



ELNÖK-VEZÉRIGAZGATÓ

A MÁV Zrt. valamennyi munkáltatói
jogkörgyakorlója részére

Ikt. szám: 15005/2020/MAV

másolatban:

A MÁV Zrt. konszolidációs körébe tartozó
leányvállalatok első számú vezetői részére

Tisztelt Vezető Kollégák!

Figyelemmel a koronavírus-járvánnyal kapcsolatosan kiadott legújabb jogszabályi rendelkezésekre is, a korábbi 9773/2020/MAV számú rendelkezést az alábbiak szerint módosítom:

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

A hivatkozott rendelkezés I. pontja tartalmazta a munkavállalók 12 éven aluli gyermekének napközbeni felügyeletének ellátása miatt felmerülő távollétek kezelésének lehetőségeit, amelyek az alábbiak:

1. szabadság igénybevétele, akár a teljes évi keret terhére is,
2. otthoni munkavégzés (Home-office) igénybevétele, ha munkakörben ez lehetséges,
3. gyermekápolási táppénz igénybevétele, a gyermek betegsége esetén
4. végső esetben nem fizetett, igazolt távollét [Mt. 55.§ (1) bekezdés j) pont]

A fenti rendelkezés 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.

A bölcsődei és óvodai ellátás vonatkozásában 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.

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

Mindezekre tekintettel a hivatkozott rendelkezés I. pontjának 4. alpontja helyébe az alábbi 4. alpont lép, illetve a rendelkezés I. pontja új 5. alponntal egészül ki:

„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 alapbérére 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 alpbért 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, az Operatív HR igazgató értesítése mellett.

Az előzőeken kívül, más 12 éven aluli gyermek esetében benyújtott indokolt írásbeli kérelemről a munkáltatói jogkörgyakorló az Operatív HR igazgató előzetes egyetértésével dönt.

A kiesett munkaidő mértékéről, annak utólagos ledolgozásának teljesítéséről a munkáltatói jogkörgyakorló köteles az Operatív HR igazgatót legkésőbb 2021. január 15. napjáig írásban tájékoztatni.

5. Igazolt, méltányosságból fizetett távollét a gyermek felügyeletére:

Amennyiben az 1-4. pontokban felsorolt módzatok (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 alapbérének 60 %-át.”

II. Az „Otthoni munkavégzés”-ből történő fokozatos visszatérés elrendelése

A hivatkozott rendelkezés II. pontja tartalmazta az „Otthoni munkavégzés” alkalmazásának elrendelését és engedélyezésének folyamatát.

A hivatkozott szabályozás által, 2020. március 16. napjával elrendelt „Otthoni munkavégzés”-t a jövőben az alábbiak szerint kell alkalmazni.

1.

A védelmi intézkedésekről szóló 168/2020. (IV. 30.) Korm. rendelet területi hatálya alá tartozó, azaz **Budapest és Pest megye kivételével Magyarország teljes területén munkavégzési helytel rendelkező munkavállalók esetében** az alábbiakat rendelem el.

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 visszaállításhoz feltétlenül szükséges.
- azokon a munkahelyeken lehetséges, ahol az irodai környezetben, zárt térben a járványhelyzetre vonatkozó mindenkor 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 kétféle munkanapon jelenjen meg munkavégzés céljából.

A munkáltatói jogkörgyakorló a fenti elvárások szerint köteles meghatározni 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 leírtakon túlmenően is törekedni kell az általános higiéniai követelmények fokozott betartására.

Ennek során a közös helyiségek használatához kapcsolódóan – különösen, de nem kizárólagosan – az alábbiakra kell tekintettel lenni:

- Ellenőriztetni kell a napi fertőtlenítő takarítások megtörténtét, valamint a légkondicionáló és a légcserélő rendszerek rendszeres fertőtlenítését.
- Étkezéshez kizárólag egyéni vagy egyszeri használatú eszközöket szabad használni.
- Biztosítani kell a fertőtlenítő folyékony szappan használatát.
- Az ajtókat nyitva, megtámasztva kell tartani, 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 hivatkozott 9773/2020/MAV számú rendelkezés II. pontjában foglaltakat továbbra is alkalmazni kell.

Kérem a munkáltatói jogkörgyakorlókat, hogy a jelen rendelkezésemben foglaltak végrehajtása során körültekintően, de méltányosan szíveskedjenek eljárni.

A jelen rendelkezésem a közzétételének napjától annak visszavonásáig hatályos, de a kiesett munkaidő pótlását lehetővé tevő munkáltatói intézkedések 2020. december 31. napjáig alkalmazhatóak.

Budapest, 2020. május 5.

Üdvözlettel:



dr. Homolya Róbert
elnök-vezérigazgató