percnél rövidebb ideig vagy 2 méteres távolságon kívül zárt légtérben együtt tartózkodó személy;
- a COVID-19 fertőzöttel 15 percnél rövidebb ideig vagy 2 méteres távolságon kívül személyes kapcsolatba került személy;
- a COVID-19 fertőzöttel bármilyen közlekedési eszközön együtt utazott személy.

A szoros kontaktnak minősülő munkavállalók távollétének elszámolására és díjazására alábbiak szerinti sorrendben kerülhet sor:

- **Amennyiben a munkavállaló nem keresőképtelen, de az otthoni munkavégzés feltételeinek megfelel, a munkáltató – a munkavállaló kezdeményezésére megkötött - megállapodással engedélyezheti, hogy a munkavállaló meghatározott ideig munkáját otthon végezze. Az otthoni munkavégzés díjazás szempontjából ugyanolyan munkavégzésnek minősül, mint a munkaszerződés szerinti munkavégzési helyen történő munkavégzés, ennek megfelelően ezen időtartam alatt a munkavállalót munkabére illeti meg.**

- Ha otthoni munkavégzésre nincs lehetőség, akkor a munkáltató engedélyezheti a távollétet az **állásidő** szabályai alapján (Mt. 146.§ (1) bek.), a munkavállaló a távollét időtartamára alapbérére (Mt. 136. §) és a Kollektív Szerződés rendelkezéseinek megfelelően bérpótlékra (a továbbiakban együtt: alapbér) jogosult.
- Amennyiben ennek a feltételei fennállnak, részére **szabadságot kell kiadni** legalább időarányosan.
- Amennyiben a munkáltató a munkavállalóval megállapodik, **fizetés nélküli szabadságot** lehet biztosítani.

Fentiek irányadók akkor is, ha a munkavállaló bejelentése alapján, a vele közös háztartásban élő személy, vagy szoros kapcsolatban álló személy válik igazoltan fertőzötté, azonban a hatóság a munkavállaló elkülönítését, járványügyi megfigyelését (még) nem rendeli el.

3. Ha a munkavállaló környezetében történik a fertőződés (lásd 1. sz. melléklet 2. pont szerinti eset)

Ha a munkavállaló maga **nem beteg**, azonban környezetében előfordult fertőződés, így **elkülönítését, járványügyi megfigyelését rendelik el vagy járványügyi zárlat alá kerül** [a fertőző betegségek és a járványok megelőzése érdekében szükséges járványügyi intézkedésekről szóló 18/1998. (VI. 3.) NM rendelet 28. § (1) bekezdés, 29. §]. az alábbiak irányadóak:

Elkülönítés, járványügyi zárlat esetén, **amennyiben nem keresőképtelen, de hatósági karanténban lévő munkavállaló az otthoni munkavégzés feltételeinek megfelel**, a munkáltató megállapodás alapján engedélyezheti, hogy a munkavállaló meghatározott ideig munkáját otthon végezze.

Ha azonban a munkáltató nem tudja a munkavállalót ilyen módon foglalkoztatni, a munkavállaló táppénzre jogosult, a 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 **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, de a biztosított a folyamatos biztosítási időszaka alatt nem rendelkezik legalább 730 biztosításban töltött nappal.

Megjegyzendő még, hogy „7”-es kódos keresőképtelenség esetén betegszabadság nem jár, hanem a keresőképtelenség első napjától táppénz megállapítására és folyósítására kerülhet sor.

4. **Ha a munkavállaló külföldi tartózkodásból tér haza** (lásd 1. sz. melléklet 6. és 7. pont szerinti eset)

A munkavállaló köteles a munkáltatói jogkörgyakorlóját haladéktalanul tájékoztatni, amennyiben szabadsága alatt vagy a visszaérkezésekor koronavírus-fertőzés tüneteit észleli akár magán, akár hozzátartozóján, vagy a vele közös háztartásban élő más személy esetében, vagy ilyen személyekkel érintkezett. A tájékoztatásnak ki kell terjednie arra is, ha repülőjárat törlése, karantén, vagy egyéb járványügyi kényszerintézkedés miatt nem tud visszatérni, illetve az előre engedélyezett szabadság leteltét követően munkára jelentkezni.

2020. szeptember 1. napjától, aki magáncélból külföldre utazik, ha hazatérésekor fertőzés gyanúját állapítják meg, akkor a hatóság által elrendelt 14 napos karanténba kerül, melynek időtartama alatt keresőképtelennek minősül és táppénzre jogosult.

Ha nem állapítják meg a fertőzés gyanúját, de járványügyi kockázatot jelent, akkor 14 napos **hatósági házi karanténba kerül**. A hatósági házi karanténban elhelyezett személy a karanténból kérelme alapján, de saját költségére akkor kerülhet ki, ha 5 napon belül, legalább 48 óra különbséggel két negatív SARS-CoV-2 PCR teszttel tudja igazolni a fertőzésmentességét.

Hatósági házi karantén esetén nem minősül keresőképtelennek a munkavállaló, így táppénzre nem jogosult. Ezen időtartam igazolt, nem fizetett távollétként kerül elszámolásra. (a Kormány a 398/2020. (VIII. 12.) Korm. rendelete a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény végrehajtásáról szóló 217/1997. (XII. 1.) Korm. rendelet módosításáról, valamint a Kormány 408/2020. (VIII.30.) Korm.rendelete a járványügyi készütségi időszak utazási korlátozásairól)

Ebben az esetben, amennyiben a külföldről hazatérő, **hatósági házi karanténban lévő munkavállaló az otthoni munkavégzés feltételeinek megfelel**, a munkáltató megállapodás alapján engedélyezheti, hogy a munkáját meghatározott ideig otthon végezze.

Ha azonban a munkáltató nem tudja a munkavállalót ilyen módon foglalkoztatni, vagy a munkavállaló az otthoni munkavégzést visszautasítja, **a munkavállaló a karanténban töltött ideje igazolt, nem fizetett távollét lesz, és ezen időszak alatt a fentiek alapján táppénzre sem jogosult!**

Ha a visszatérést követően a munkavállalóval szemben karantén intézkedést rendelnek el, úgy a munkáltatónak a karantén tartamára betegszabadságot sem kell biztosítani, mivel nem minősül keresőképtelennek.

A Munkavállalókat terhelő bejelentési és együttműködési szabályokról, illetve egyéb pandémiás kérdésekről **Járványügyi tájékoztató** (2. sz. melléklet) kerül kiadásra.

B/ Munkáltatói jogkörgyakorló eljárása a fenti esetek felmerülése esetén:

- 1) A munkáltatói jogkörgyakorló valamennyi az irányítása alatt álló munkavállalókat érintő, koronavírussal összefüggésbe hozható esetről haladéktalanul köteles írásban tájékoztatni a humánerőforrás szervezetet, az erre kijelölt munkavállaló útján.
- 2) A munkáltatói jogkörgyakorló intézkedni köteles a további fertőzések megelőzése érdekében (érintett munkavállaló illetve a vele közeli kapcsolatba került további munkavállalók hazaküldése, vagy otthonmaradásra való felszólítása, illetve háziorvoshoz irányítása a fentiek szerint, a munkavégzési hely fertőtlenítése, stb.).
- 3) A munkavégzés közben, illetve a munkaviszony teljesítésével okozati összefüggésben hatósági karanténba került munkavállalók kompenzálása

A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény (Ebtv.) 44. § g) pontja szerint keresőképtelen, akit közegészségügyi okból hatóságilag elkülönítenek, továbbá aki járványügyi zárlat miatt a munkahelyén megjelenni nem tud és más munkahelyen (munkakörben) átmenetileg sem foglalkoztatható.

A közegészségügyi okból foglalkozástól eltiltás vagy hatósági elkülönítés esetén a keresőképtelenséget az orvos „7”-es kóddal igazolja, ez alapján a munkavállaló táppénzre jogosult. (Meg kell jegyezni, hogy ebben az esetben a betegszabadság szabályai nem alkalmazandók, azaz a keresőképtelenség első napjától táppénz jár.)

A hatóság által elrendelt karanténban eltöltött időszakban a jogszabályok értelmében ezen munkavállalók táppénzre jogosultak, a biztosítási időszak hosszától függően a táppénzalap ötven-hatvan százalékos, de naponta legfeljebb a minimálbér kétszerese harmincad részének mértékéig [Ebtv. 44. § g) pont, 48. § (7) bekezdés a)-b)-c) pont].

Fentiekre tekintettel, amennyiben kimutathatóan munkavégzés közben, illetve a munkaviszony teljesítésével okozati összefüggésben kerül a munkavállaló abba a helyzetbe, hogy hatósági határozat kötelezi járványügyi megfigyelésre, a fentiek szerint táppénzes állományba került munkavállalók részére a munkáltató megtéríti a távolléti díj és a táppénz különbözetét.

Kérem a fentiek tudomásulvételét.

Budapest, 2020. szeptember 08.


dr. Homolya Róbert
elnök-vezérigazgató

Mellékletek:

1. sz. melléklet: Járványügyi munkajogi esettár
2. sz. melléklet: Járványügyi tájékoztató munkavállalók részére

1. sz. melléklet: Járványügyi munkajogi esettár

szám:	eset:	keresőképeség:	elrendelő:	minősítés:	díjazás:	jogszabályi rendelkezés:
1.	a munkavállaló fertőzött (kivizsgálás alatt / valószínűsített / megerősített)	nem	hatóság	kórházi elkülönítés	kórházi táppénz	1997. évi LXXXIII. törvény (Ebtv.) 43. § (1) bek., 44. § a), f), g) pont, 48. § (7) bek. c) és 18/1998 NM rendelet 28. §
2.	a munkavállaló bizonyítottan fertőzöttel érintkezett illetve egyébként az elkülönítését rendelik el	nem	hatóság	járványügyi elkülönítés, megfigyelés, zárlat	táppénz	1997. évi LXXXIII. törvény (Ebtv.) 43. § (1) bek., 44. § a), g) pont, 48. § (7) bek. a) vagy b) és 18/1998 NM rendelet 28. §, 29. §
3.	ha bizonyítottan a munkavégzés közben, vagy a munkaviszony teljesítésével okozati összefüggésben a munkavállaló fertőzöttel érintkezett és a járványügyi elkülönítését rendelik el	igen, mert más munkavégzési helyen foglalkoztatható	munkáltató engedélye alapján megállapodással	- irodai munka esetén: otthoni munkavégzés	munkabér	otthoni munkavégzésre vonatkozó megállapodás alapján - 1997. évi LXXXIII. törvény (Ebtv.) 43. § (1) bek., 44. § a), g) pont, 48. § (7) bek. a) vagy b) és 18/1998 NM rendelet 28. §, 29. § - munkáltató döntése alapján a táppénz és a távolléti díj közötti különbözet megfizetése

4.	<p>a munkavállaló nem fertőzött, de bejelentése szerint lehet kockázat</p> <p>VAGY</p> <p>munkavállaló vagy hozzátartozó megbetegedése miatt szoros kontaktusnak minősülő kollégák távolmaradása</p> <p>- munkáltatói mérlegelés alapján 14 napra indokolt lehet</p>	igen	<p>munkáltató egyoldalúan rendel el</p> <p>vagy</p> <p>megállapodással</p>	<p>mérlegelés szerint:</p> <p>- <u>irodai munka esetén:</u></p> <p>otthoni munkavégzés</p> <p>- egyéb esetekben:</p> <p>1. állásidő (alapeset)</p> <p>2. szabadság</p> <p>3. fizetés nélküli szabadság (megállapodás alapján)</p>	<p>otthoni munkavégzés: munkabér</p> <p>egyb. esetekben:</p> <p>1. alapbér + Bérpótlék *</p> <p>2. távolléti díj</p> <p>3. díjazás nélkül</p>	<p>1. Mt. 146.§ (1) bek. 147 §</p> <p>2. Mt. 146.§ (3) bek. a)</p>
5.	<p>a munkavállaló nem fertőzött, de külföldön karanténba / zárlatba kerül</p>	nem	<p>külföldi hatóság</p>	<p>járványügyi megfigyelés / zárlat</p>	<p>táppénz</p>	<p>Ebtv. 43. § (1) bekezdés, 44. § g) pont, 18/1998 NM rendelet 29.§</p>
6.	<p>a munkavállaló külföldről tér haza és fertőzés gyanúja miatt karantént rendelnek el</p>	nem	<p>hatóság</p>	<p>járványügyi megfigyelés / zárlat</p>	<p>táppénz</p>	<p>408/2020. (VIII. 30.) Korm. rendelet</p> <p>Ebtv. 43. § (1) bekezdés, 44. § g) pont, 18/1998 NM rendelet 29.§</p>
7.	<p>a munkavállaló külföldről tér haza, és hatósági házi karantént rendel el a hatóság</p>	nem keresőképtelen	<p>hatóság</p>	<p>mérlegelés szerint:</p> <p>- <u>irodai munka esetén:</u></p> <p>otthoni munkavégzés</p> <p>- egyéb esetekben:</p> <p>igazolt, nem fizetett távollét</p>	<p>otthoni munkavégzés: munkabér</p> <p>egyb. esetekben: díjazás nélkül</p>	<p>408/2020. (VIII. 30.) Korm. rendelet</p> <p>1997. évi CLIV. törvény 67/A. § Mt. 55.§ (1) bek, j.)</p>

	8. a munkavállaló nem fertőzött, de lakóhelye zárlat alá kerül	nem	hatóság	járványügyi zárlat	táppénz	Ebtv. 43. § (1) bekezdés, 44. § g) pont, 18/1998 NM rendelet 29. §
		igen	hatóság	járványügyi zárlat	1. fizetetlen állásidő (alapeset) 2. ha otthonról tud munkát végezni: otthoni munkavégzés 3. szabadság: (akár éves keretig) távolléti díj	1. Mt. 146.§ (1) bek. és KSz 34. § 4. pontja utólagos ledolgozás lehetősége 2. megállapodással 3. Mt. 146.§ (3) bek. a)
9.	a munkavállaló nem fertőzött, de a munkahelye nem megközelíthető vagy le van zárva	igen	munkáltató	ha a vírus miatt: elháríthatatlan külső oknak minősül	1. fizetetlen állásidő (alapeset) 2. otthoni munkavégzés – munkabér 3. más munkahelyen munkavégzés -munkabér (megállapodás / kiküldetés)	1. Mt. 146.§ (1) bek. és KSz 34. § 4. pontja utólagos ledolgozás lehetősége 2. megállapodással 3. Mt. 53.§

10.	a munkavállaló nem fertőzött, de rajta kívülálló okból nem tudja ellátni a munkakörét (a munkavégzés személyi, tárgyi feltételei hiányoznak)	igen	munkátrató	ha a vírus miatt: elháríthatatlan külső ok	1. fizetetlen állásidő (alapeset) 2. otthoni munkavégzés – munkabér 3. más munkahelyen munkavégzés -munkabér (<i>megállapodás / kiküldetés, átirányítás által</i>)	1. Mt. 146.§ (1) bek. és KSz 34. § 4. pontja utólagos ledolgozás lehetősége 2. megállapodással 3. Mt. 53.§
11.	a munkavállaló nem fertőzött, de a közoktatási intézmények zárva, ezért gyermekével otthon marad	igen	munkátrató	ha NEM a vírus miatt , hanem más, egyébként elhárítható ok miatt	1. állásidő: alapbér + Bérpótlék* (alapeset) 2. otthoni munkavégzés – munkabér 3. más munkahelyen munkavégzés -munkabér (<i>megállapodás / kiküldetés, átirányítás által</i>)	1. Mt. 146.§ (1) bek., 147.§ 2. megállapodással 3. Mt. 53.§
				1. Mt.: igazolt, nem fizetett távollét (alapeset) 2. otthoni munkavégzés – munkabér 3. szabadság : (akár éves keretig) távolléti díj		1. Mt. 55.§ (1) bek. j) 2. megállapodással 3. Mt. 146.§ (3) bek. a)

* Állásidő esetén a munkavállaló alapbérére (Mt. 136. §) és a Kollektív Szerződés adott munkavállalóra vonatkozó egyes rendelkezéseinek megfelelően bérpótlékra (a továbbiakban együtt: alapbér) jogosult.

KÉRDÉSEK ÉS VÁLASZOK A PANDÉMIÁS HELYZETBEN

Az alábbiakban azokra a kérdésekre keressük a választ, amelyek az új koronavírus (SARS-CoV-2) által okozott krízishelyzetben a munkavállalókban felmerülhetnek. A válaszok a 2020. szeptember 1. napjától hatályos rendelkezéseknek megfelelőek, de az aktuális kormányzati intézkedéseknek megfelelően változhatnak.

Mindkét fél, a munkavállaló és a munkáltató elemi érdeke az egészség védelme, a járvány terjedésének megakadályozása.

A munkáltató vasúttársaság minden lehetséges eszközzel él, amellyel a biztonságos működését fenntarthatja, utasai és munkatársai egészségét megóvhatja.

Mit kell tudni az újfajta koronavírusról?
Az új koronavírus (SARS-CoV-2) Kínában azonosították 2019 végén. Kezdetben 2019-nCoV (új koronavírus) névvel illették, majd az Egészségügyi Világszervezet (WHO) javaslatára SARS-CoV-2-re keresztelték a korábbi SARS-CoV-val (Severe Acute Respiratory Syndrome – súlyos heveny légúti tünetegyüttes vírusa) való rokonsága alapján. Az általa okozott betegséget COVID-19-nek (COVID: coronavirus disease – koronavírus okozta megbetegedés 2019) nevezik.
Mik a tünetei az új koronavírus által okozott megbetegedésnek?
Jellemző tünetek: <ul style="list-style-type: none">• köhögés;• láz;• nehézlégzés;• hirtelen kezdetű szaglászvesztés, ízézés hiánya vagy ízézés zavara. Esetenként: izomfájdalom, orrdugulás, orrfolyás, torokfájás, hasmenés
Mi a teendő, ha azt gondolom, hogy az új koronavírussal fertőzöttem?
1. Ha az új koronavírus okozta megbetegedés tüneteit tapasztalja és találkozott olyasvalakivel, akitől elkaphatta a fertőzést, haladéktalanul tájékoztassa munkáltatói jogkörgyakorlóját . Ha munkavégzés közben betegnek érzi magát, a tájékoztatást késedelem nélkül, haladéktalanul meg kell tenni. A tájékoztatással tehát nem szabad megvárni az esetleges orvosi vizsgálatot, hanem jelezni kell a tüneteket. Ezt követően telefonon haladéktalanul a házi orvosához kell fordulnia . A házi orvos, az ügyeletes orvos vagy a mentőszolgálat szakembere feltett kérdései megerősíthetik vagy kizárhatják a fertőzés gyanúját. Mindenképpen jelezze, ha Ön vagy Önnel kapcsolatban álló személy külföldön járt.

2. Amennyiben a járványügyi hatóság Önt járványügyi megfigyelés (járványügyi zárlat, vagy „otthoni karantén”) alá helyezi, mert az új koronavírus okozta COVID-19 betegségben szenvedő személlyel érintkezett és feltehetően maga is a betegség lappangási szakában van, akkor köteles a hatóság rendelkezéseit betartva, lakóhelyén (tartózkodási helyén) maradni, a hatóság által meghatározott ideig. **Háziorvosával telefonon kell felvennie a kapcsolatot, aki – szükség esetén a hatósággal egyeztetve – megállapítja a keresőképtelenséget.**

A 2. pont szerint megállapított keresőképtelenség idejére betegszabadság nem jár, a keresőképtelenség első napjától kezdve táppénz (a biztosítási időszak hosszától függően a táppénzalap ötven-hatvan százalékos, de naponta legfeljebb a minimálbér kétszerese harmincad részének mértékéig) kerül folyósításra.

Keresőképtelenség esetén minden esetben köteles a munkáltató jogkörgyakorlóját annak tényéről, várható időtartamáról, a munkába való visszatérés várható időpontjáról haladéktalanul, illetve a keresőképtelenség fennállta alatt **folyamatosan tájékoztatni!**

Mi a teendő, ha igazoltan az új koronavírussal (SARS-CoV-2) fertőzött vagyok?

Köteles haladéktalanul tájékoztatni a munkáltatói jogkörgyakorlóját, amennyiben a teszt fertőzést igazol.

Ekkor Ön az általános szabályok szerint minősül keresőképtelennek és távolléte a betegség miatti keresőképtelenségének évente az első 15 munkanapjára betegszabadság lesz. Amennyiben már kimerítette az éves betegszabadságát, táppénzre (a biztosítási időszak hosszától függően a táppénzalap ötven-hatvan százalékos, de naponta legfeljebb a minimálbér kétszerese harmincad részének mértékéig) jogosult.

Mi a teendő, ha a környezetemben történik a fertőződés?

Ha Ön **nem beteg**, azonban környezetében előfordult fertőződés, akkor **elkülönítését, járványügyi megfigyelését (karantén) rendelik el. Az előzőek szerint tehát Ön nem beteg és ezáltal nem keresőképtelen, de a hatóság által elrendelt karanténban van, és az otthoni munkavégzés feltételeinek megfelel**, a munkáltató – az Ön kérelmére – engedélyezheti megállapodás alapján, hogy meghatározott ideig munkáját otthon végezze. Az otthoni munkavégzés díjazás szempontjából ugyanolyan munkavégzésnek minősül, mint a munkaszerződés szerinti munkavégzési helyen történő munkavégzés, ennek megfelelően ezen időtartam alatt a munkavállalót munkabére illeti meg.

Ha azonban a munkáltató nem tudja Önt ilyen módon foglalkoztatni, vagy az otthoni munkavégzés feltételeinek egyébként nem felel meg, **táppénzre jogosult**, mégpedig a biztosítási időszak hosszától függően a táppénzalap ötven-hatvan százalékos, de naponta legfeljebb a minimálbér kétszerese harmincad részének mértékéig.

Szoros kapcsolat (szoros kontakt) alatt az alábbiakat értjük:

- a COVID-19 fertőzöttel egy háztartásban élő személy;
- a COVID-19 fertőzöttel közvetlen fizikai kapcsolatba került személy (pl. kézfogás útján);
- a védőeszköz alkalmazása nélkül a COVID-19 beteg fertőző váladékával érintkezett személy (pl. ráköhögtek vagy szabad kézzel ért használt papír zsebkendőhöz);

- a COVID-19 fertőzöttel személyes kapcsolatba került személy (2 méteren belüli távolság és 15 percnél hosszabb idő);
- a COVID-19 fertőzöttel zárt légtérben együtt tartózkodott személy (2 méteren belüli távolság és 15 percnél hosszabb idő) [pl. irodai megbeszélés).

A szoros kontaktnak minősülő személyek a hatóság által elrendelet, kötelező 14 napos házi karanténba kényszerülnek. A házi karantén feloldása lehetséges, az utolsó kontaktust követő 4. és 6. napon levett negatív teszt birtokában, amit a területileg illetékes (lakhely) hatóság felé kell bemutatni és a karantén megszüntetését kérvényezni.

Szoros kapcsolat (szoros kontakt) alatt az alábbiakat értjük:

- a COVID-19 fertőzöttel egy háztartásban élő személy;
- a COVID-19 fertőzöttel közvetlen fizikai kapcsolatba került személy (pl. kézfogás útján);
- a védőeszköz alkalmazása nélkül a COVID-19 beteg fertőző váladékával érintkezett személy (pl. ráköhögtek vagy szabad kézzel ért használt papír zsebkendőhöz);
- a COVID-19 fertőzöttel személyes kapcsolatba került személy (2 méteren belüli távolság és 15 percnél hosszabb idő);
- a COVID-19 fertőzöttel zárt légtérben együtt tartózkodott személy (2 méteren belüli távolság és 15 percnél hosszabb idő) [pl. irodai megbeszélés).

A karanténba került munkavállaló számára a karantén idejére milyen juttatás jár? Ha karanténba kerülök, kapok fizetést?

A társadalombiztosítási szabályok szerint amennyiben Ön a járványügyi megfigyelés (karantén) miatt nem tud a munkahelyén megjelenni, és más munkahelyen, vagy munkakörben nem foglalkoztatható, úgy – tünetek fennállása nélkül is – keresőképtelennek tekintendő és **táppénzre jogosult**. Ön tehát nem marad ellátatlan erre az időtartamra sem.

Az előző esetben, ha Ön nem beteg és az otthoni munkavégzés feltételei fennállnak, akkor a munkáltató – kérelmére – engedélyezheti megállapodással, hogy meghatározott ideig munkáját otthon végezze.

Ha azért nem tud munkába járni, mert beteg és az egészségügyi hatóságok karantén alá helyezték, akkor Ön keresőképtelennek minősül és táppénzre jogosult a karantén első napjától. A keresőképtelenség ideje alatt a mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól. 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 **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.
- Megjegyzendő még, hogy „7”-es kódos keresőképtelenség esetén betegszabadság nem jár, hanem a keresőképtelenség első napjától táppénz megállapítására és folyósítására kerülhet sor.

Amennyiben kimutathatóan munkavégzés közben, illetve a munkaviszony teljesítésével okozati összefüggésben kerül a munkavállaló abba a helyzetbe, hogy hatósági határozat kötelezi járványügyi megfigyelésre, a fentiek szerint táppénzes állományba került munkavállalók részére a munkáltató méltányosságából megtéríti a távolléti díj és a táppénz különbözetét.

Felhívjuk a figyelmet arra, hogy 2020. szeptember 1. napjától hatályos jogszabálmódosítás értelmében a fentiek nem vonatkoznak a külföldi tartózkodásból hazatérő munkavállalókra. Ezért amennyiben Ön külföldről tér haza, az elrendelt hatósági házi karantén ideje alatt nem keresőképtelen, így táppénz sem illeti meg! Amennyiben otthoni munkavégzésre nincs lehetőség, akkor a karantén időtartamára nem jár díjazás, így az igazolt, nem fizetett távollétnek minősül.

Mit kell tennem, ha a környezetemben történik a fertőződés, de a hatóság nem rendel el karantént?

Ha környezetében igazolt fertőzött eset van, de a hatóság nem rendeli el a karantént, haladéktalanul tájékoztassa munkáltatói jogkörgyakorlóját.

Egészségügyi kockázat esetén a megelőzés érdekében – hatósági vagy orvosi elrendelés hiányában is - **mentesítheti a munkáltató a munkavállalót a munkavégzés alól.** Ha a munkavállalóval egy háztartásban élő személy igazoltan fertőzött, a munkavégzés alóli mentesítés a többi munkavállaló megóvása érdekében szükséges.

Ilyenkor az **alábbiak szerinti sorrendben** kerülhet sor a távollét elszámolására és díjazásra:

1. Amennyiben a **nem keresőképtelen, de az otthoni munkavégzés feltételeinek megfelel,** a munkáltató – kérelmére – megállapodás alapján engedélyezheti, hogy meghatározott ideig munkáját otthon végezze. Az otthoni munkavégzés ugyanolyan munkavégzésnek minősül, mint a normál munkavégzés, ennek megfelelően ezen időtartam alatt a munkavállalót munkabére illeti meg.
2. Ha otthoni munkavégzésre nincs lehetőség, akkor a Munkáltató engedélyezheti a távollétet az **állásidő** szabályai alapján (Mt. 146.§ (1) bek.), a munkavállaló ezen időszak alatt alapbérére (Mt. 136. §) és a Kollektív Szerződés rendelkezéseinek megfelelően bérpótlékra (a továbbiakban együtt: alapbér) jogosult.
3. Amennyiben ennek megvannak a feltételei, legalább időarányos mértékben **szabadságot** kell kiadni.
4. Amennyiben a munkáltatóval erről megállapodnak, **fizetés nélküli szabadságot** lehet biztosítani.

Mi a teendő, ha külföldre utazok szeptember 01. napját követően?

A járványügyi helyzetre tekintettel **Ön köteles előzetesen a munkáltatói jogkörgyakorlókat tájékoztatni**, amennyiben szabadságát külföldön kívánja tölteni, megjelölve a célországot és az esetleges tranzitországokat is. **Ön köteles a munkáltatói jogkörgyakorlóját haladéktalanul tájékoztatni, amennyiben szabadsága alatt vagy a visszaérkezésekor koronavírus-fertőzés tüneteit észleli akár önmagán, akár hozzátartozóin, vagy az Önnel közös háztartásban élő más személyek esetében.** A tájékoztatásnak ki kell terjednie arra is, ha repülőjárat törlése, karantén, vagy egyéb járványügyi kényszerintézkedés miatt nem tud visszatérni, illetve az előre engedélyezett szabadság leteltét követően munkára jelentkezni.

2020. szeptember 1. napjától, aki magáncélból külföldre utazik, hazatérésekor egészségügyi vizsgálatát köteles tölteni.

Ha fertőzés gyanúját állapítják meg, akkor a hatóság által elrendelt 14 napos karanténba kerül, amely időtartam alatt keresőképtelen, táppénzre jogosult.

Ha nem állapítják meg a fertőzés gyanúját, de járványügyi kockázatot jelent, akkor **14 napos hatósági házi karanténba kerül.** A hatósági házi karanténban elhelyezett személy a karanténból kérelme alapján, de saját költségére akkor kerülhet ki, ha 5 napon belül, legalább 48 óra különbséggel két negatív SARS-CoV-2 PCR teszttel rendelkezik.

Hova kell benyújtani a kérelmet?

A kérelmet annak a járványügyi (népegészségügyi) hatóságnak kell benyújtani, amelyik a karantént elrendelte – tehát nem a rendőrségnek! Az, hogy melyik az illetékes hatóság, a karantént elrendelő határozatból derül ki.

Amennyiben MINDKÉT teszt eredménye negatív, a karantént fel kell oldani, amit a hatóságtól illeték befizetését követően kérelmezni kell.

Ha a külföldről hazatérő, **hatósági házi karanténban lévő munkavállaló az otthoni munkavégzés feltételeinek megfelel**, a munkáltató megállapodás alapján engedélyezheti, hogy meghatározott ideig munkáját otthon végezze.

Ha azonban a munkáltató nem tudja a munkavállalót ilyen módon foglalkoztatni, vagy a munkavállaló az otthoni munkavégzést visszautasítja, **a munkavállaló a karanténban töltött ideje alatt nem keresőképtelen, így táppénzre nem jogosult, ezen időtartam igazolt, nem fizetett távollétként kerül elszámolásra.**