

7/2020.03.19. Javaslat az köznevelési intézmény valamennyi - pedagógus, technikai és nem pedagógus - munkakörben foglalkoztatott dolgozójának munkavégzésére:

1. A Munka törvénykönyvének (2012. évi I. törvény) több módosítása várható a rendkívüli helyzetre való tekintettel. Már **hatályba lépett a Kormány 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelete** a koronavírus világjárvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges azonnali intézkedésekről, mely szerint **a munkavállaló és a munkáltató az Munka törvénykönyvének (2012. évi I. törvény) rendelkezéseitől külön megállapodásban eltérhetnek**.

6. § (1) A veszélyhelyzet kihirdetéséről szóló 40/2020. (III. 11.) Korm. rendelet által elrendelt veszélyhelyzet időtartama alatt előírt tilalmak, korlátozások betartása **érdekében a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) a (2)–(4) bekezdés szerinti eltérő szabályokkal kerül alkalmazásra.**

(2) Az Mt.-t a veszélyhelyzet megszűnését követő harminc napig azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy

a) a munkáltató a közölt munkaidő-beosztást az Mt. 97. § (5) bekezdése szerinti közlési szabályoktól eltérően is módosíthatja,

b) a munkáltató a munkavállaló számára az otthoni munkavégzést és a távmunkavégzést egyoldalúan elrendelheti,

c) a munkáltató a munkavállaló egészségi állapotának ellenőrzése érdekében a szükséges és indokolt intézkedéseket megteheti.

(3) A (2) bekezdésben foglalt szabályoktól eltérő kollektív szerződéses rendelkezéseket e rendelet hatályának tartama alatt alkalmazni nem lehet.

(4) A munkavállaló és a munkáltató az Mt. rendelkezéseitől külön megállapodásban eltérhetnek.

7. § Az 1–6. §-ok szerinti rendelkezésekkel **kapcsolatos további részletszabályokat a Kormány rendeletekben határozza meg.**

2. Az intézmények ezen a héten a szükséges tisztasági, fertőtlenítési és karbantartási feladatokat végeztetik el a technikai dolgozókkal. A NOKS dolgozóknak pedig adminisztrációs feladatokat (főként az új oktatási renchez való, gyermekfelügyeletet látnak el.

Ha nincs az épületben kiscsoportos és/vagy étkeztetési ellátás, akkor folyamatosan nem lesz szükség a munkavégzésre. Gondoljátok át, érdemes-e a nyári karbantartási, tisztasági feladatokat a nyári időszakról átütemezni, és a szabadságolási rendet átszervezni.

Mt 134. § * (1) A munkáltató nyilvántartja

a) a rendes és a rendkívüli munkaidő,

b) a készenlét,

c) a szabadság,

d) * a 109. § (2) bekezdés, valamint a 135. § (3) bekezdés szerinti megállapodás alapján teljesített rendkívüli munkaidő, tartamát.

(2) A nyilvántartásból naprakészen megállapíthatónak kell lennie a teljesített rendes és rendkívüli munkaidő, valamint a készenlét kezdő és befejező időpontjának is.

(3) Az (1) bekezdés a) pont szerinti nyilvántartás - a (2) bekezdésben foglaltaktól eltérően - az írásban közölt munkaidő-beosztás hónap végén történő igazolásával és a változás naprakész feltüntetésével is vezethető.

60. A szabadság kiadása

Mt 122. § (1) A szabadságot - a munkavállaló előzetes meghallgatása után - a munkáltató adja ki.

(2) * A munkáltató évente hét munkanap szabadságot - a munkaviszony első három hónapját kivéve - legfeljebb két részletben a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. Ennek során a 121. § megfelelően irányadó. A munkavállalónak erre vonatkozó igényét legalább tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt be kell jelentenie.

(3) * A szabadságot - **eltérő megállapodás hiányában** - úgy kell kiadni, hogy a munkavállaló naptári évenként egy alkalommal, legalább tizennégy egybefüggő napra mentesüljön a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége alól. E tekintetben - a szabadságként kiadott napon túl - a heti pihenőnap (heti pihenőidő), a munkaszüneti nap és az egyenlőtlen munkaidő-beosztás szerinti szabadnap vehető figyelembe.

3. **A munkaidő számításnál lehetséges**, hogy ha visszatér az élet az iskola falai közé többletfeladatok keletkeznek. Érdemes ezt végiggondolni, és a tanév végéig rendezni valamilyen **egyenlőtlen munkaidőkiosztásban, munkaidőkeretben megállapodva**.

Mt 124. § (1) A szabadságot a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokra kell kiadni.

(2) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a szabadság kiadása során a hét minden napja munkanapnak számít, kivéve a munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapot és a munkaszüneti napot.

(3) **Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a szabadság - a (2) bekezdéstől eltérően - az adott naptári évben úgy is kiadható, hogy a munkavállaló a munkaidő-beosztással azonos tartamra mentesül a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége alól.**

(4) A szabadságot az (1) és (2) bekezdés esetén munkanapban, a (3) bekezdés esetén a munkavégzés alóli mentesülés tartamával egyező óraszámban kell nyilvántartani.

(5) Munkaidő-beosztás hiányában a szabadságot az általános munkarend és a napi munkaidő figyelembevételével kell kiadni, valamint a (4) bekezdésben foglaltakra tekintettel kell nyilvántartani.

4. **Ha hosszabb ideig, folyamatosan nem lesz szükség a munkavégzésre** akkor a munkáltatónak arra is van lehetősége, hogy megkezdje a 2020-ra megállapított szabadságok kiadását. Ezt általában a munkavállaló előzetes meghallgatása után adják ki, de a munkaadót nem köti az alkalmazotti kérés.

- **Mt 123.§ (6) A munkáltató - a felek naptári évre kötött megállapodása alapján - a 117. § (pótszabadság) szerinti szabadságot az esedékesség évét követő év végéig adja ki.**

- **Mt. 67. Díjazás munkavégzés hiányában**

146. § (1) **A munkavállalót, ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget (állásidő) - az elháríthatatlan külső okot kivéve - alpbér illeti meg.**

(2) **A munkavállalót, ha a munkáltató hozzájárulása alapján mentesül a munkavégzés alól, a kiesett munkaidőre megállapodásuk szerint illeti meg díjazás.**

(3) A munkavállalót távolléti díj illeti meg

a) a szabadság tartamára,

b), c) nem releváns

(5) * **A betegszabadság tartamára a távolléti díj hetven százaléka jár**

c) Lehetséges a mai tájékoztatás szerint **távolléti díj is** (rendelkezésre állási díjnak mondták):

A munka törvénykönyve (Mt.) a következő szabályokat állapítja meg a távolléti díj kiszámítását illetően.

„136. § (3) A havi alpbér meghatározott időszakra járó részének számításánál a havi alpbérnek a hónapban irányadó általános munkarend szerinti egy órára eső összegét szorozni kell az adott időszakra eső általános munkarend szerinti teljesítendő órák számával.”

Mindezek alapján a távolléti díj összege nem függ az adott hónap munkanapjainak számától és a távollét időtartamától sem. **A havi alpbért az adott hónapra irányadó munkaórák számával kell elosztani.**

5. A továbbiakban kérem fontoljátok meg, hogy a karantén-jellegű intézkedések szigorodása esetén a szociális ellátásban részt vennének-e a dolgozók, mert az idősellátásban gyógyszerkiváltás, bevásárlás, kisebb feladatok szükségesek lesznek.
Ha lehetséges ne felmondásokkal próbáljuk meg ezt a nehéz helyzetet megoldani.

30. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás

53. § (1) A munkáltató jogosult a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál foglalkoztatni.

(2) * Az (1) bekezdés szerinti foglalkoztatás tartama naptári évenként összesen a negyvennégy beosztás szerinti munkanapot vagy háromszázötvenkét órát nem haladhatja meg. Ezt arányosan kell alkalmazni, ha a munkaviszony évközben kezdődött, határozott időre vagy az általánostól eltérő teljes napi vagy részmunkaidőre jött létre. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás várható tartamáról a munkavállalót tájékoztatni kell.

(5) A munkavállaló az (1) bekezdés szerinti foglalkoztatás esetén az ellátott munkakörre előírt, de legalább a munkaszerződése szerinti alaphétre jogosult.

A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás esetén fokozottan merül fel a méltányosság elvének fontossága, amely szerint a munkáltató utasítása nem járhat a munkavállaló aránytalan sérelemével [Mt. 6. § (3) bekezdés].

6. § (3) A munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni, a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat.

Ekörben az **arányossági elv** és annak szempontjai döntők, azaz mind az elérendő célokat, mind pedig az azzal járó munkavállalói érdeksérelmet mérlegelni kell. Tehát a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás *okozhat* érdeksérelmet a munkavállalónak, csak *arányban* kell állnia az elérendő, munkáltatói érdekekkel.

A jelenlegi, országos veszélyhelyzetben az életek mentése, az ellátások biztosítása, a fenntartó gondjaira bízott gyermekek, idős korú és/vagy szociálisan rászorultak ellátásának egyes elemeinek elősegítése kiemelt feladat, de az arányossági és méltányos értékelést, mérlegelést minden esetben el kell végezni.

6. Ha **céges** szerződéssel biztosított a feladat ellátása (takarítás, portaszolgálat, karbantartás, étkeztetés stb.) lehetőség van a szerződés írásos **felfüggesztésére**, vagy a meghatározott ellátás **csökkentésére**.

Budapest, 2020. 03. 19.

Baptista Szeretetszolgálat Egyházi Jogi Személy

dr. Szabó Csaba
oktatási főigazgató