

Munkáltatók lehetőségei

```
graph TD; A[Munkáltatók lehetőségei] --> B[Tud munkát biztosítani]; A --> C[Nem tud munkát biztosítani]; A --> D[Járványügyi távollétek];
```

Tud munkát
biztosítani

Nem tud
munkát
biztosítani

Járványügyi
távollétek

A munkáltató tud munkát biztosítani

Szokásos munkavégzés

- Normál munkamenet és
- Szokásos munkabérek biztosítása

Szokásostól eltérő foglalkoztatás

- Távoli munkavégzés (home office) és/vagy
- Munkaidő részmunkaidőre történő csökkentése és/vagy pl.: üzletek 10-15 óráig vannak nyitva; megrendelések drasztikus csökkenése
- Munkaidőkeret alkalmazása
 - Egyenlőtlen munkaidő bevezetése pl.: üzletek 10-15 óráig vannak nyitva; megrendelések drasztikus csökkenése

Ha a munkáltató **nem** tud munkát biztosítani 1.

Szabadság kiadása

- A munkavállalók éves szabadsága terhére kiadhatja a munkáltató az Mt. 122.§ a szabadságokat, akár a teljes évre, vagy az év időarányos részére tekintettel.

Állásidő

- Fizetett állásidő (normál bér+bérpótlékok) Mt. 146.§ (1) pl.: nem elháríthatatlan ok miatt a munkáltató nem tud munkát biztosítani, vagy
- Állásidő megegyezés szerint Mt. 146.§ (2) pl.: a munkáltató nem tud munkát biztosítani és a szerződés szerinti bért nem tudja teljesíteni, és a munkavállaló kezdeményezi a mentesülést, díjazás a munkáltató és a munkavállaló megállapodása alapján jár, vagy
- Állásidő bérfizetés nélkül Mt. 146.§ (1) pl.: elháríthatatlan külső ok miatt a munkáltató nem tud munkát biztosítani és egyáltalán nem tudja a bért biztosítani, **ebben az esetben szünetel a munkavállaló biztosítása, amennyiben a 30 napot meghaladja a folyamatos biztosítási ideje megszakad táppénz jogosultság szempontjából, az első naptól kezdve köteles fizetni az egészségügyi szolgáltatási járulékot, melynek havi összege 7710Ft/hó, 257Ft/nap**

Ha a munkáltató **nem** tud munkát biztosítani 2.

Jogviszony megszüntetése

- Közös megegyezés vagy felmondás
 - A megszűnés napjától 45 naptári napig passzív jogon ellátásra jogosult (Ebtv. 29.§ (9))
 - Álláskeresési járadékra jogosult

Fizetés nélküli szabadság

- Kizárólag munkavállaló írásos kérelme alapján
- **ebben az esetben szünetel a munkavállaló biztosítása, amennyiben a 30 napot meghaladja a folyamatos biztosítási ideje megszakad táppénz jogosultság szempontjából, az első naptól kezdve köteles fizetni az egészségügyi szolgáltatási járulékot, melynek havi összege 7710Ft/hó, 257Ft/nap**

Járványügyi távollétek

Koronavírus fertőzés

- 7-es kódos betegpapírt kap az intézettől (ha a munkahelyén kapja el 100% a táppénz mértéke)
Első naptól táppénzre jogosult
Nincs táppénz 1/3 fizetési kötelezettsége a munkáltatónak

Önkéntes karantén

- A munkavállalók éves szabadsága terhére kiadhatja a munkáltató az Mt. 122.§ a szabadságokat, akár a teljes évre, vagy az év időarányos részére tekintettel, vagy
- Igazolt nem fizetett távollét (szünetel a biztosítás lásd fizetés nélküli szabadság)

Hatósági karantén

- Munkabér nem jár, de táppénzre jogosult a munkavállaló

Járványügyi távollétek kiskorú és tanköteles gyermek esetén

Iskola, óvoda bezárás miatt

- A munkavállalók éves szabadsága terhére kiadhatja a munkáltató az Mt. 122.§ a szabadságokat, akár a teljes évre, vagy az év időarányos részére tekintettel, vagy
- Igazolt nem fizetett távollét Mt. 55.§ (1) j) (szünetel a biztosítás lásd fizetés nélküli szabadság) vagy
- Otthoni munkavégzés

Gyermekek tartják karanténban

- Otthoni munkavégzés, vagy
- A munkavállalók éves szabadsága terhére kiadhatja a munkáltató az Mt. 122.§ a szabadságokat, akár a teljes évre, vagy az év időarányos részére tekintettel, vagy
- Gyermekegészségügyi táppénz.

Gyermek koronavírussal fertőzött

- 7-es kódos betegpapírt kap az intézettől az egy háztartásban élő személyek
Első naptól táppénzre jogosult
Nincs táppénz 1/3 fizetési kötelezettsége a munkáltatónak

További lehetőség

- Munkabér előleg biztosítása a munkavállaló részére