



ELNÖK-VEZÉRIGAZGATÓ

A MÁV Zrt. valamennyi
munkáltatói jogkörgyakorlója részére

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

Iktatószám:
9999/2022/MAV

Tárgy: pandémiás esetek
kapcsán alkalmazandó
útmutató

Melléklet: Járványügyi
munkajogi esettár

Tisztelt Vezető Kollégák!

A pandémiás esetek kapcsán alkalmazandó 39708/2021/MAV számú útmutatót 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 Cégbíróság Cg. 01-10042272

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 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 az esetében fertőzést igazol.

- Ekkor a munkavállaló legalább 7 nap időtartamig vagy gyógyulásáig hatósági elrendelés alapján karanténba kerül, amely alatt **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]. A karantén a tünetek észlelésétől számított 5. napon az érintett által elvégzett Ag gyorsteszt negatív eredménye birtokában feloldható, mely Ag gyorsteszt eredményét a munkáltató felé igazolni szükséges.
- 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) munkavállaló(k) - kivéve a védettségi igazolvánnyal rendelkező(k) - az igazolt utolsó találkozástól számított 7 napra karanténba kerül(nek) hatósági elrendelés alapján. A karantén annak kezdetétől számított 5. napon elvégzett Ag gyorsteszt negatív eredménye birtokában feloldható, mely gyorsteszt eredményét a munkáltató felé igazolni szükséges. Egészségügyi kockázat esetén a megelőzés érdekében – hatósági vagy orvosi elrendelés hiánya esetén is – 7 napra a munkavégzési kötelezettség alól fel kell menteni. A védettségi igazolvánnyal nem rendelkező munkavállalók esetében a fertőzéstől/kontaktálódástól számított 5. napon elvégzett negatív eredményű Ag gyorsteszt alapján a munkavégzési kötelezettség alóli felmentés megszüntetésre kerülhet, tehát a munkavállaló újra munkába állhat.

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 bérpótléokra (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 elleni védettség 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 antigén „gyorsteszt” alkalmazását igényelni. Ennek a költsége a munkáltatót terheli, a munkavállaló viszont köteles együttműködni annak elvégzésében.

A Vasútegészségügyi Nonprofit Közhasznú Kft. által végzett antigén **gyorsteszt vizsgálatot a fertőzéstől/kontaktálódástól számított 5. 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 antigén gyorsteszt elvégzésének időpontjáig, vagyis az igazolt kontakt időpontjától számított 5. napig. Negatív eredményű antigén gyorstesztet 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.

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.

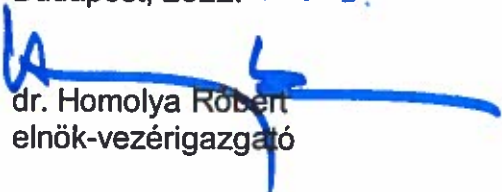
A közegészségügyi okból foglalkozástól eltiltás vagy hatósági elkülönítés esetén a keresőképtelenséget az orvos „7”-es kóddal igazolja, ez alapján a munkavállaló táppénzre jogosult. (Meg kell jegyezni, hogy ebben az esetben a betegszabadság szabályai nem alkalmazandók, azaz a keresőképtelenség első napjától 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, 2022. 03. 29.


dr. Homolya Róbert
elnök-vezérigazgató

I. sz. melléklet: Járványügyi munkajogi esettár

szám:	eset:	keresőképesség:	elrendelő:	minősítés:	díjazás:	jogszabályi rendelkezés:
1.	a munkavállaló fertőzött	nem, ha tüneteket észlel	hatóság	kórházi elkülönítés	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 elkülönítését rendelik el	nem	hatóság	járványügyi elkülönítés, 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 elkülönítését rendelik el	nem	hatóság	járványügyi elkülönítés, 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.	<p>a munkavállaló nem fertőzött, de bejelentése szerint lehet kockázat</p> <p>VAGY</p> <p>munkavállaló vagy hozzátartozó megbetegedése miatt szoros kontaktusnak minősülő kollégák távollmaradása</p> <p>- munkáltatói mérlegelés alapján 7 napra indokolt lehet azokban az esetekben is – megelőzési céllal – ha a munkavállaló rendelkezik védettségi igazolvánnyal (védettséget igazoló applikációval)</p>	igen	megállapodással vagy munkáltató egyoldalúan rendel el	<p>munkáltatói mérlegelés szerint:</p> <p>- <u>irodai munka esetén:</u></p> <p>otthoni munkavégzés</p> <p>- <u>egyéb esetekben:</u></p> <p>1. <u>állásidő (alap eset)</u></p> <p>2. <u>szabadság</u></p> <p>3. <u>fizetés nélküli szabadság (megállapodás alapján)</u></p>	<p>otthoni munkavégzés: munkabér</p> <p>egyéb esetekben:</p> <p>1. alaplábér + Bérpótlék *</p> <p>2. távolléti díj</p> <p>3. díjazás nélkül</p>	<p>1. Mt. 146.§ (1) bek. és 147. §</p> <p>2. Mt. 146.§ (3) bek. a)</p>
5.	<p>a munkavállaló nem fertőzött, de külföldön karanténba / zárlatba kerül</p>	nem	külföldi hatóság	járványügyi megfigyelés / zárlat	táppénz	Ebtv. 43. § (1) bekezdés, 44. § g) pont, 18/1998 NM rendelet 29.§
6.	<p>a munkavállaló nem fertőzött, de lakóhelye zárlat alá kerül</p>	nem	hatóság	járványügyi zárlat	táppénz	Ebtv. 43. § (1) bekezdés, 44. § g) pont, 18/1998 NM rendelet 29.§
		igen	hatóság	<p>1. <u>fizetetlen állásidő</u></p> <p>2. ha otthonról tud munkát végezni: <u>otthoni munkavégzés</u></p> <p>3. <u>szabadság</u>: (akár éves keretig) távolléti díj</p>	<p>1. Mt. 146.§ (1) bek. és KSz 34. §</p> <p>4. pontja utólagos ledolgozás lehetősége</p> <p>2. megállapodással</p> <p>3. Mt. 146.§ (3) bek. a)</p>	

7.	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.§
8.	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 ha NEM a vírus miatt, hanem más, egyébként elhárítható ok miatt	1. fizetetlen állásidő 2. otthoni munkavégzés – munkabér 3. más munkahelyen munkavégzés -munkabér (<i>megállapodás / kiküldetés, átirányítás által</i>)	1. Mt. 146.§ (1) bek. és KSz 34. § 4. pontja utólagos ledolgozás lehetősége 2. megállapodással 3. Mt. 53.§
					1. állásidő: alappbér + Bérpótlék* 2. otthoni munkavégzés – munkabér 3. más munkahelyen munkavégzés -munkabér (<i>megállapodás / kiküldetés, átirányítás által</i>)	1. Mt. 146.§ (1) bek., 147.§ 2. megállapodással 3. Mt. 53.§

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

