



ELNÖK-VEZÉRIGAZGATÓ

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

másolatban:

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

Iktatószám:39708/2021/MAV

Tárgy: pandémiás esetek
kapcsán alkalmazandó
útmutató

Melléklet: Járványügyi
munkajogi esettár

Tisztelt Vezető Kollégák!

A pandémiás esetek kapcsán alkalmazandó 28241/2020/MAV számú útmutatót 2021. november 22. napjától hatályon kívül helyezem és - visszavonásig vagy eltérő rendelkezés kiadásáig - az alábbiak szerint rendelkezem.

A járványhelyzet 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 esetek 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 magán betegség tüneteit érzi (lásd 1. sz. melléklet 1. pont szerinti eset)

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

E-mail: homolya.robort@mav.hu

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 szólítani a munkavállalót az otthonmaradásra (ha felvette a munkát, a 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 (120 órára) 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)

2.1. A Munkavállaló köteles haladéktalanul tájékoztatni a Munkáltatót, amennyiben bármely 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].
- **Ha azonban a pozitív koronavírus teszt ellenére a munkavállaló nem észlel tüneteket, illetve olyan mértékű romlást az egészségügyi állapotában, amely megakadályozza a munkavégzését és az otthoni munkavégzésre vonatkozó feltételek egyébként biztosítottak, akkor a munkavállaló kezdeményezésére a munkáltatói jogkörgyakorló az általános szabályok szerint engedélyezheti az otthoni munkavégzést.** A munkáltató ebben az esetben nem rögzít keresőképtelen állományt, hanem a munkavállaló otthoni munkavégzésben látja el a munkaköri feladatait.

2.2. 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.

2.2.1. A szoros kontaktnak minősülő munkavállalók távollétének elszámolására és díjazásra 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 kontaktusban álló személy válik igazoltan fertőzötté, azonban a járványügyi hatóság a munkavállaló elkülönítését, járványügyi megfigyelését (még) nem rendeli el.

2.2.2. A koronavírus igazolásáról szóló 60/2021. (II. 12.) Korm. rendelet szerint a koronavírus elleni **védettség igazolására a védettségi igazolvány, illetve a védettséget igazoló applikáció szolgál.**

Az a munkavállaló, aki a **koronavírus elleni védettségét** védettségi igazolvánnyal, illetve applikációval igazolni tudja, jogilag a koronavírus ellen védettnek minősül.

A szoros kontaktnak minősülő, de védettségi igazolvánnyal (applikációval) rendelkező munkavállalók esetén a munkáltatói jogkörgyakorló mérlegelési jogkörében eljárva dönt a munkahelyen való további munkavégzésről vagy egészségügyi kockázat esetében – a megelőzés érdekében - a munkahelytől való távoltartás 2.2.1. pontban meghatározott egyes eszközeiről.

A munkáltatói jogkörgyakorló **az egészségügyi kockázat kizárása érdekében** ezen tünetmentes munkavállalók esetében jogosult „gyorsteszt” alkalmazását igényelni. Ennek a költsége a munkáltatót terheli, a munkavállaló viszont köteles együttműködni annak elvégzésében.

A Vasútegészségügyi Nonprofit Közhasznú Kft. által végzett **gyorsteszt vizsgálatot a fertőzéstől/kontaktálódástól számított 4. napon** kell megvalósítani.

Ez alapján adott esetben – az otthoni munkavégzés lehetőségének hiányában – indokolt lehet, hogy a munkáltató a többi munkavállaló egészségének védelme érdekében saját döntésével távol tartsa a munkahelytől a szoros kontaktnak minősülő munkavállalót legalább a teszt elvégzésének időpontjáig, vagyis az igazolt kontakt időpontjától számított 4. napig. Negatív eredményű antigén gyorsesztesztet követően a munkáltatói jogkörgyakorló engedélyezheti a munkahelyi munkavégzést.

A munkavállaló a védettség tényének igazolása érdekében a védettségi igazolványát (applikációját) a munkáltatói jogkörgyakorló részére bemutatja, azonban a munkáltató az igazolványt nem másolhatja le, annak adatait nem rögzítheti.

A munkahelyi munkavégzés engedélyezése esetén, a védettségi igazolvánnyal (applikációval) rendelkező munkavállaló figyelmét is fel kell hívni a hatályos járványügyi és higiénés szabályok fokozott betartására.

Ha a védettségi igazolvánnyal (applikációval) rendelkező munkavállaló tüneteket észlel magán, akkor erről az általános gyakorlat szerint haladéktalanul tájékoztatnia kell a munkáltatói jogkörgyakorlóját, és háziorvosához kell fordulnia.

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.

4.1. Védettségi igazolvánnyal (védettséget igazoló applikációval) rendelkező munkavállaló esetében:

A hatályos utazási szabályok szerint az a személy, aki a határátlépés során a koronavírus elleni védettséget **védettségi igazolvány (applikáció) felmutatásával igazolja, korlátozás** (karantén elrendelése) **nélkül** léphet be az ország területére, tehát tünetmentessége esetén munkavégzésének nincs akadálya.

4.2. Védettségi igazolvánnyal (védettséget igazoló applikációval) nem rendelkező munkavállaló:

- a) Aki magáncélból külföldre utazik, és nem rendelkezik koronavírus elleni védettséget igazoló védettségi igazolvánnyal (applikációval), ha hazatérésekor **fertőzés gyanúját** állapítják meg, akkor a hatóság által elrendelt 10 napos karanténba kerül, melynek időtartama alatt keresőképtelennek minősül és táppénzre jogosult.
- b) **Ha nem állapítják meg a fertőzés gyanúját**, de járványügyi kockázatot jelent, akkor **10 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 készültségi időszak utazási korlátozásairól}

Ebben az esetben, amennyiben a külföldről hazatért, **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.

B/ Munkáltatói jogkörgyakorló eljárása a fenti esetek felmerülése esetén:

- 1) A munkáltatói jogkörgyakorló az irányítása alatt álló munkavállalókat érintő, koronavírussal összefüggésbe hozható valamennyi esetről a humánerőforrás szervezet által meghatározott adatszolgáltatási rend szerint köteles 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.

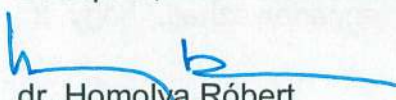
A közegészségügyi okból foglalkozástól eltiltás vagy hatósági elkülönítés esetén a keresőképtelenséget az orvos „7”-es kóddal igazolja, ez alapján a munkavállaló táppénzre jogosult. (Meg kell jegyezni, hogy ebben az esetben a betegszabadság szabályai nem alkalmazandók, azaz a keresőképtelenség első napjától 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, 2021. november 24.


dr. Homolya Róbert
elnök-vezérigazgató

1. sz. melléklet: Járványügyi munkajogi esettár

szám:	eset:	keresőképesség:	elrendelő:	minősítés:	díjazás:	jogszabályi rendelkezés:
1.	a munkavállaló fertőzött	nem, ha tüneteket észlel	hatóság	kórházi elkölönítés	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. §
		igen, mert nem észlel tüneteket és az otthoni munkavégzés feltételeinek megfelel	hatóság rendeli el, de a munkáltató engedélye alapján megállapodással otthoni munkavégzés	- irodai munka esetén: otthoni munkavégzés	munkabér	otthoni munkavégzésre vonatkozó megállapodás alapján
2.	a munkavállaló bizonyítottan fertőzöttel érintkezett illetve egyébként az elkölönítését rendelik el	nem	hatóság	járványügyi elkölönítés, 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. §
		igen, mert nem észlel tüneteket és az otthoni munkavégzés feltételeinek megfelel	hatóság rendeli el, de a munkáltató engedélye alapján megállapodással otthoni munkavégzés	- irodai munka esetén: otthoni munkavégzés	munkabér	otthoni munkavégzésre vonatkozó megállapodás alapján
3.	ha bizonyítottan a munkavégzés közben, vagy a munkaviszony teljesítésével okozati összefüggésben a munkavállaló fertőzöttel érintkezett és a járványügyi elkölönítését rendelik el	nem	hatóság	járványügyi elkölönítés, megfigyelés, zárlat	táppénz + a táppénz és a távolléti díj közötti különbözet	- 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.	a munkavállaló nem fertőzött, de bejelentése szerint lehet kockázat VAGY munkavállaló vagy hozzátartozó megbetegedése miatt szoros kontaktusnak minősülő kollégák távolmaradása - munkáltatói mérlegelés alapján 10 napra indokolt lehet, azokban az esetekben is – megelőzési céllal –, ha a munkavállaló rendelkezik védettségi igazolvánnyal (védettséget igazoló applikációval)	igen	megállapodással vagy munkáltató egyoldalúan rendeli el	munkáltatói mérlegelés szerint: - irodai munka esetén: otthoni munkavégzés - egyéb esetekben: 1. állásidő (alapeset) 2. szabadság 3. fizetés nélküli szabadság (megállapodás alapján)	otthoni munkavégzés: munkabér <u>egyéb esetekben:</u> 1. alapbér + Bérpótlék * 2. távolléti díj 3. díjazás nélkül	1. Mt. 146.§ (1) bek. és 147. § 2. Mt. 146.§ (3) bek. a)
5.	a munkavállaló nem fertőzött, de külföldön karanténba / zárlatba kerül	nem	külföldi hatóság	járványügyi megfigyelés / zárlat	táppénz	Ebtv. 43. § (1) bekezdés, 44. § g) pont, 18/1998 NM rendelet 29. §
7.	a munkavállaló külföldről tér haza, és 10 napos hatósági házi karantént rendel el a hatóság	nem keresőképtelen	hatóság	munkáltatói mérlegelés szerint: - irodai munka esetén: otthoni munkavégzés - egyéb esetekben: igazolt, nem fizetett távollét	otthoni munkavégzés: munkabér <u>egyéb esetekben:</u> díjazás nélkül	408/2020. (VIII. 30.) Korm. rendelet 1997. évi CLIV. törvény 67/A. § Mt. 55.§ (1) bek. k)
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 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 2. otthoni munkavégzés – munkabér 3. más munkahelyen munkavégzés -munkabér (<i>megállapodás / kiküldetés</i>)	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	munkáltató	ha a vírus miatt: elháríthatatlan külső ok	1. fizetetlen állásidő 2. otthoni munkavégzés – munkabér 3. más munkahelyen munkavégzés -munkabér (megállapodás / kiküldetés, átirányítás által)	1. Mt. 146.§ (1) bek. és KSz 34. § 4. pontja utólagos ledolgozás lehetősége 2. megállapodással 3. Mt. 53.§
				ha NEM a vírus miatt, hanem más, egyébként elhárítható ok miatt	1. állásidő: alaphét + Bérpótlék* 2. otthoni munkavégzés – munkabér 3. más munkahelyen munkavégzés -munkabér (megállapodás / kiküldetés, átirányítás által)	1. Mt. 146.§ (1) bek., 147.§ 2. megállapodással 3. Mt. 53.§
11.	a munkavállaló nem fertőzött, de a közoktatási intézmények zárva, ezért gyermekével otthon marad	igen	munkáltató	munkavégzés alóli mentesülés	1. Mt.: igazolt, nem fizetett távollét 2. otthoni munkavégzés – munkabér 3. szabadság: (akár éves keretig) távolléti díj	1. Mt. 55.§ (1) bek. k) 2. megállapodással 3. Mt. 146.§ (3) bek. a)

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