

A családbarát munkahely különböző formái, példák bemutatása¹

JÁRVÁNYÜGYI KÉSZÜLTSEGI IDŐSZAK VÉDELMI INTÉZKEDÉSEIRŐL	2
A CSALÁDBARÁT MUNKAHELY KÜLÖNBÖZŐ FORMÁI, PÉLDÁK BEMUTATÁSA	9
I. A családbarát munkahely különböző formái.....	9
I./1. A legjobb családbarát példák bemutatása.....	10
I./2. A családbarát munkahely előnyei munkáltatói szempontból...	11

¹ Utolsó frissítés: 2020.08.31. napján hatályos jogszabályok és 2020.09.21. napján hatályos járványügyi szabályok szerint

JÁRVÁNYÜGYI KÉSZÜLTSEGI IDŐSZAK VÉDELMI INTÉZKEDÉSEIRŐL²

2020. szeptember 21-étől mindenki köteles – a hatodik életévét be nem töltött kiskorú kivételével – orvosi maszkot, munkavédelmi maszkot, illetve textil vagy más anyagból készült maszkot (a továbbiakban együtt: maszk) **olyan módon viselni, hogy az az orrot és a száját folyamatosan elfedje, valóban maszkot kell viselni, nem elég például sállal vagy kendővel eltakarni a száját a tömegközlekedési eszközökön, illetve a várakozás során, az üzletekben (vendéglátó üzlet vendégeit kivéve), kulturális rendezvényeken (fellépők kivételével), moziban, múzeumokban, könyvtárakban, színházakban, közösségi színtereken, levéltárakban, ügyfélfogadó helyiségekben (közigazgatási szerv, posta esetében, illetve egyéb olyan ügyintézési helyiségben, ahol rendszeresen 5 főnél többen várakoznak).**

Az egészségügyi intézményekben ugyancsak kötelezővé tették a maszkviselést (kivétel: betegek kórteremben), a szociális intézményekben pedig a dolgozóknak akkor kell maszkot hordaniuk, ha az ellátottakkal érintkeznek (közvetlenül, vagy tartósan 1,5 méteren belüli távolságban). Az intézményi ellátottaknak a közösségi programok során lehetőség szerint ugyancsak maszkot kell viselniük.

² 431/2020. (IX. 18.) Korm. rendelet a járványügyi készüeltségi időszak védelmi intézkedéseiről

A felelősség az üzemeltetőké, az ő kötelezettségük a fentiek betartatása (szankciók előírásával, tömegközlekedésből, látogatásból kizárással), amelyet a kormányhivatalok és a kereskedelmi hatóság köteles ellenőriznek.

A kereskedelmi hatóság számos szankciót alkalmazhat:

1. a kötelezettség első alkalommal történő megszegése esetén **figyelmeztetést** alkalmaz,
2. a kötelezettség második alkalommal történő megszegése esetén **100.000 forinttól 1.000.000 forintig** terjedő bírságot szab ki,
3. a kötelezettség harmadik alkalommal történő megszegése esetén az üzletet, illetve a helyiséget legalább **3 napra, legfeljebb egy év időtartamra ideiglenesen bezárathatja**,
4. a kötelezettség negyedik alkalommal történő megszegésétől kezdve az üzletet, illetve a helyiséget legalább a **kötelezettségszegések alkalmainak számával megegyező számú napra, legfeljebb egy év időtartamra ideiglenesen bezárathatja**.

A szankciók azonos napon több egymást követő ellenőrzés alkalmával is kiszabható.

A szankció nem alkalmazható, ha az üzemeltető a szükséges intézkedéseket megtette a jogellenes helyzet felszámolása érdekében, így különösen ha

1. a jogsértő személyt felszólította távozásra,
2. a jogsértő személy kiszolgáltatását megtagadta, és
3. azt követően, hogy a jogsértő személy a távozásra történő felszólításnak nem tett eleget, a rendőrséget értesítette.

Speciális szabályok alkalmazandóak az oktatási intézményekben (belépés korlátozása, testhőmérséklet

mérés), valamint a zenés, táncos rendezvények esetében, illetőleg a vendéglátó üzletek nyitva tartására.

2020. szeptember 21-étől a zárt helyen vagy a nem zárt helyen tartott, a zenés, táncos rendezvények működésének biztonságosabbá tételéről szóló 23/2011. (III. 8.) Korm. rendelet szerinti zenés, táncos rendezvény (a továbbiakban: rendezvény) – függetlenül annak nyilvános vagy nem nyilvános, valamint alkalmi vagy rendszeres jellegétől – abban az esetben tartható meg, ha a rendezvény helyszínén a jelenlévők létszáma – beleértve az ott foglalkoztatott személyeket – egy időben nem haladja meg **az 500 főt**.

A rendezvény helyszínén – az ott foglalkoztatottak kivételével – 23.00 óra után 06.00 óráig tilos tartózkodni.

Szintén szeptember 21-étől a vendéglátó üzletben 23.00 óra után 06.00 óráig az ott foglalkoztatottak kivételével tilos tartózkodni, kivétel: a vendéglátó üzletben 23.00 óra után 06.00 óráig az ételkészítés elvitelre történő megrendelése és átvétele, valamint a vételár megfizetése céljából és időtartamára megengedett a tartózkodás.

Szeptember 19-ével hatályát veszítette ugyanakkor a járványügyi készültségi időszak védelmi intézkedéseiről szóló 285/2020. (VI. 17.) Korm. rendelet.

Utazási korlátozások³

A járványügyi készültségi időszak **utazási korlátozásairól** szóló 408/2020. (VIII. 30.) Korm. rendelet 3. § a)–c) pontjában, valamint 7. § (3) bekezdés b) pontjában a „14”

³ 432/2020. (IX. 18.) Korm. rendelet egyes kormányrendeleteknek a járványügyi készültségi időszak védelmi intézkedéseivel kapcsolatos módosításáról

szövegrész helyébe a „10” szöveg lép, azaz a magyar állampolgárok Magyarországra történő belépésének szabályai keretében, ha a magyar állampolgár esetében az egészségügyi vizsgálat fertőzés gyanúját nem állapítja meg, és

- a magyar állampolgár magyarországi lakóhellyel vagy tartózkodási hellyel rendelkezik, 10 napra hatósági házi karanténban,
- a nem külföldön élő magyar állampolgár magyarországi lakóhellyel vagy tartózkodási hellyel nem rendelkezik, 10 napra az illetékes járványügyi hatóság által kijelölt karanténban,
- a külföldön élő magyar állampolgár magyarországi lakóhellyel vagy tartózkodási hellyel nem rendelkezik, 10 napra az illetékes járványügyi hatóság által kijelölt karanténban vagy hatósági házi karanténban

kerül elhelyezésre.

Az engedélyes a Magyarországra való belépés során egészségügyi vizsgálaton eshet át, amelynek tűrésére köteles,

- akinél az egészségügyi vizsgálat során a fertőzés gyanúja nem merül fel, 10 napra az illetékes járványügyi hatóság által kijelölt karanténban vagy hatósági házi karanténban kerül elhelyezésre.

A térítési díj ellenében igénybe vehető egyes egészségügyi szolgáltatások térítési díjáról⁴

⁴ 433/2020. (IX. 18.) Korm. rendelet a térítési díj ellenében igénybe vehető egyes egészségügyi szolgáltatások térítési díjáról szóló 284/1997. (XII. 23.) Korm. rendelet módosításáról

Az influenza megbetegedés elleni védőoltáshoz oltóanyag a 2020. és 2021. évben térítésmentesen igényelhető. (2020. október 1-jén lép hatályba).

Az a személy, aki a SARS-CoV-2 RT-PCR mintavételt és laboratóriumi vizsgálatot térítés ellenében veheti igénybe, jogszabály eltérő rendelkezése hiányában legfeljebb az alább meghatározott díj fizetésére kötelezhető:

17. Járványügyi készültség idején a SARS-CoV-2 RT-PCR módszerrel történő kimutatására vonatkozó vizsgálat díja	17 000 Ft
18. Járványügyi készültség idején a SARS-CoV-2 RT-PCR mintavétel díja	2 500 Ft

Ez nem alkalmazható abban az esetben, amikor az Ebtv. szerinti biztosított a SARS-CoV-2 RT-PCR mintavételt és laboratóriumi vizsgálatot az Egészségbiztosítási Alap terhére veszi igénybe. (2020. szeptember 21-étől hatályos)

Amennyiben a tesztelést háziorvos, kórház vagy hatóság rendeli el protokoll alapján, akkor továbbra sem kell majd fizetni. A hatósági ár azokra vonatkozik, akik önszántukból kérnek PCR-tesztet.

Eljárásrend az új koronavírusral kapcsolatban⁵

⁵ Nemzeti Népegészségügyi Központ Eljárásrend a 2020. évben azonosított új koronavírusral kapcsolatban (követendő járványügyi és infektókontroll szabályok) 2020. szeptember 21.

A Nemzeti Népegészségügyi Központ új eljárásrendet adott ki arról, hogyan kell kezelni a koronavírusos betegeket, a gyanús eseteket és a kontaktokat. 2020. szeptember 21-től a háziorvos PCR-teszt nélkül is koronavírus-fertőzöttnek minősítheti azt, aki a fertőzés tüneteit mutatja: tehát köhög, láza, vagy nehézlégzése van, esetleg az ízérzés hiánya vagy zavara jelentkezik.

PCR-tesztet csak akkor kötelező kérni, ha a páciensnek koronavírusra utaló tünetei vannak, és emellett

- az előző 14 napban koronavírus-fertőzött területen járt,
- vagy az előző 14 napban szoros kapcsolatban volt megerősített vagy valószínűsített fertőzöttel,
- vagy járó- illetve fekvőbeteg-ellátásra szorult,
- vagy közvetlen betegellátásban részt vevő egészségügyi dolgozó,
- vagy az előző 14 napban olyan bentlakásos intézmény lakója vagy dolgozója volt, ahol a kockázati csoportba tartozó személyeket gondoznak.

Akit a háziorvosa csak a tünetei alapján minősít fertőzöttnek, de nem tesztelnek, azt csak az orvos utasíthatja otthoni elkülönítésre, de nem kerül hatósági házi karanténba.

A pácienseket három csoportba sorolják:

- gyanús eset az, aki köhög, láza van, nehéz a légzése vagy hirtelen elvesztette a szaglását, ízlelését, vagy az orvosa úgy ítéli meg, hogy fertőzésgyanús,
- valószínűsített eset az, aki a fenti kritériumokon kívül az előző két hétben szoros kapcsolatban volt fertőzöttel, vagy olyan bentlakásos intézmény lakója, dolgozója, ahol járvány zajlik, illetve az, akinél a fertőzésre jellemző radiológiai eltérés kimutatható,

- megerősített eset pedig az, akinél klinikai mintában kimutatták a SARS-CoV-2-t.

Új szabály, hogy a kontaktkutatás során a fertőzőttel szoros kontaktusba került személyeknél csak akkor kötelező a PCR-teszt, ha az egészségügyi ellátórendszerben vagy a tartós ápolási és gondozási intézményekben ellátottak vagy dolgoznak.

A kontaktok esetében a járványügyi megfigyelés új időtartama 10 nap, és nem helyettesíthető két negatív PCR-teszttel.

Hitelfizetési moratórium

Január elsejétől további 6 hónappal meghosszabbítják a hitelmoratóriumot:

- gyermeket nevelő családok esetében a gyermekek számától függetlenül,
- a nyugdíjasok,
- munkanélküliek,
- közfoglalkoztatottak számára,
 - ezekben az esetekben nem kell kérni a moratóriumot, hanem automatikus, akkor kell jelezni, ha nem akarnak élni vele, ha a moratórium lehetősége ellenére fizetni szeretnének,
- vállalkozások számára akkor, ha bevételük több, mint 25%-kal csökkent és kérik,
 - ebben az esetben kérni kell a moratóriumot, nem automatikus, jelezni kell, ha élni kívánnak vele.

A CSALÁDBARÁT MUNKAHELY KÜLÖNBÖZŐ FORMÁI, PÉLDÁK BEMUTATÁSA

I. A családbarát munkahely különböző formái

A családbarát munkahelyek egyik kedvelt módszere, hogy a csecsemőgondozási díj (CSED)/gyermekgondozási díj (GYED)/gyermekgondozást segítő ellátás (GYES) lejárta után a részmunkaidős foglalkoztatást is lehetővé teszik. A részmunkaidős foglalkoztatással kapcsolatban meg kell viszont jegyezni, hogy ez nem a munkáltató döntésén múlik, hiszen egy törvényi kötelezettségről van szó. A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban és rövidítve: Mt.) a munkaszerződésnek a napi 4 órás részmunkaidőre történő módosítását teszi kötelezővé a munkavállaló ezirányú kérésére.⁶

A kilencedik alkalommal meghirdetett Családbarát Munkahely 2019-es pályázatán 52 olyan vállalat nyerte el az elismerést, amely fontosnak tartja, hogy dolgozói a családi életben is kiteljesedhessenek. A díjazottak között volt például az Országos Mentőszolgálat, a Magyar Nemzeti Bank és az Alkotmányvédelmi Hivatal is. A díjat kis-, közép-

⁶ Mt. 61. § (3) bek.: A munkáltató a munkavállaló ajánlatára a gyermek négyéves koráig – három vagy több gyermeket nevelő munkavállaló esetén a gyermek hatéves koráig – köteles a munkaszerződést az általános teljes napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani.

és nagyvállalatok, valamint költségvetési szervek kategóriában külön ítélik oda.

A Családbarát Hely tanúsító védjegy hitelesen bizonyítja a munkavállalók és a szolgáltatást igénybe vevők számára, hogy a védjegy tulajdonosa családbarát szemléletű, azaz családbarát munkahelyként működik, illetve családbarát szolgáltatást nyújt, mely egyúttal a szervezet társadalmi felelősségvállalását is igazolja.⁷

I./1. A legjobb családbarát példák bemutatása

Melyek tehát a leggyakrabban alkalmazott ösztönzők és engedmények?

Fizetés nélküli szabadság a munkáltató mérlegelése alapján (nem csak a törvény szerinti kötelező 3 esetben: Mt. 128., 130-132. §)
Továbbképzések és tréningek szervezése, képességfejlesztés, tanulmányi szerződések kötése
Kedvezményes kamatozású munkáltatói hitelek nyújtása
Bölcsődei és óvodai nevelés biztosítása térítésmentesen vagy kedvezményesen.
Kismama joga, masszázs és egyéb egészségügyi kezelések nyújtása vagy finanszírozása, részlegesen vagy teljes egészében.
Külföldi/hazai ösztöndíjak odaítélése a munkavállalók gyermekeinek.
Pszichológiai tanácsadás és párterápia biztosítása válsághelyzetben (pl. 0-24 órában külsős cégeknél 6 ingyenes alkalom biztosítása).
Családi nap, egészségnap, karácsonyi party és egyéb céges rendezvények tartása az alkalmazottak számára térítésmentesen.
Tárgyi ajándék gyereknapra a gyermekeknek, pénzajándék gyermek születésekor, ajándék házasságkötéskor a munkavállalóknak.
A munkavállalói szabadsággal való rendelkezés szabadabb kialakítása, mint ahogyan azt az Mt. 122. § (2) bekezdése előírja.
Home Office (otthonról való munkavégzés) lehetősége.

⁷ További információk: <https://csalad.hu/csaladbarathely/>

Céges gépjármű, számítástechnikai (pl. laptop), kommunikációs eszközök (pl. telefon) magánhasználatának lehetősége.
Rugalmas munkaidő, törzsidő alkalmazásával (pl. 10-15 óráig kell csak a vállalatnál bent lenni az alkalmazottaknak).
Téritésmentes szállítás a munkahelyre (pl. céges kisbusz a Samsung Electronics Magyar Zrt-nél Budapestről Jászfényszarura).

I./2. A családbarát munkahely előnyei munkáltatói szempontból

A munkáltató nem veszít el egy 5-10 év tapasztalattal rendelkező munkavállalót, akkor, ha családi állapotában változás áll be, míg más gyermekes munkavállaló részére célmunkahelyé válik.
A munkavállalói motiváció erősödni fog, a munkavégzés 6 órában sokszor hatékonyabb és termelékenyebb, mint máskor napi 8 órában.
Nem jelentkeznek a munkáltatónál a „fejvadászat”, azaz a helyettes munkaerő rekrutálásának (toborzásának) költségei (egy specializált tudással rendelkező szakember esetében ez 500-1000 EUR/fő is lehet).
Összességében erősödik az alkalmazottnak a munkáltatóhoz való kötődése és a lojalitása. A jó munkavállaló (értsd jól dolgozó) az elégedett munkavállaló.
A gyermek születése miatt hosszabb távra kieső munkavállalókat mindig nehezebb helyettesíteni, hiszen így csak egy határozott idejű státusz ajánlható fel másnak.
Komoly előnyre tehet szert a munkáltató, ha a belső (az alkalmazottak felé irányuló) és külső kommunikációjában is ügyesen hangsúlyozza a családbarát munkahely jelentette előnyöket (imázsépítés).
A gyermekes munkavállalókkal szemben tanúsított megengedőbb, elnéző hozzáállás („a gyermekeseknek nehezebb”) mindig kifizetődő, hiszen a munkahely életpályamodellé válhat, a gyakorlott, elkötelezett humán erőforrással.
A kedvezményes kamatozású munkáltatói hitel a munkavállalót egy meghatározott ideig a munkáltatóhoz köti, mivel a munkaviszony idő előtti megszűnése esetén a hitelkamat általában a piaci kamatlábra emelkedik.