

Munkarend és munkaidőbeosztási szabályok a veszélyhelyzet alatt

	Munkaidő	Munkabér	Béren kívüli juttatások
Hatóság által elrendelt karantén	<ul style="list-style-type: none"> – a munkavállaló keresőképtelen (orvosi igazolásról a hatóság gondoskodik) – munkabér helyett: táppénz (ha a munkavállaló ebben az évben még nem volt beteg, akkor az első 15 napra betegszabadságot kap, ebben az esetben a távolléti díj 70 %-a jár) 		a munkaszerződés, vagy a Kollektív Szerződés, vagy a Cafetéria Szabályzat szerint, kivéve, ha külön rendelkeznek a keresőképtelenség idejére járó juttatásokról
Otthoni munka (home office)	<ul style="list-style-type: none"> – a munkáltató rendeli el, legfeljebb a veszélyhelyzet lejárta utáni 30 napig – hétfőtől péntekig napi 8 óra, 2 pihenőnap – munkaközi szünet (minimum 20 perc, maximum 1 óra), képernyő előtti munkavégzés esetén: óránként 10 perc szünet) – képernyő előtti munkavégzésre vonatkozó jogszabály előírásainak betartása – személyiségi jogok tiszteletben tartása (Skype, Messenger, stb.!) – munkaeszközök: általában a munkáltató tulajdonában – munkavégzés ellenőrzése: a munkáltató kötelezettsége erről rendelkezni¹ 	munkaszerződés szerinti alapbér, vagy munkaszerződés szerinti alapbér, +bérpótlékok, amelyek függetlenek a munkarendtől, illetve a munkaidőbeosztástól	a munkaszerződés, vagy a Kollektív Szerződés, vagy a Cafetéria Szabályzat szerint
Állásidő	<ul style="list-style-type: none"> – nincs munkavégzés (a munkáltató nem tudja foglalkoztatni a munkavállalót) – meghatározott időtartam (dátum szerint vagy: a veszélyhelyzet végéig) – a munkavállaló rendelkezésre állásra kötelezett (behívható munkavégzésre) 	munkaszerződés szerinti alapbér	a munkaszerződés, vagy a Kollektív Szerződés, vagy a Cafetéria Szabályzat szerint, kivéve, ha külön rendelkeznek a fizetés nélküli szabadság idejére járó juttatásokról
Csökkentett munkaidő	<ul style="list-style-type: none"> – általános értelemben: részmunkaidő – veszélyhelyzetben: a veszélyhelyzet kihirdetését követően módosításra kerülő munkaszerződés szerint háromhavi átlagban legalább a módosítás előtti munkaszerződés szerinti 25 %-át elérő, de a 85 %-át meg nem haladó részmunkaidő (141/2020. (IV. 21.) Korm. rendelet 3. §) – csak munkaszerződés módosítással (vagy külön megállapodással) alkalmazható 	munkaszerződés szerinti alapbér, + bérpótlékok	a munkaszerződés, vagy a Kollektív Szerződés, vagy a Cafetéria Szabályzat szerint Csak akkor csökkenthető, ha jogszabály, kollektív szerződéses rendelkezés, vagy szabályzat időarányos juttatást ír elő
Szabadság kiadása	<ul style="list-style-type: none"> – a munkavállaló 7 munkanap szabadsággal maga rendelkezik (két részletben kérheti), 15 nappal előbbi bejelentéssel – a többi szabadságot a munkáltató rendeli el, szintén 15 nappal előbb² 	távolléti díj (Mt. 148. § - a távollét kezdő időpontjában érvényes egy napra jutó alapbér vagy az ezt megelőző utolsó félévre járó teljesítménybér	a munkaszerződés, vagy a Kollektív Szerződés, vagy a Cafetéria Szabályzat szerint

¹jó ha van egy szabályzat vagy utasítás a további viták elkerülése végett, amelyben rendelkeznek arról, milyen munkaidő-nyilvántartást vezetnek (pl. Excel-táblázat formájában, amiről a munkavállaló tájékoztatja munkáltatóját)

² a veszélyhelyzet bejelentése után a 15 napot sokan nem tudták betartani

Fizetés nélküli szabadság	<ul style="list-style-type: none"> – a munkavállaló kérheti – az egészségügyi hozzájárulást a munkavállaló fizeti (7.710 Ft/hó (257 Ft/nap) – veszélyhelyzet alatt: a munkáltató fizeti, aki ezt az összeget visszaigényelheti a központi költségvetéstől 	–	lehetséges megállapodni a munkáltatóval arról, hogy a biztosítás jellegű juttatásokat továbbra is fizeti a munkáltató
Munkarend megváltoztatása	<ul style="list-style-type: none"> – 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet 6. §-a szerint: munkaidőbeosztás közlésének szabályától el lehet térni, és el lehet rendelni az otthoni munkavégzést – közölt munkaidőbeosztás módosítása: el lehet térni a „7 nappal előbb 7 napra” közlési szabálytól – 104/2020. (IV. 10.) Korm. rendelet 1. §-a szerint a munkáltató egyoldalúan elrendelheti a kétéves munkaidőkeretet (ez alatt oszthatja el a kiesett munkaidőt) 	munkaszerződés szerint, ami csak közös megegyezéssel módosítható(!)	a munkaszerződés, vagy a Kollektív Szerződés, vagy a Cafetéria Szabályzat szerint

Budapest, 2020. május 10.

Rózsáné dr. Lupkóics Mariann