

MUNKAVÉDELEM A MINDENNAPOKBAN

Előadó: Dr. Bujtor Gyula e.v.

Munkajogi szakjogász
munkaügyi és munkavédelmi tanácsadó

e-mail cím: bujtorgyula@citromail.hu



SZÉCHENYI 2020 



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

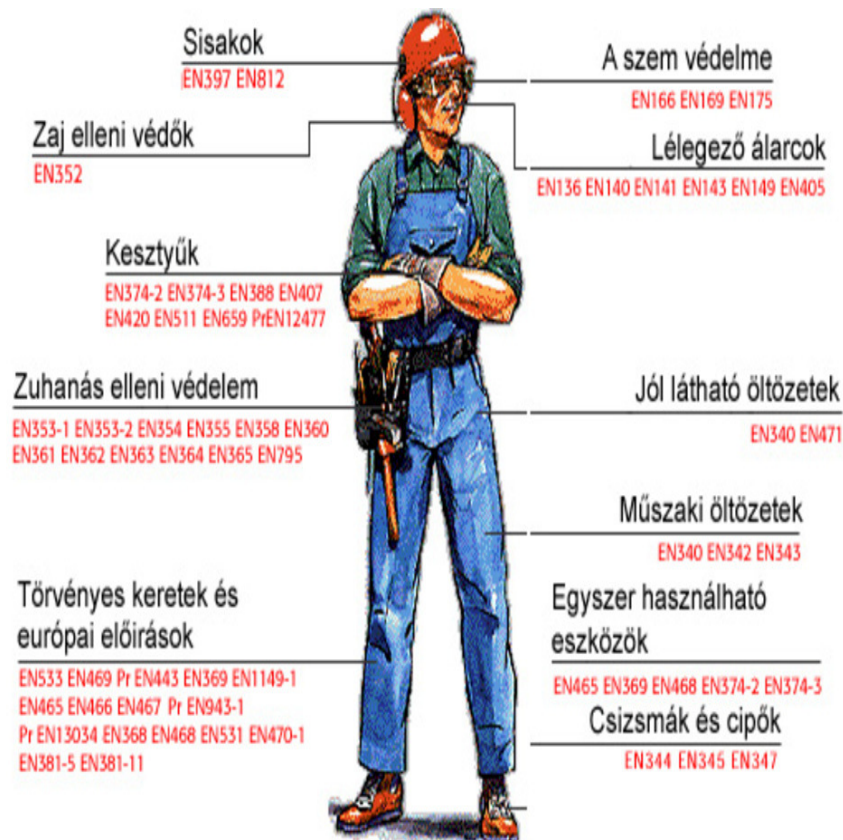
Munkavédelem a mindennapokban



A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény

A munkáltató felelős az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósításáért.

Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményei megvalósításának módját - a jogszabályok és a szabványok keretein belül - a munkáltató határozza meg. Jogszabály egyes feladatokat munkabiztonsági szaktevékenységnek, illetve munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősíthet.



A munkaköri (szakmai) alkalmasság, alkalmatlanság orvosi vizsgálatát – 12/1972. (VII. 11.) EüM rendelet, valamint a 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet szabályozza. A jogszabályok előzetes, időszakos és soron kívüli alkalmassági vizsgálatról rendelkeznek. Meghatározott munkaköröknél, illetve egyéb jogszabályhelyben meghatározott feltételek esetén (például 18. év alatti munkavállaló) a fizikai dolgozókat a munkaköri (szakmai) alkalmasság elbírálása végett a munkaviszony létesítése, továbbá a munkakör, munkahely megváltoztatása előtti orvosi vizsgálatban kell részesíteni, ezt hívja a jogszabály előzetes orvosi vizsgálatnak. (12/1972. (VII. 11.) EüM rendelet 2. § (1) bekezdés.)

Az alkalmi munkavállaló munkaköri alkalmassága



- Az egyszerűsített foglalkoztatás körébe tartozó időnymunka vagy alkalmi munka esetén a munkavállaló foglalkoztathatósági vizsgálatára 16/A § a) a munkáltató vagy
- b) az egyszerűsített foglalkoztatás körébe tartozó időnymunka vagy alkalmi munka keretében elhelyezkedni kívánó természetes személy kezdeményezésére kerül sor. **A foglalkoztathatósági szakvélemény** – a betöltendő munkakörre vonatkozó érvényes előzetes munkaköri alkalmassági véleménnyel egyébként nem rendelkező fiatalkorú és idősödő munkavállaló, illetve terhes, nemrég szült, anyatejet adó nők és szoptató anyák foglalkoztatása kivételével – **nem kötelező feltétele a foglalkoztatásnak**. E szabályok nem érintik a járványügyi érdekből kiemelt munkakörben történő, a jogszabályban meghatározott egészségkárosító kockázatok közötti foglalkoztatásra irányadó alkalmassági vizsgálat, valamint az állat- és növényegészségügyre vonatkozó jogszabályban előírt vizsgálatok elvégzésének kötelezettségét.



Alkalmi munkavállaló munkaköri alkalmassága



A foglalkoztathatósági vizsgálatról

- **az elhelyezkedni kívánó személy által választott** – foglalkozás-egészségügyi alapszolgáltatás nyújtására jogosító működési engedéllyel rendelkező – **házi orvos**
- foglalkoztathatósági szakvéleményt állít ki a **33/1998 (VI.24.) NM rendelet 16/A. számú mellékletében meghatározott nyomtatványon.**
- A foglalkoztathatósági szakvélemény kiadásának **3300 forintos díját** a térítési díj ellenében igénybe vehető egyes egészségügyi szolgáltatások térítési díjáról szóló 284/1997.(XII.23.) Korm. rendelet alapján a vizsgálatot kezdeményező viseli.



Európai Unió
Európai Strukturális
és Beruházási Alapok



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

A munkaközi szünet és a munkavégzés megszakításának egyéb esetei



Mt. 103.§ (1) A munkavállaló részére, ha a beosztás szerinti napi munkaidő vagy a 107.§ a) pont szerinti rendkívüli munkaidő tartama

a) a hat órát meghaladja, húsz perc

B) a kilenc órát meghaladja, további 25 perc munkaközi szünetet kell biztosítani.

(5) A munkaközi szünetet legalább három, legfeljebb hat óra munkavégzést követően kell kiadni.

A képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményeit az 50/1999. (XI.3.)EüM rendelet tartalmazza, amelynek a 4.§ (1) bekezdése szerint: "A munkáltató a munkafolyamatokat úgy szervezi meg, hogy a folyamatos képernyő előtti munkavégzést óránként legalább 10 perces szünetek szakítsák meg, továbbá a képernyő előtti tényleges munkavégzés összes ideje a napi 6 órát ne haladja meg."



A munkaközi szünet és a munkavégzés megszakításának egyéb esetei



Képernyős munkahelynek számít a számítógépes monitor, de pl. a **CNC eszterga képernyője is**. Azok a szerszámgépek jelenthetnek kivételt, amelyek csak pár sor adat megjelenítésére alkalmas, kisméretű képernyővel vannak ellátva.)

A szigorításokon túlmenően a dolgozók látásvizsgálatát - ha a foglalkozás egészségügyi szakellátó hely orvosa ettől gyakoribb időt nem ír elő- legalább az alábbi időközönként el kell végeztetni:

18 év alatt és 50 év fölött: 1 évente
egyéb munkavállalóknál: 2 évente,



A munka megszakítása a nagy melegre, illetve hidegre tekintettel



A 26/1996. (VIII.28.) NM rendelet nyomán bizonyos munkatípusnál, bizonyos hőmérséklet esetén 1 órán belül pihenő időt kell adni a dolgozóknak, a hőmérséklet növekedése esetén egyre nő az egy órán belüli pihenő idő aránya. Például közepesen nehéz fizikai munka esetében 30,5 foknál, nehéz fizikai munka esetében 28,5 foknál **egy órán belül 25 százalék (vagyis negyedóra) a pihenő idő.** Közepesen nehéz fizikai munka esetében 31,5 foknál, **nehéz fizikai munka esetében 30 foknál már ötven százalék (félóra) egy órán belül a pihenő idő.** Közepesen nehéz fizikai munka esetében 32,5 foknál, nehéz fizikai munka esetében **31 foknál már 75 százalék a pihenő idő.** Ezeket nem lehet úgy értelmezni, hogy napi 4 vagy 2 órát kell dolgozni és utána haza lehet menni, a pihenő időt minden órában ki kell adni. Kritikus hőmérsékleti határnak számít, amikor a munkavállaló testhőmérséklete meghaladja a 38 Celsius fokot, ebben az esetben a továbbiakban munka nem végezhető.



Munkavégzés hidegben



- **A munkahely hidegnek minősül**, ha a várható napi középhőmérséklet a munkaidő több mint felében, szabadtéri munkahelyen a +4 °C-ot, illetve zárttéri munkahelyen a +10 °C-ot nem éri el. Ilyenkor óránként legalább 5, de legfeljebb 10 perces pihenőidőt kell közbeiktatni
- A hidegnek minősülő munkahelyen a munkavállalók részére +50 °C **teát kell biztosítani**. A tea ízesítéséhez cukrot, illetve édesítőszert kell biztosítani. A védőital és a tea elfogyasztásához legalább a dolgozók létszámát elérő mennyiségben, személyenként és egyéni használatra kiadott ivópoharakról kell gondoskodni. A védőital, valamint a tea készítése, tárolása, kiszolgálása a közegészségügyi követelmények betartása mellett történhet.

SZÉCHENYI 2020



Dohányzás a munkahelyen



Azokon a munkahelyeken, ahol az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos **munkavégzés dohányzási tilalom elrendelését teszi szükségessé, külön dohányzóhelyet kell kijelölni**, kivéve, ha a munkáltató a munkahelyet külön törvény szerint nemdohányzó munkahellyé nyilvánította.



Európai Unió
Európai Strukturális
és Beruházási Alapok



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Dohányzás a munkahelyen



- Nvt. 4/A. § (2) bekezdés:

„A kollektív szerződéssel rendelkező munkáltatónál a kollektív szerződésben, illetve a kollektív szerződéssel nem rendelkező munkáltatónál a munkavállalók kezdeményezésére, vagy ezek egyetértésével hozható meg a nemdohányzó munkahellyé nyilvánításról szóló döntés. Ehhez a **munkavállalók legalább 50 százalékának** vagy a kollektív szerződés megkötésére jogosult szakszervezet kezdeményezésére/egyetértésére van szükség. Azon létesítmények esetén, ahol több munkáltató is található, a létesítmény csak abban az esetben minősíthető nemdohányzóvá, ha erről mindegyik munkáltató egyöntetűen így rendelkezik.”

- A dohányzó munkavállalókkal a munkáltató hosszabb munkaközi szünetben állapodhat meg, ez azonban egy munkanap nem lehet hosszabb összesen 60 percnél.



A munkáltató néhány általános kötelezettsége



A munkáltató megfelelő intézkedésekkel biztosítja, hogy szükség esetén **az elsősegély**, az orvosi sürgősségi ellátás, a mentési és a tűzvédelmi feladatok ellátása érdekében haladéktalanul fel lehessen venni a kapcsolatot a külső szolgáltatókkal, szervekkel.

A munkáltatónak oktatás keretében gondoskodnia kell arról, hogy a munkavállaló

a) munkába álláskor,

elsajátítsa és a foglalkoztatás teljes időtartama alatt rendelkezzen az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos **munkavégzés elméleti és gyakorlati ismereteivel, megismerje a szükséges szabályokat, utasításokat és információkat.....** Az oktatás elvégzését a tematika megjelölésével és a résztvevők aláírásával ellátva írásban kell rögzíteni.

Az előírt ismeretek megszerzéséig a munkavállaló önállóan nem foglalkoztatható.



Európai Unió
Európai Strukturális
és Beruházási Alapok



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

A munkavállaló általános kötelezettségei



A munkavállaló csak a biztonságos munkavégzésre alkalmas állapotban, a munkavédelemre vonatkozó szabályok, utasítások megtartásával, a munkavédelmi oktatásnak megfelelően **végezhet munkát.** A munkavállaló köteles munkatársaival együttműködni, és munkáját úgy végezni, hogy ez saját vagy más egészségét és testi épségét ne veszélyeztesse. Így különösen köteles

- a) 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;
- b) az **egyéni védőeszközt rendeltetésének megfelelően használni** és a tőle elvárható tisztításáról gondoskodni;
- c) a munkavégzéshez az egészséget és **a testi épséget nem veszélyeztető ruházatot viselni;**
- d) munkaterületén a fegyelmet, a rendet és a tisztaságot megtartani;



Európai Unió
Európai Strukturális
és Beruházási Alapok



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

A munkavállaló általános kötelezettségei



- f) a részére előírt **orvosi** - meghatározott körben pályaalkalmassági - **vizsgálaton részt venni;**
- g) a veszélyt jelentő rendellenességről, üzemzavarról a munkáltatót azonnal tájékoztatni, a rendellenességet, üzemzavart tőle elvárhatóan megszüntetni, vagy erre intézkedést kérni a felettesétől;
- h) **a balesetet, sérülést, rosszulétet azonnal jelenteni.**

A munkavállaló önkényesen nem kapcsolhatja ki, nem távolíthatja el és nem alakíthatja át a biztonsági berendezéseket.

- e) a munkája biztonságos elvégzéséhez szükséges ismereteket elsajátítani és azokat a munkavégzés során alkalmazni;



A kis- és középvállalkozásokról, a fejlődésük támogatásáról szóló 2004. évi XXXIV. törvény 12/A §-a alapján az első esetben előforduló jogsértés esetén - az adó- és vámhatósági eljárást kivéve - bírság kiszabása helyett figyelmeztetést alkalmaz a hatóság.

Nincs lehetőség a bírságtól való eltekintésre, amennyiben a bírság kiszabásának alapjául szolgáló tényállás megvalósulásával emberi élet, testi épség vagy egészség került közvetlen veszélybe, illetve környezetkárosodás következett be.

A munkavédelmi bírság



A munkavédelmi bírság összege 50.000 – 10.000.000 Ft

Kiszabásának feltétele az Mvt-ben meghatározott súlyos veszélyeztetés megvalósulása, de nem feltétele a közvetlenség.

A bírság összegét a munkavédelmi bírság mértékére és kiszabására vonatkozó részletes szabályokról szóló 273/2011. (XII.20.) Korm. rendeletben foglaltak alapján kell megállapítani.

Figyelembe kell venni:

- a súlyos jogsértéssel érintett munkavállalók számát (50.000 Ft x Fő)
- a súlyos normasértések számát (szorzó: 1,5 – 3)
- a súlyos veszélyeztetés időtartamát (szorzó 1,3 – 5)



A munkavédelmi bírság



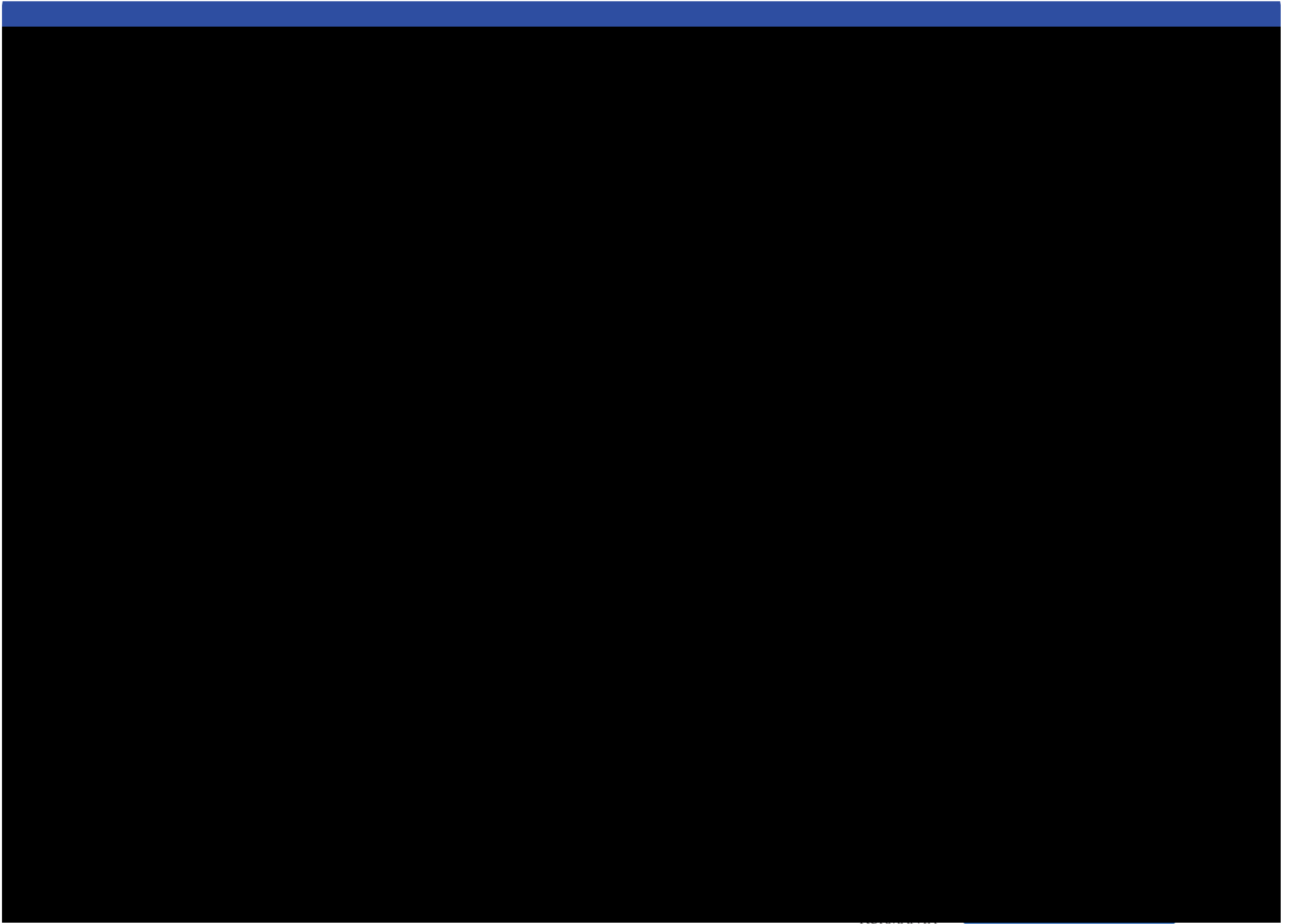
Ha a munkáltató mulasztása miatt

- fokozott expozíció (szorzó: 1,2)
- munkabaleset vagy egészségkárosodás következett be, (szorzó: 1,5)
- súlyos, de nem halálos munkabaleset következett be, (szorzó: 3)
- halálos munkabaleset következett be (szorzó: 10), emeli a hatóság a munkavédelmi bírság mértékét.

Ha két éven belül már lett kiszabva jogerős munkavédelmi bírság, akkor a hatóság a bírság mértékét 1,5-szörösére emeli.

A KKV tv. hatálya alá eső munkáltató esetén a bírság mértéke 0,8-szorosára csökken.





KÖSZÖNÖM A FIGYELMET!



SZÉCHENYI  2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE