



HUMÁNERŐFORRÁS VEZÉRIGAZGATÓ-HELYETTES

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

Ikt. szám: 7778/2021/MAV

másolatban:

**Valamennyi a MÁV Zrt. konszolidációs körébe
tartozó leányvállalat
humán vezetője részére**

Tisztelt Vezető Kollégák!

Amint az közismert, Magyarországon az arra előzetesen jelentkezők részére 2020 vége óta zajlik a koronavírus elleni védőoltások beadása, melynek ütemét a rendelkezésre álló vakcinák határozzák meg.

Annak érdekében, hogy a védőoltást igénylő munkavállalók a számukra kijelölt időpontban hozzájuthassanak a vakcinához és eközben a vasútüzem működése is zavartalan legyen, az alábbiakra hívom fel a figyelmet.

1. A munkavállalók jogosultak az általuk igényelt védőoltás felvételére. E körülmény az Mt. 55. § (1) bekezdésének k) pontja alapján olyan különös méltánylást érdemlő személyi oknak minősül, amelynek szükséges és igazolt időtartamára – más munkajogi megoldás alkalmazásának hiányában is – a munkavállaló igazolt, nem fizetett távollét keretében mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól.
2. E körben a munkavállalónak is együttműködési kötelezettsége van, azaz a munkáltató működésének zavartalansága érdekében haladéktalanul köteles azt jelezni a munkáltatónak, ha a védőoltás beadásának időpontjáról és helyéről hivatalosan értesítették.
3. A munkáltatói jogkörgyakorlók méltányosan eljárva kötelesek minden olyan szóba jöhető munkajogi megoldás alkalmazhatóságát megvizsgálni, amellyel a munkavállalót keresetveszteség a védőoltás felvétele mellett sem éri és a munkáltató működése is zavartalan lehet.

A lehetőségeket akár egyedileg mérlegelve azt a megoldást kell választani, amely munkaidő-kieséssel nem jár vagy a kiesés általa csak a legcsekélyebb mértékű lesz.

Az igazolt, nem fizetett távollét biztosításán túl, annak érdekében, hogy az oltás időpontjában az érintett munkavállalónak ne legyen munkavégzési kötelezettsége, sor kerülhet, különösen:

- szabadság engedélyezésére a munkavállaló kérelme alapján, akár a kérelemre előírt határidő betartása nélkül is,
- a munkaidő-beosztás egyoldalú munkáltató általi módosítására, az arra vonatkozó határidő megtartásával,
- a munkaidő-beosztás munkavállaló kérelmére történő módosításával, határidő nélkül,
- a kiesett munkaidő utólagos ledolgozására, a munkavállaló kérelmére, amely utólagos ledolgozás nem minősül rendkívüli munkaidőnek.

Kérem, körültekintő mérlegeléssel tegyék lehetővé azt, hogy az érintett munkavállalók a hatóságok által előírt időben és módon részesülhessenek az igényelt védőoltásban.

Budapest, 2021. február 24.

Üdvözlettel:



Steininger Zsolt
humánerőforrás vezérigazgató-helyettes