

*JK-27-1-8-10/B-1/2020*..... Ikt. szám

**Tárgy: Koronavírus veszély okán történő munkáltatói intézkedés IV. – Munkarendre vonatkozó munkáltatói intézkedések**

**I. Általános rendelkezések**

A munkáltató a fertőzésveszély minimalizálása érdekében a társaságnál irányadó munkarend, ügyintézési rend tekintetében az alábbi átmeneti intézkedéseket vezeti be:

1. Amennyiben a munkafeladat azt lehetővé teszi, a felettes vezetőknek törekedniük kell arra, hogy minimalizálják az egy zárt légtérben egyszerre munkát végző dolgozók számát.

2. A munkaidő beosztást figyelembe véve a munkavállalóval egyeztetve a felettes vezető megvizsgálhatja az a lehetőséget, hogy az adott munkavállaló munkaideje és pihenőnapjai átütemezhető-e, az Mt. előírásainak betartása mellett.

Ennek érdekében – amennyiben a veszélyhelyzet időtartama azt indokolja – a munkáltató a jelenlegi 4 havi munkaidő keret kiterjesztéséről dönt (adott esetben akár 2020. december 31. napjáig).

A munkáltató kollektív szerződésben meghatározott munkarendet a járványveszély idejére az alábbiak szerint módosítja:

- Peremidő: 6.00 és 20.00 között
- Törzsidő: nincs meghatározva

Ebben az esetben a munkaidő beosztást készítő vezető a munkaidő-kereten belül, a munkavállalóval egyeztetve rendelkezik a munkanapok és pihenőnapok elrendeléséről, egyenlőtlen kiadásának lehetőségéről. A munkavállalók a munkaidő keret időtartama alatt kötelesek ledolgozni a kiesett munkaidejüket. A kiesett munkaidőt a kártyahasználattal rendelkezőknek a munkaidő nyilvántartó rendszer rögzíti (nem lesz kártyahúzás), az írásos jelenléti ívet használók esetében pedig a jelenléti íven utólag kell rögzíteni a távollétet (szakterületi vezető aláírásával igazoltan).

Biztosítható a szombati munkavégzés lehetősége is, azonban a napi munkaidő 10 óránál több nem lehet. Ha a munkáltató a munkavállaló kérésére módosít a már közölt munkaidő beosztáson, az így elrendelt munkaidő nem minősül rendkívüli munkaidőnek.

3. Amennyiben munkaszervezési körülmények indokolják, a munkáltató jogosult a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál foglalkoztatni, a Munka Törvénykönyvében írt korlátozások

figyelembevételével. A kirendelésről a munkáltató előre, írásban értesíti az érintett munkavállalót.

**4. Táppénz, egyéb munkaügyi intézés**

Amennyiben a munkavállaló keresőképtelen (bármilyen okból), vagy gyermeke betegségéből kifolyólag ápolásra szorul, a betegszabadság, illetőleg táppénz természetesen igénybe vehető. A jelenlegi időszakban a munkáltató elektronikus formátumban is elfogadhatja a táppénzes, vagy egyéb munkaügyi papírt (szkennelt, fényképezett), így emiatt nem kell bejönnie a munkavállalónak. Kérjük, a dokumentumokat a **munkaugy@biokom.hu** e-mail címre megküldéssel juttassák el a bér- és munkaügyi csoport számára.

**II. Kisgyermekes munkavállalók számára a 12 évesnél fiatalabb gyermekek felügyeletének biztosítása érdekében, a 60 év feletti munkavállalók, valamint a krónikus betegségben szenvedők esetében munkavállalók számára biztosítandó lehetőségekről**

A koronavírus járvány terjedése miatt a Kormány 1102/2020. (III.14.) sz. határozatában az iskolákban a tantermen kívüli, digitális munkarend bevezetéséről döntött. Pécs Megyei Jogú Városban a Polgármester az óvodákban és iskolákban 2020. március 17. napjától már csak ügyeleti rendszerű működést rendelt el.

A koronavírus fertőzés szempontjából fokozottan veszélyeztetett csoportnak számítanak a 60 év felettek, illetve a bizonyos krónikus betegségben szenvedők (szív- és érrendszeri problémák, diabétesz, krónikus légúti betegségek).

A fentiek szerint érintett munkavállalók számára a munkáltató az alábbi munkavégzési, illetve távollétre vonatkozó lehetőségeket ajánlja fel:

**1. Fizetett szabadság igénybevétele**

A már beütemezett szabadságok módosíthatók, a szabadság igénybevételének nincs akadálya. A szabadság kiadására jogosult vezető a jelen rendkívüli helyzetben nem köteles ragaszkodni ahhoz, hogy a munkavállaló a szabadságkérelmét a tervezett szabadság megkezdése előtt legalább 15 nappal korábban terjessze elő. A felek közös megegyezéssel eltekinthetnek a munkáltatóra irányadó szabadságkiadási szabályoktól is, ideértve az évi egy alkalommal legalább 14 naptári napra történő munkavégzés alóli mentesülés biztosítását is.

**2. Távmunkában, otthonról történő munkavégzés (Home office)**

Azokban a munkakörökben foglalkoztatott munkatársaink számára, akik felettes vezetőjük döntése alapján feladataikat otthonról is el tudják látni, és a munkáltató biztosítani tudja az ehhez szükséges technikai feltételeket, engedélyezhető az otthonukban történő munkavégzés. Az engedélyezett home office időtartama alatt a munkavállalónak munkaidőben folyamatosan elérhetőnek kell lennie és munkát kell végeznie (át kell tehát gondolni, hogy a gyermekek

felügyelete mellett ez mennyire teljesíthető). Egyebekben a home office-ra vonatkozó szabályokról a munkáltató külön utasítást ad ki.

### 3. Munkaidőkeret terhére történő távollét

Azon munkavállalók, akik ezt a lehetőséget választják, az I.2 pontban írtak szerint, a munkaidő keret időtartama alatt kötelesek ledolgozni a kiesett munkaidejüket.

### 4. Részmunkaidő (4 vagy 6 órás)

A munkavállaló kérelmére a teljes munkaidőre (8 órás) szóló munkaszerződést a munkáltató átmeneti időre módosíthatja.

### 5. Igazolt, fizetetlen távollét biztosítása

Az Mt. 55.§. szerint a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét tartamára a munkavállaló mentesül a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól, erre az időre azonban díjazásra nem jogosult. A veszélyhelyzet fennállása ilyen körülménynek minősül. Hosszabb, egy-két napot meghaladó távollét tartamára a fizetés nélküli szabadság igénybevétele a javasolt (lásd 6. pont).

### 6. Fizetés nélküli szabadság biztosítása

Megállapodás köthető fizetés nélküli szabadság igénybevételéről. Ezt általában hosszabb időtartamra kötheti a munkavállaló, díjazásra nem jogosult. Felhívjuk a figyelmet, hogy a fizetés nélküli szabadság esetén a munkavállalót nem illeti meg társadalombiztosítási ellátás, csak ha külön egészségügyi szolgáltatási járulékot fizet!

**A munkavállalók a távollétükkel, munkarendjükkel kapcsolatosan kötelesek a felettes vezetőjüket tájékoztatni, akik kötelesek a bér és munkaügyi csoport felé írásban leadni az egyes munkavállalókkal kapcsolatos információkat.**

Pécs, 2020. március 16.

  
Dr. Leitold Csaba  
ügyvezető

Dél-Kom Nonprofit Kft.  
7632 Pécs, Siklósi út 52.  
Cégjegyzékszám: 02-09-084556  
Adószám: 11541587-2-02

**Érvényes: 2020. március 16-től visszavonásig**