

Útmutató munkáltatóknak második rész

Nógrád Megyei Kereskedelmi és Iparkamara
(3100 Salgótarján, Alkotmány út 9/A)

Készítette: Dr. Bujtor Gyula munkajogi szakjogász
2020.03.28.

E-mail: bujtorgyula@citromail.hu

1. Bevezetés:

A Nógrád Megyei Kereskedelmi és Iparkamara arra kért fel, hogy szolgáljak tanácsokkal a munkáltatók számára a koronavírus járvány gazdasági következményeinek enyhítésére a munkavállalókkal történő megállapodás és a Munka törvénykönyve által biztosított munkáltatói lehetőségek bemutatásával.

Fentiekén túl mutassam be a kormány és egyes hatóságok által kiadott szabályozások lényegét és segítsék azok értelmezésében.

Egyre jobban tisztul a kép az otthoni munkavégzés munkáltató általi egyoldalú elrendelése (home office) kérdéskör gyakorlati végrehajtásában. Ezért erre a kérdéskörre ismételten kitérek.

A munkaidőkeret adta lehetőségek kihasználása biztosítja a munkáltató számára a munkaidő és a heti pihenőidő egyenlőtlen beosztását, mellyel át lehet hidalni a munkavállaló, akár egy hónap szabadság nélküli fizetett otthon tartózkodását is. Fontosnak tartom, hogy a munkáltatók ezzel a módszerrel időt nyerjenek és ne hozzanak elhamarkodott döntéseket pl. létszámleépítésről. Meggyőződésem, hogy a kormány hamarosan meghozza gazdaságmentő csomagját, amely általános és nem egyes ágazatokra, kivételekre épített intézkedéseket tartalmaz.

Továbbra is gondot jelent sok munkáltató számára az, hogy az iskola, óvoda bezárások miatt a munkavállalók milyen jogcímen maradhatnak otthon, hogyan kell ezt a munkáltatóval egyeztetni és jár-e munkabér, állásidő erre az időszakra.

A kormány meghosszabította a gyermek gondozására, nevelésére tekintettel nyújtott egészségbiztosítási és családtámogatási ellátásokra való jogosultság (pl: GYES, GYED) a veszélyhelyzet megszűnéséig meghosszabbodik még akkor is, ha egyébként a veszélyhelyzet ideje alatt lejárna, ezzel is segítve a kisgyermekes családokat.

Felmerült kérdésként, hogy a munkavállalók lejáró munkaköri alkalmassági igazolásainak meghosszabítása hogyan történik a járvány idején. Az országos tisztí főorvos kiadott ezzel kapcsolatosan egy közleményt, melyet bemutatok.

Szólok a leginkább veszélyeztetett ágazatokban bevezetett kedvezményekről és azok konkrét pénzben kifejezhető hatásáról. A munkavállalókkal kötött megállapodások mindkét fél számára áthidaló megoldást jelenthetnek.

A pandémiás terveiket a munkáltatóknak át kellett dolgozniuk a koronavírus járvány miatt. A pandémiás tervek lehetséges tartalmi követelményeit foglaltam össze röviden

Végezetül kitérek a kijárási március 28-i korlátozás bevezetésére.

Az újabb intézkedések fényében az útmutatót frissíteni fogom, illetve további munkajogi lehetőségekre is felhívom munkáltatók figyelmét.

2. Otthoni munkavégzés elrendelése:

Amennyiben a munkakör és a feltételek megengedik a munkáltató az új szabályok szerint egyoldalúan is elrendelheti az otthoni munkavégzést. Az egyoldalú utasításra végzett home-office a veszélyhelyzet megszűnését követő 30. napon hatályát veszti.

Az egyoldalú elrendelés lehetősége előtt a távmunkára kötelező volt az eredeti munkaszerződést módosítani, vagy kifejezetten a távmunkára szóló szerződést kötni.

A lehetővé tett egyoldalú elrendelés esetén ezen megállapodás hiányában célszerű, ha a munkáltató rendelkezik egy távmunkára vonatkozó belső szabályzattal, amelynek a szabályait a távmunkában történő foglalkoztatásra alkalmazni fogja, illetve az abban foglaltak betartását a munkavállalótól elvárja. Ilyenkor elegendő a távmunkára szóló utasításban hivatkozni a szabályzatra.

Ha ilyen nincs, akkor speciális munkaszerződésben, munkaköri leírásban, és a távmunka szerződés mellé kiadandó tájékoztatóban (az egyoldalú elrendelés esetén a tájékoztató kiadására szintén szükség van) szabályozhatja a munkavégzést.

Írásban kell meghatározni a távmunka esetére a tűz-, baleset-, és vagyonvédelmi szabályokat is.

A munkahelyet munkavédelmi szempontból üzembe is kell helyezni. Ez akár úgy is lehetséges, hogy a munkáltató, illetve képviselője személyesen nem jelenik meg a munkavállaló otthonában, hanem egy az otthoni munkahelyet bemutató videó felvétel alapján történik az üzembe helyezés. Az üzembe helyezés során sok mindent kell vizsgálni, így pl. az elektromos dugaljak megfelelőségét, a helyiség zárhatóságát, adatvédelmi szempontból a monitor csatládtagok általi láthatóságát, a gurulós szék állapotát, a munkaterület pontos lehatárolását, az internet kapcsolat megfelelőségét stb.

Szabályozni kell a munkáltató által végzett ellenőrzések rendjét, amely más esetben személyes is lehetett, de a koronavírus járvány idején ez nem javasolt. Ettől függetlenül nem lehet pl. kamerás megfigyelést alkalmazni a munkavállaló munkájának ellenőrzésére. Szabályozni érdemes a munkaidőbeosztást pl. kötetlen munkaidő engedélyezése, vagy a munkaidő egy részében a számítógép előtti munkát előírni.

Egyértelmű szabályok nélkül pusztán a távmunkavégzést elrendelve, az esetleges jogviták rendezése sokkal nehezebbé válik. pl. káresemény, munkabaleset, adatvesztés stb. miatt.

Célszerű a belépési kódokat megadni, egyes hálózati adatokhoz a hozzáférést letiltani vagy korlátozni pl. csak olvasható. Az otthon használt pendrive legyen kódolt, hogy elvesztése esetén ne következzen be adatvédelmi incidens.

2. A munka és pihenőnapok átcsoportosítása:

Bármely munkáltató alanyi jogon négyhavi munkaidőkeret rendelhet el, míg a több műszakban, idénymunkában vagy megszakítás nélkül üzemelő munkáltatók akár 6 havi munkaidőkeret is elrendelhetnek. Lehetőség van objektív, műszaki, illetve munkaszervezési okokra tekintettel akár 36 havi munkaidőkeret elrendelésére is kollektív szerződéses megállapodásban.

A munkaidőkeret bevezetése lehetőséget ad a munkáltató számára, hogy a munkaidőt egyenlőtlenül a pihenőnapokat pedig összevontan ossza be. A kormány a koronavírus járványra tekintettel felhatalmazta a munkáltatókat arra, hogy a munkaidőbeosztást akár a munkaidő vége előtt egy órával is megváltoztassa.

Pl. hat havi munkaidőkeret esetén az első hónapra pihenőnapokat és szabadnapokat (munkamentes fizetett napokat) oszt be a munkáltató és az így kiesett időt a későbbiekben heti 8 óra „túlórát” számolva (pl. április 1-től augusztus 31-ig) 22 hét alatt összesen akár egy teljes havi munkaidőt 176 órát is bedolgoztathat a munkaidőkeret végéig. Azért ennyit, mert az Mt. szerint a munkaidőkeret átlagában maximum heti 48 órát lehet dolgoztatni a munkavállalót. Ez azt jelenti, hogy nem szabadságon van otthon a munkavállaló, hanem szabadnapokon és pihenőnapokon, (tehát nem fogy az éves szabadsága) de az így kiesett munkaidő nem vész el a munkáltató számára, később ezt a fentiek szerint ledolgoztathatja a munkavállalóval, mégpedig oly módon, hogy ezekre az órákra sem alaphéti sem túlórapótlékot a későbbiekben nem kell fizetni.

A pihenőnapok összevonása azt is jelenti, hogy az első hónapban, amikor a munkavállaló otthon tartózkodik több pihenőnapot is be lehet osztani, mint a hónap szombatjai és vasárnapjai, így a későbbiekben ezeket az előrehozott és már kiadott pihenőnapokat a következő hónapban nem kell kiadni, azaz a munkavállaló pl. heti egy pihenőnap kiadása mellett akár szombaton is foglalkoztatható. Ez azt is jelenti, hogy a felhalmozódott le nem dolgozott órákat nemcsak a napi 8 óra feletti munkaidő-beosztással, (pl. napi 10 óra ledolgozásával) hanem szombati napi munkavégzéssel is teljesítheti.

Amikor a munkáltató a heti pihenőidőt nem naptári napokban, hanem órákban adja ki, akkor azt a szabályt kell betartaniuk, hogy a heti pihenőidő a munkaidőkeret átlagában el kell, hogy érje a 48 órát, de az egyes hétvégi pihenőidő lecsökkenthető heti 40 órára is, azzal a kitéttel, hogy ebbe az időbe egy teljes naptári napnak bele kell esni. Ez a lehetőség azonban csak azon munkáltatóknak adatik meg, akik több műszakban, megszakítás nélkül vagy idénymunkában foglalkoztatják a munkavállalókat.

A munkáltató számára az is lehetőség, hogy pl. napi 10 órás foglalkoztatásra tér át és így a munkavállaló a heti munkaidejét nem 5, hanem 4 nap alatt ledolgozhatja. Így egy napra mentesül a tömegközlekedés használatától, mert hetente csak 4x utazik be a munkahelyére. Ha a munkáltató a járvány ellenére is tudja foglalkoztatni a munkavállalóit, akkor akár 12 órás

napi műszakokra is áttérhet, ezzel az egyik héten 4 a másik héten 3 munkamentes napot van otthon a munkavállaló. (egyik héten 3 napot a másik héten 4 napot dolgozik.) A 45 perc kötelezően kiadandó munkaközi szünetet figyelembe véve a munkavállalónak napi 11 óra 15 perc a tiszta munkaideje, két hét alatt így marad (7x15 perc) 1 óra 45 perc munkaidő, amit a munkáltató még ledolgoztathat a munkavállalóval, egyéb esetben állásidőként ki kell fizetnie.

A munkaközi szünet

A munkaközi szünet nem része a munkaidőnek azért nem jár munkabér. A munkavállalónak a napi 6 órát meghaladó munkavégzés esetén egybefüggő legalább 20 perc, míg a 9 órát meghaladó napi munkavégzés esetén 45 perc munkaközi szünetet köteles a munkáltató kiadni. Fontos kiemelni, hogy a munkaközi szünet nagysága nem attól függ, hogy a munkavállaló teljes vagy részmunkaidős foglalkoztatott, hanem attól, hogy az adott napon a munkaidő beosztás szerinti munkaideje eléri-e a 6 vagy 9 órát. A régi Mt. egy ideig hatályban lévő szabályai szerint a 3 műszakos 06.00-14.00, 14.00-22.00- és a 22.00-06.00 óráig terjedő műszakok esetén a munkaközi szünet a munkaidő része volt és azt ki kellett fizetni. Ez már hosszú évek óta azonban nem így van.

Azok a munkáltatók, akik eddig kifizették a munkaközi szünetet, sőt az ebéd idejére még műszakpótlékot is fizettek, most megállapodhatnak a munkavállalókkal, hogy ezt a továbbiakban nem fizetik. Ezen túl a napi 20 perc le nem dolgozott munkaidőt a heti pihenőidő óráiban történő kiadása esetén, akár szombati napon is ledolgoztathatják. Nem keverendő össze a munkaközi szünettel a munkavédelmi szünet és a mosdó használatára igénybe vett szünet.

3. Ha a munkavállaló kéri az otthonmaradását:

Ha a munkavállaló kifejezetten a távoktatás bevezetése és a gyermekek otthoni tanulása miatt, erre való hivatkozással kéri az otthon maradását, akkor a munkáltató köteles őt elengedni. Azonban erre az időszakra munkabér nem jár (igazolt fizetetlen távollét).

A munkáltató azért köteles ilyen esetben a munkavállalót elengedni, mert a Munka törvénykönyve a 6.§ (3) bek szerint: „ A munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni, a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat.”

A távoktatás bevezetése és a gyermekek otthoni tanulása különös méltánylást érdemlő családi körülmény, ezért erre tekintettel a munkavállaló jogosult otthon maradni. Ezért őt hátrány nem érheti, és munkaviszonya sem szüntethető meg erre hivatkozással.

Természetesen más megoldások is számításba jöhetnek pl. a szülők felváltva vigyáznak a gyerekekre otthon. A szabadságot így veszik ki a munkáltatójuknál.

4. GYES, GYED meghosszabbítása:

A munkáltatóknak jó tudni, hogy a gyermek gondozására, nevelésére tekintettel nyújtott egészségbiztosítási és családtámogatási ellátásokra való jogosultság (pl: GYES, GYED) a veszélyhelyzet megszűnéséig meghosszabbodik még akkor is, ha egyébként a veszélyhelyzet ideje alatt lejárna, ezzel is segítve a kisgyermekes családokat.

5. Végrehajtások szünetelése (a munkabérből történő letiltások)

A 2020. március 24. napján folyamatban lévő végrehajtások szünetelnek, az ezt követően indulók nem. Ez a munkáltatók számára pl. azt is jelenti, hogy a munkavállalók ellen 2020. március 24-én folyamatban lévő eljárás az adóhatóság által foganatosítandó végrehajtási eljárásokról szóló 2017. évi CLIII. törvény (Avt.) 16.§ (1) bekezdésében foglaltak miatt szünetel és így a szünetelés időtartama alatt a munkabérből történő letiltásokat nem kell foganatosítani, levonni. Utóbbiról az adóhatóság külön írásban is tájékoztatja a munkáltatókat.

6. A munkaköri alkalmassági vizsgálatok:

Közlemény a foglalkozás-egészségügyi alapszolgálatok járvány kapcsán ellátandó feladatairól

Megjelent: 2020. március 17.

Az országos tisztifőorvos tájékoztatja a munkáltatókat, hogy a foglalkozás-egészségügyi alapszolgálatok a nem elhalasztható alapfeladataik teljes körű ellátására kötelezettek. Ezt a nemzetgazdaság működőképességének megtartása és a járványügyi védekezés biztosíthatósága indokolja.

Az új koronavírus által okozott veszélyhelyzet kihirdetését követően az intézkedés alól az időszakos orvosi alkalmassági vizsgálatok jelentenek csak kivételt, amelyek esetében - a munkáltatóval való egyeztetést követően - e vizsgálatok időpontja elhalasztható, az időszakos munkaköri orvosi alkalmasság időtartama pedig a veszélyhelyzet megszűnését követő 15. napig meghosszabbítható.

(Nemzeti Népegészségügyi Központ)

Fentiek szerint a lejáró munkaköri alkalmassági igazolások miatt szükségessé váló orvosi alkalmassági vizsgálatok időpontja a munkáltatóval történő egyeztetést követően elhalasztható, a munkaköri alkalmasság időtartama pedig a veszélyhelyzet megszűnését követő 15. napig meghosszabbítható.

A rendelkezés tehát csupán lehetőséget biztosít a munkáltatónak és a foglalkozás eü. orvosnak, hogy a vizsgálatokat elhalasszák, illetve az igazolások hatályát meghosszabbítsák.

Minden munkáltatónak rendelkeznie kell a munkavédelemről szóló törvény előírásai szerint egy ún. munkaköri alkalmassági vizsgálatok rendje című szabályozással, ahol a munkáltató a törvényi előírásoknak megfelelően az egyes munkakörökre vonatkozóan előírja, hogy milyen időközönként pl. évente, kétevente, háromévente kötelező a munkavállalók orvosi vizsgálata. Célszerű azokat a munkavállalókat elküldeni az időszakos orvosi vizsgálatra, akik veszélyes munkakörben dolgoznak, vagy a munkáltató pandémiás tervének végrehajtásában fontos szerepet töltenek be. pl. vagyonőr, portás és a munkaköri alkalmassági igazolásuk a veszélyhelyzet ideje alatt jár le. Az irodában dolgozók vizsgálatát egyedi esetektől eltekintve véleményem szerint el lehet halasztani. A halasztásról az orvos dönt a munkáltatóval történt egyeztetést követően.

7. Kedvezmények a leginkább veszélyeztetett ágazatokban:

Tizenegy fő tevékenységi körre bővítette ki a kormány a korábban először az idegenforgalom és a vendéglátás terén bevezetett járulékkedvezményeket, ezeknél csak a havi 7710 forintos egészségbiztosítási járulékot kell megtéríteni. Az intézkedés – amely a koronavírus miatti krízisre reagáló akcióterv egyik fontos eleme – hatálya egyelőre márciustól júniusig tart.

A járulékok részbeni elengedésével a munkavállalók is jól járnának: a jelenlegi minimálbér esetében például valamivel több, mint nettó 22 ezer forinttal maradhat több a dolgozónál.

A foglalkoztatók is örülhetnek, hiszen az erre a bérszintre rakódó költségeik mintegy 30 ezer forinttal csökkennek.

A JÁRULÉKKEDVEZMÉNY HATÁSA A BÉREK ALAKULÁSÁRA | forint

Bruttó bér	Eddigi nettó bér	Új nettó bér	Nettó különbség
100 000	66 500	81 000	14 500
200 000	133 000	162 290	29 290
300 000	199 500	247 290	47 790
400 000	266 000	332 290	66 290

Forrás: VG-számítás

A rendelkezés alapvető célja, hogy a járványra tekintettel bekövetkező, csökkentett összegű bérfizetés, illetve a teljes munkaidő helyett részmunkaidőben történő foglalkoztatás okozta bércsökkenés hatását tompítsa.

Amennyiben tehát a munkáltató és a munkavállaló részmunkaidősre módosítják a munkaszerződést (határozott időre) akkor pl. a 4 órás foglalkoztatás során nem a 8 órás bérének a felét, hanem attól többet kaphat kézhez.

A munkáltatónak akkor is érdemes megállapodást kötnie a munkavállalóval, ha a korábbiánál éppen annyival kevesebb bruttó bérben állapodnak meg, hogy a nettó bér ne változzon.

Ezt követően pl. ha a munkavállalót szabadságra küldi, akkor a korábbiánál jóval kevesebb bérteher mellett teheti ezt meg.

Az alábbi táblázat azt mutatja meg, hogy a kedvezményezett szektorokban működő munkáltató közterhei hogyan változnak pl. a minimálbér esetén.

A KÖZTERHEK VÁLTOZÁSA A MINIMÁLBÉRNÉL |

	Általános szabályozás	Rendkívüli szabályozás
A munkavállaló bruttó jövedelme	161 000	161 000
SZJA (15%)	24 150	24 150
Egészségbiztosítási járulék (7%)	11 270	7 710
Nyugdíjjárulék (10%)	16 100	–
Munkaerőpiaci járulék (1,5%)	2 415	–
Magánszemély közterhe	53 935	31 860
A munkavállaló nettó jövedelme	107 065	129 140
Szociális hozzájárulás adó (17,5%)	28 175	–
Szakképzési járulék (1,5%)	2 415	–
Munkáltató közterhe	30 590	–
Adó és járulékterhek összesen:	84 525	31 860
Munkáltató költsége	191 590	161 000

Forrás: ICT

Ha a kedvezményezett szektorban működő munkáltató a munkavállalónak felmond, akkor ezek a megváltozott járulékfizetési kötelezettségek vonatkoznak rá, azaz nettó sokkal többet fog kézhez kapni a munkavállaló a jelenlegi nettó munkabérének.

Kérdésként merül fel, amennyiben a munkáltató és a munkavállaló közös megegyezéssel részmunkaidősre módosítják a munkaszerződést és a munkáltató a részmunkaidős foglalkoztatás időtartama alatt szünteti meg a munkaviszonyt felmondással, akkor a részmunkaidősnek megfelelő végkielégítést és felmondási időre járó bért fizethet-e neki.

Álláspontom szerint, amennyiben a munkaviszony megszüntetés nem a munkáltató működésére, létszámleépítésre, munkakör megszűnésre alapozott, hanem a munkavállaló magatartására, illetve kötelezettségszegésére, akkor a kevesebb végkielégítés és felmondási időre fizetett bér jogszerű lehet, egyéb esetben joggal való visszaélésnek minősülhet a munkáltató eljárása.

A fentiekre tekintettel a felek úgy is megállapodhatnak, hogy a határozott időre szóló részmunkaidős foglalkoztatás ideje alatt történő munkáltatói felmondás esetén a teljes munkaidő szerint számított végkielégítés és felmondási időre járó bér kifizetése történjen meg.

8. A pandémiás terv

A munkáltató a pandémiás terv keretében olyan munkáltatói végrehajtási utasítást ad ki, amely a járvány különböző szakaszaiban megfelelő intézkedéseket tartalmaz a járvány kezeléséhez.

Célszerű egy pandémiás csoportot kialakítani, amely

- rendszeresen ülésezik és értékeli a kialakult pandémiás helyzetet, meghozza a pandémia kezeléséhez szükséges intézkedéseket;
- a pandémiás tervet szükség szerinti felülvizsgáltatja;
- a folyamatos működéshez és a nukleáris biztonság fenntartásához szükséges minimális létszámokat és tevékenységeket szükség szerinti felülvizsgáltatja;
- a védőeszközök, antivirális szerek, szezonális, pre-pandémiás és pandémiás védőoltások, gyógyszerek mennyiségére és szükség szerint a beszerzésére javaslatot tesz a vezetés felé;
- a terv hatókörének szükség szerinti kiterjesztésére javaslatot tesz a vezetése felé;
- a felkészülési és pandémiás kommunikációt, a munkavállalók tájékoztatását, felkészítését megszervezi;
- a pandémiás működési rend bevezetését elrendeli.

A termelés folyamatos biztosítása érdekében humán erőforrás biztosítási és üzemeltetési-karbantartási, valamint kommunikációs területen szükséges tervezést végezni.

A tervezésnek az alábbiakra kell kiterjednie:

- Meg kell határozni a Társaság területén azokat a helyszíneket, melyeket egy pandémia során üzemben kell tartani, illetve be kell zárni.
- Meg kell határozni, hogy az ideiglenesen bezárt részeket mikor és milyen feltételek teljesülése után lehet újra megnyitni.
- Gondoskodni kell a megfelelő mennyiségű fertőtlenítőszerekről és azok további folyamatos beszerzéséről.
- Meg kell határozni az üzembe/cégbe való bejutás és a közösségi érintkezések korlátozásának rendszabályait.
- Fel kell mérni és folyamatosan nyilván kell tartani a megfertőzöttek, távollévők számát, beleértve azokat, akik a munkahelyen betegedtek meg. Szabályozni kell a biztonságos

munkába való visszatérés feltételeit a pandémia után. Kiemelt figyelmet kell fordítani a betegek otthon tartása, mivel ez rendkívül fontos a pandémiát okozó koronavírus terjedésének megfékezése szempontjából.

- A lehetőségeket figyelembe véve biztosítani kell a kulcsfontosságú alkalmazottaknak az otthoni munkavégzést.
- Meg kell határozni a humán tevékenységért felelős szervezetnél és a gazdasági tevékenységért felelős szervezetnél a munkavégzés irányelveit, a pandémia esetén szükséges minimális feladatrendszert (pl. bérlista, rugalmas munkaidő, kompenzáció, betegség miatti hiányzás).
- Meg kell határozni a pandémiára vonatkozó kommunikációs stratégiát és célokat, amely magába foglalja a többszintű kommunikációs csatornák (website, közösségi média, stb.) alkalmazását. Meg kell határozni a megbízható és aktuális információk kiadásának folyamatát a pandémia különböző időszakaiban.

Az alábbiakban bemutatok néhány táblázatot amely kitöltése esetén a munkáltató rendelkezik olyan adatokkal, amely az intézkedéseket segíti.

A legfontosabb munkaköröket betöltő személyek

Név	elérhetőség	ágazat	szolgáltatás jellege

A legfontosabb beszállítók, alvállalkozók, üzleti partnerek

Név	elérhetőség	ágazat	szolgáltatás jellege

Kiegészítő munkakörök (szerződéses munkaviszonyban dolgozók, nyugdíjasok)!

Név	elérhetőség	ágazat	szolgáltatás jellege

Távmunkában alkalmazható munkavállalók

Név	elérhetőség	ágazat	munkakör

A pandémia várható hatásai a szolgáltatás, termelés iránti keresletre.

Üzem, gyáregység, részleg	hatás, műszaki tartalom csökkenés	Felmondott szerződések	pénzügyi vonzat

A járvány hatása a szervezet pénzügyi folyamataira

Üzem, gyáregység, részleg	hatás, bevétel csökkenés mértéke	a munkából kiesett létszám	pénzügyi vonzat

A szervezet működésére milyen hatással vannak a járvány okozta közlekedési, vagy szállítási zavarok!

Üzem, gyáregység, részleg	hatás	elmaradó, késő szállítmányok	pénzügyi vonzat

Az operatív csoport, a kormány és egyéb hivatalos szerv tájékoztatása

Intézkedést kiadó neve	jogszabály száma, hatálybalépése	határideje

Milyen hiányzásokra lehet számítani a járvány időszakában (betegség, családtag betegsége, iskolabezárások, esetleges közlekedési korlátozások miatti hiányzás)

Hiányzás oka/létszám					
betegség	hatósági karantén	önkéntes karantén	kijárási tilalom	települési karantén	egyéb

Személyi feltételek

Helyettesítések rendje	kidolgozásért felelős	határidő	frissítés
Munkarend módosítás terve			
Dolgozók átcsoportosítása, kompetencia szintek			
A dolgozókra vonatkozó lázfigyelő szabályok kialakítása, hőmérsékletmérés			

Nyugdíjas, de munkavégzést vállaló és arra alkalmas dolgozók felmérése			
Oktatás algoritmusának meghatározása a pandémia különböző fázisaira			
intézményi infrastruktúra működtetésében részt vevők: műszaki, gazdasági, adminisztratív, takarító szolgálatok, gépjárművezetők, biztonsági szolgálatok, mosoda, konyhai dolgozókra is gondolva			

Izoláció szabályai, standard izoláció

légúti és testváladékkal történő szennyeződés megelőzése
védőeszköz, védőruházat
kézhygiéne
felületfertőtlenítés, felülettisztítás, takarítás
hulladékkezelés (kommunális és veszélyes)
szűrő-vágó eszközök okozta munkahelyi balesetek megelőzése

Kontakt izoláció

célja: direkt/indirekt (aeroszol) kontaktus útján terjedő fertőzések átvitelének megelőzése

Feladat	módszer	intézkedés hatálybalépésének ideje/ellenőrzés gyakorisága
védőruházat, védőeszköz alkalmazásának módja		
beléptetés a telephelyre		
lift használata		
dohányzóhely használata		
étkeзде használata		
konyhák használata		
mosdók használata		
építési konténerek használata		
mobil wc-k használata		

szolgáltatások, karbantartás munkaidőn kívüli végrehajtása		

9. A kormány rendelete a kijárási korlátozásról

Orbán Viktor péntek reggel, a Kossuth Rádióban jelentette be, majd valamivel később meg is jelent a Magyar Közlönyben, hogy március 28. és április 11. között kijárási korlátozást vezetnek be Magyarországon.

Később közölték azt is, hogy a munkába járához nem szükséges munkáltatói igazolás kiadása a munkavállalóknak, csupán bemondás is elegendő.

Egyelőre nem a büntetés a cél, hanem a járvány ütemének csökkentése.

Jó tudni, hogy a vagyonöröknek igazoltatási jogkörük nincs, így az élelmiszerüzletbe való belépés előtt nem igazoltathatják a vásárlókat, hogy elmúltak-e 65 évesek.

Miskolc, 2020.03.28.