



Oktatás, kutatás, gyógyítás: 250 éve
az egészség szolgálatában

SEMPELWEIS EGYETEM

Rektor
Dr. Merkely Béla

Kancellár általános helyettese
Baumgartnerné Holló Irén

Ikt.szám: 38527/KEEGF/2020

TÁJÉKOZTATÓ

a Semmelweis Egyetem munkavállalói részére

az új koronavírus miatti járványügyi helyzetre, különös tekintettel a köznevelési és szakképzési intézményekben bevezetett új munkarendre, valamint a bölcsődei és az óvodai ellátást végző intézményekben lehetővé vált rendkívüli szünetre tekintettel

Tekintettel az elmúlt időszakban született kormányzati döntésekre, így különösen arra, hogy az 1102/2020. (III. 14.) Korm. határozat az új koronavírus miatt a köznevelési és szakképzési intézményekben 2020. március 16. napjától tantermen kívüli, digitális munkarendet vezetett be, a 45/2020. (III. 14.) Korm. rendelet pedig a bölcsődei és az óvodai ellátást végző intézmények esetében a polgármesterek számára rendkívüli szünet elrendelését tette lehetővé, az alábbiakra hívjuk fel a Semmelweis Egyetem munkavállalóit, elsősorban a kisgyermeket nevelő munkavállalóink és a munkáltatói jogkör gyakorlóit figyelmét.

A jelenlegi járványügyi helyzetben nagy szükség van a Semmelweis Egyetem minden dolgozójára, de különösen az egészségügyi ellátásban résztvevőkre és az őket támogatók munkájára.

Kérjük a munkavállalókat és a munkáltatói jogkör gyakorlóit, hogy a távollétról szóló döntésüket annak figyelembevételével hozzák meg, hogy munkánk során felelősséggel tartozunk az egészségügyi ellátást igénybe vevő valamennyi embertársunkért.

A jelenlegi helyzetben és jogszabályi környezetben az alábbi munkajogi lehetőségek állnak munkavállalóink rendelkezésére:

- munkarend átszervezése,
- otthoni munkavégzés (home office),
- fizetett szabadság,
- fizetés nélküli szabadság,
- különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét.

A távollétre minden esetben **csak a munkáltatói jogkör gyakorlójával való egyeztetést követően, az ő jóváhagyásával kerülhet sor.**

1) Munkarend átszervezése

Amennyiben a kisgyermekes közalkalmazott más munkaidőbeosztásban is tudja vállalni és teljesíteni a munkavégzési kötelezettségét, akkor a munkáltatói jogkör gyakorlójával történő megállapodás alapján lehetőség lehet a munkaidőbeosztás módosítására (pl. hétvégi, délutáni műszak vállalása).

A munkáltatói jogkör gyakorlója a közölt munkaidő-beosztást, ha a működésében előre nem látható körülmény merül fel, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább kilencvenhat órával korábban egyoldalúan is

módosíthatja. Nincs akadálya azonban annak, hogy a felek egyező akaratával a munkarend átszervezéséről, akár másnapi hatállyal megállapodjanak.

2) Otthoni munkavégzés (home office)

Erre akkor van lehetőség, ha a munkakör jellege és a biztonságos munkavégzéshez szükséges feltételek megléte az otthonról történő munkavégzést lehetővé teszik. Az otthoni munkavégzés során a munkavállalónak a munkaidő alatt folyamatosan elérhetőnek kell lennie, munkát kell végeznie és amennyiben a feladatok ellátása indokolja, rendkívüli esetben a munkáltatói jogkör gyakorlója által meghatározottak szerint - különösen egyeztetés, megbeszélés, vagy csak személyesen végezhető cselekmények (aláírás, szignálás) esetében – személyesen rendelkezésre kell állnia. Az otthoni munkavégzés idejére a közalkalmazott kinevezés szerinti illetményére jogosult. Kérjük, hogy az elérhetőséget (telefon, e-mail) minden esetben egyeztessék és írásban rögzítsék a felek. Az ideiglenes jellegű otthoni munkavégzésre a munkáltatói jogkör gyakorlója által meghatározott időtartamban, de legfeljebb a veszélyhelyzet idejére van lehetőség. Kérjük, hogy a gyermek felügyelete mellett felelősen mérlegeljék a home office munkavégzési forma alkalmazását, mert a munkavégzési kötelezettség alól nem mentesíti a munkavállalót. Emellett a munkáltatói jogkör gyakorlója – amennyiben a munkavállaló nem tesz eleget a munkavégzési kötelezettségének – dönthet arról, hogy nem engedélyezi az otthoni munkavégzést és más formában biztosítja a munkáltatói oldalról a gyermek felügyeletével kapcsolatos lehetőséget. Amennyiben ez a forma kerül alkalmazásra, akkor jelen tájékoztató 1. számú mellékletében található megállapodás alapján történhet otthoni munkavégzés. Kérjük, hogy a kitöltött és aláírt megállapodás haladéktalanul küldjék meg az Emberierőforrás-gazdálkodási Főigazgatóság részére.

A home office alkalmazás során törekedni kell a munkavállalóval történő megállapodásra, de ennek hiányában egyoldalúan is lehetőség van a home office-t elrendelni az Mt. 53.§-a alapján (évente maximum 44 beosztás szerinti munkanapra).

3) Fizetett szabadság

Az otthoni munkavégzés (home office) lehetőségének hiányában elsősorban a rendes (fizetett) szabadság kiadására kerülhet sor, amennyiben az alapfeladatok ellátása biztosítható. Abban az esetben, ha a közalkalmazott a korábbi évekről rendelkezik áthozott szabadsággal, akkor elsősorban a szabadságot kell kiadni részére. A szabadság egyoldalú kiadására csak a szabadság megkezdése előtt legalább 15 nappal van lehetőség, ez ugyanakkor nem akadálya annak, hogy a felek egyező akaratával a szabadság akár azonnal kiadásra kerüljön. A közalkalmazottak szabadságáról és a szabadság kiadásának rendjéről az erről szóló [tájékoztatóban](#) további információk olvashatók.

4) Fizetés nélküli szabadság

A fizetés nélküli szabadság jogszabályban meghatározott kötelező esetein kívül a közalkalmazott által írásban kérelmezett fizetés nélküli szabadság engedélyezéséről a munkáltatói jogkör gyakorlója mérlegelési jogkörében dönt. A munkavállaló a fizetés nélküli szabadság igénybevételét legalább tizenöt nappal, a megszüntetését legalább harminc nappal korábban írásban köteles bejelenteni, melytől a felek egyező akaratával el lehet térni.

5) Különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 55. § (1) bekezdés j) pontjában foglaltak alapján – különösen indokolt esetben, a fenti lehetőségek hiányában – a közalkalmazott kezdeményezésére a munkáltatói jogkör gyakorlója mérlegelési jogkörében engedélyezheti a munkavégzési kötelezettség alóli mentesülést. Az Mt. 146. § (2) bekezdése alapján a közalkalmazott kezdeményezésére a munkáltatói jogkör gyakorlója különös méltánylást érdemlő esetben dönthet arról, hogy az így kiesett munkaidőre megállapodásuk alapján díjazásban részesüljön a közalkalmazott. A díjazás az adott szervezeti egység bérceretének terhére, a pénzügyi fedezet megléte esetén biztosítható. A díjazás maximális mértéke egyetemi döntés alapján maximum az alapilletmény 50%-a, de legfeljebb a minimálbér kétszeresének harmincad részét, ami 2020-ban 96.600 Ft.

Tájékoztatjuk továbbá munkatársainkat, hogy aki járványügyi zárlat alá került, a munkavégzéstől való távollét a járványügyi zárlat időtartama alatt kötelező. A járványügyi intézkedés (zárlat) alatt a dolgozó keresésképtelennek minősül és táppénzre jogosult. Járványügyi elkülönítés esetén a munkavégzéstől való távollét ugyancsak kötelező, mely alatt a dolgozó keresésképtelennek minősül és betegszabadságra, illetve táppénzre jogosult.

Amennyiben a fentiekkel kapcsolatban további kérdéseik merülnek fel, a munkaugy.human@semmelweis-univ.hu email címre várjuk megkereséseiket.

Tisztelt Munkavállalóink!

Biztos vagyunk benne, hogy Magyarország legnagyobb betegellátó intézményeként ebben a nehéz időszakban is helyt fogunk állni, ebben kérjük a közreműködésüket.

Budapest, 2020. március 16.

Köszönettel,


Dr. Merkely Béla
rektor




Baumgartnerné Holló Irén
a kancellár általános helyettese



