

Biztonságos munkavégzés

avagy szabályosan járványhelyzet idején is

Általában a munkavédelemről

A felelős foglalkoztatás elve alapján a munkavédelem kérdése járvány nélküli időszakban is kiemelt jelentőségű kell, hogy legyen, hiszen – bár túlzónak tűnhet a megfogalmazás – emberéletek múlhatnak rajta. Miért gondoljuk így? Mert a munkavédelem nagyon leegyszerűsítve nem jelent mást, mint az egészséget nem veszélyeztető, biztonságos munkavégzés követelményeinek összességét, az egészséget nem károsító munkakörülmények, munkakörnyezet, munkaeszközök megteremtését és alkalmazását. A munkavédelem két fő szakterülete a munkabiztonság és munkaegészségügy, és ez utóbbi a foglalkozás-egészségügyet és a munkahigiénét foglalja magában.



A szervezett munkavégzésre vonatkozó munkabiztonsági és munkaegészségügyi követelményekről, valamint az ehhez kapcsolódó részletszabályokról, azaz a munkavédelemről az 1993. évi XCIII. törvény rendelkezik. Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre vonatkozó szabályokat úgy kell meghatározni, hogy végrehajtásuk megfelelő védelmet nyújtson a munkavállalóknak, különösen a munkavégzés hatókörében tartózkodóknak és a szolgáltatást igénybe vevőnek is. A munkaeszközöket úgy kell kialakítani, hogy lehetőleg zárják ki a nem szervezett munkavégzés keretében történő rendeltetészerű használat esetén is a balesetet, az egészségkárosodást.

A munkavédelem megfelelő szintű munkapiaci jelenlétéhez több szereplő együttműködése szükséges. Megvalósításában mind az államnak, mind a munkáltatónak és nem utolsósorban a munkavállalónak is szerepe van.

Természetszerű, hogy az **állam** az irányítási, szabályalkotási, ellenőrzési feladatokat látja el, így szerepe jól körülhatárolt. Szabványokat, előírásokat határoz meg, melyek általánosak és ágazatspecifikusak is lehetnek.

Témánk szempontjából azonban érdekesebb azokat a hozzánk közel álló aspektusait vizsgálni munkavédelemben, melyben mi is tevékeny szereplők vagyunk, akár munkáltatóként, akár munkavállalóként.

A **munkáltató** felelős az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósításáért, amely teljesítésével összefüggésben keletkező költségeket és egyéb terheket nem háríthatja a munkavállalóra. Meghatározza az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményei megvalósításának módját, és felelős azért, hogy minden munkavállaló az általa értett nyelven ismerhesse meg az ezzel kapcsolatban rá vonatkozó szabályokat, kötelezettségeket és jogokat.

Fontos eleme tehát a munkavédelemnek a megfelelő tájékoztatás, amit a munkavégzést megelőzően kell a munkavállalóknak megadni. Emellett rendszeresen ellenőriznie szükséges a követelményeknek való megfelelést, a tudomására jutott rendellenességeket, bejelentéseket ki kell vizsgálni és szükség esetén azonnal intézkednie kell az egészség vagy esetleg akár az emberi élet megóvása érdekében. Ezek természetesen csak a főbb és nagyvonalakban bemutatott feladatok, hiszen ide tartozik az új belépő dolgozók munkavédelmi oktatása, a védőeszközök állapotának felülvizsgálata, karbantartása, javítás vagy pótlása, de ugyanígy a foglalkozási megbetegedés vagy munkabaleset esetén meghatározott eljárás szigorú betartása is.

A munkavállaló csak olyan munkára és akkor alkalmazható, ha annak ellátásához megfelelő élettani adottságokkal rendelkezik, vagyis az adott munka megfelel a testi/szellemi/pszichés állapotának, adottságainak, foglalkoztatása az egészségét, testi épségét károsan nem befolyásolja, foglalkoztatása nem jelent veszélyt a munkavállaló reprodukciós képességére, magzatára, mások egészségét, testi épségét nem veszélyezteti és a munkára foglalkozás-egészségügyi alkalmassági vizsgálat eredménye alapján alkalmasnak bizonyult.



A **munkavállaló** csak biztonságos munkavégzésre alkalmas állapotban, a munkavédelemre vonatkozó szabályok, utasítások megtartásával, a munkavédelmi oktatásnak megfelelően végezhet munkát. Köteles a munkáját úgy végezni, hogy ez saját vagy más egészségét és testi épségét ne veszélyeztesse. Így különösen köteles a rendelkezésére bocsátott munkaeszköz biztonságos állapotáról a tőle elvárható módon meggyőződni, azt rendeltetésének megfelelően és a munkáltató utasítása szerint használni, a számára meghatározott karbantartási feladatokat elvégezni. Köteles továbbá az egyéni védőeszközt rendeltetésének megfelelően használni és a tőle elvárható tisztításáról gondoskodni, a munkavégzéshez az egészséget és a testi épséget nem veszélyeztető ruházatot viselni, a munkaterületén a fegyelmet, a rendet és a tisztaságot megtartani.



Azonnal tájékoztatnia szükséges a munkáltatót veszélyt jelentő rendellenességről, üzemzavarról, a rendellenességet, üzemzavart tőle elvárhatóan igyekeznie kell megszüntetni, vagy erre intézkedést kell kérnie a felettesétől, illetve köteles a balesetet, sérülést, rosszulletet azonnal jelenteni.

Ugyanakkor a kötelezettségek mellett érdemes megemlíteni a jogosultságokat is, hiszen a munkavállalónak joga van megkövetelni a munkáltatójától az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeit, a veszélyes tevékenységhez a munkavédelemre vonatkozó szabályokban előírt védőintézkedések megvalósítását, az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéshez szükséges ismeretek rendelkezésére bocsátását, valamint a betanuláshoz való lehetőség biztosítását.

Tekintettel arra, hogy a munkavédelem területe magában foglalja a munkahigiénét is ezért a munkavállaló jogosult a munkavégzéshez munkavédelmi szempontból szükséges felszerelések, munka- és védőeszközök, az előírt védőital mellett megfelelő tisztálkodószerek használatára és megkövetelheti a tisztálkodási lehetőség biztosítását.

És ezzel el is értünk ahhoz a ponthoz, ami a munkahigiéné mentén átvezet bennünket a jelenlegi járványügyi helyzet speciális kérdéseire, melyek nem csak munkavédelmi, hanem munkaügyi szabályozási kört is érintenek.

Munkavédelem veszélyhelyzet idején - kitekintéssel a munkaügy területére

Talán legfontosabbnak ítélnél az a kérdés, hogy amennyiben a munkahelyen megjelenik a járvány, úgy a munkáltató milyen intézkedések megtételére jogosult, illetve köteles, és mit tehet a munkavállaló?

A kialakult járványhelyzetre tekintettel azonosítani, illetve értékelni kell a munkahelyi kockázatokat és meg kell tenni a szükséges kockázatkezelési intézkedéseket. A munkáltató előző pontban említett alapvető munkavédelmi kötelezettségéből



következően a munkahelyen, vagy annak környezetében megjelenő koronavírussal fertőzött személy olyan kockázatot jelent, amellyel a munkáltatónak foglalkoznia kell.

Szinte minden cég megtette mára már a

legfontosabb intézkedéseket, leállította a céges rendezvényeket, fertőtlenítőket, maszkokat biztosított a munkavégzés helyén, olyan intézkedéseket tett, amivel a műszakváltás idején is kiküszöbölhető a jelentős csoportosulás, a különböző műszakban lévők egyszerre való jelenléte az üzem zárt belső tereiben. Fontos szempontként kezeli a foglalkoztatók többsége a rendszeres szellőztetést, mellyel a zárt terekben a kórokozók koncentrációját jelentősen csökkenteni lehet, és lehetőség szerint a belső levegőt keringető mesterséges szellőztetést mellőzik.

Fokozott járványveszély esetén, amennyiben ezt a munka természete megengedi és a munkavégzés technikai feltételei adottak, a munkáltató kötelezheti arra a munkavállalókat, hogy meghatározott ideig munkájukat otthon végezzék. Az **otthoni munkavégzés** ugyanolyan munkavégzésnek minősül, mint a normál munkavégzés, ennek megfelelően ezen időtartam alatt a munkaidőre, a munkabér megfizetésére, továbbá egyéb munkaviszonyra vonatkozó szabályok betartására is köteles a munkáltató. A home office szabályozása még várat magára, de megjelenését követően több olyan jelentős kérdés is tisztázódhat, mint a munkaeszköz, a rezsiköltség vagy a munkahelyi balesetnek minősülés esetei.



Számos munkafolyamat azonban nem végezhető otthonról, ezért felmerül a kérdés, hogy ilyen esetekben milyen lehetőségei vannak a munkáltatónak.

Ellenőrizheti, sőt kötelessége is ellenőrizni, hogy amunkavállaló **munkára képes állapotban jelent-e meg a munkavégzés helyén.** Amennyiben úgy ítéli meg, hogy nem (láthatóan rosszul van, köhög, emelkedett a testhőmérséklete), otthonába küldheti, illetve kérheti, hogy vizsgálta ki magát.



Amennyiben bebizonyosodik a munkavállaló keresőképtelensége, természetesen jár számára a betegszabadság, illetve annak letelte után a táppénz. De vajon tünetmentességgel kontaktszemélyként vagy utazásból hazatérve **karanténba** kényszerültek számára járnak-e ugyanezek a juttatások? Nos, a válasz igen is meg nem is. Ha a karantén elrendelésére sor kerül, abból kell kiindulni, hogy a munkavállaló bizonyos feltételek teljesülése mellett ekkor is keresőképtelennek minősül.



Az is keresőképtelen ugyanis, akit közegészségügyi okból foglalkozásától eltiltanak és más beosztást nem kap, vagy akit közegészségügyi okból hatóságilag elkülönítenek, továbbá aki járványügyi, illetőleg állat-egészségügyi zárlat miatt munkahelyén megjelenni nem tud és *más munkahelyen (munkakörben) átmenetileg sem foglalkoztatható*

[Ebtv. 44. § g) pont]. Amint látható, ilyen esetben a keresőképtelenség feltétele, hogy a munkavállalónak nem adható más beosztás, vagy nem küldhető ki más munkavégzési helyre. Ha a karantén miatt a munkavállaló foglalkoztatása a fenti eszközökkel nem oldható meg, akkor a munkavállaló keresőképtelennek minősül, és betegszabadságra jogosult, majd táppénzt kaphat, illetve – ezek kimerítése esetén – továbbra is igazoltan hiányzik a munkahelyéről. (Ha azonban a munkavállaló a karantén idején is foglalkoztatható (pl. otthonról végzendő munkakör elrendelésével), akkor nem állapítható meg keresőképtelenség.)

Egységes a jogértelmezés azzal kapcsolatosan, hogy **csupán félelemből a munkavállaló nem tagadhatja meg a munkavégzést**. Fokozott veszélyhelyzet esetében azonban, tehát például akkor, ha a munkavégzés helyén a fertőzés kockázata kiemelten magas, az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltétele nem biztosítható, a munkavállaló jogszerűen tagadhatja meg a munkavégzést. Ekkor is munkára képes állapotban kell rendelkezésre állnia, várnia kell a munkáltató további utasításait, és munkabérrre is jogosult lesz. Amennyiben a munkáltató a munkahelyen fennálló fokozott fertőzésveszély ellenére is kötelezi a munkavállalót munkavégzésre, úgy azzal is számolnia kell, hogy a megbetegedés akár munkabalesetnek is minősülhet.

Átmeneti megoldásként többen alkalmazzák az évi rendes **szabadságok** kötelező kiadását/kivételét, ám ez a megoldás csak abban az esetben alkalmazható, ha erről a munkavállaló és munkáltató megegyeztek. Ellenkező esetben, megállapodás hiányában, a szabadság kiadására és kivételére vonatkozó általános szabályok maradnak érvényben, vagyis a munkavállaló éves szinten 7 munkanappal rendelkezik, illetve a szabadság akkor biztosítandó, ha akár a munkáltató, akár a munkavállaló a szabadság kiadását/kivételét 15 nappal korábban jelzi.

Amennyiben a munkáltató olyan intézkedést hoz, hogy a munkavállaló **nem jogosult a munkavégzés helyére a járványveszély miatt belépni**, illetve a munkáját köteles otthon végezni, úgy a munkavállaló ezen munkáltatói utasítást köteles betartani.



A járványveszély fennállása alatt a munkáltató a munkahelyen kívüli tevékenységével, különösen **külföldre történő utazásával kapcsolatosan információkat kérhet** a munkavállalótól. Ezt a személyes adatot a munkavállaló a munkáltató előírásai szerint köteles átadni. A munkáltató szintén jogszerűen kötelezheti arra a munkavállalókat, hogy jelentsék be a munkáltató részére, amennyiben családtagjaik, hozzátartozóik vagy közvetlen környezetükben koronavírusos megbetegedést észleltek. A munkaidőn kívül tevékenységre, egészségügyi állapotra és a hozzátartozók egészségügyi állapotára vonatkozó adatokat a munkáltató a GDPR követelményei szerint kezelheti és a járványveszély elmúltával azokat törölni szükséges.



Hasznos linkek

http://mkksz.org.hu/images/kepek/2020/Munkaltatoi_feladatok_jarvanyveszely_idejen_2020.pdf

https://vali.ifka.hu/medias/919/20200901_vallalati_feher_konyv.pdf

http://ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=577