

A VESZÉLYHELYZET MUNKAJOGI SZABÁLYAIRÓL

„A munka jövője a ruha és textilipari ágazatban, tekintettel többek között a technológiai fejlődésre, automatizációra digitalizációra, a változó készségigényekre, az idősödő munkavállalókra, valamint a globális változásokra”
GINOP-5.3.5-18-2019-00135

Dr. Dudás Katalin

Ügyvéd, megbízott oktató ELTE



A jogalkotás háttere

40/2020. (III. 11.) Korm. rendelete veszélyhelyzet kihirdetéséről
Különleges jogrend – Korm. rendelet módosítja az Mt.-t.

Alkotmányjogi háttér:

- a **Kormány** a veszélyhelyzetben **rendeletet** alkothat,
- amellyel egyes törvények alkalmazását felfüggesztheti,
- **törvényi rendelkezésektől eltérhet**, valamint
- egyéb **rendkívüli intézkedéseket** hozhat
[Alaptörvény 53. cikk (2) bek.]



Az első hullám második jogszabálya

104/2020. (IV. 10.) Korm. Rendelet

Eltérés az Mt-től

A munkáltató

- **legfeljebb 24 havi munkaidőkeretet rendelhet el,**

- **megelőzően elrendelt**

munkaidőkeretet legfeljebb

24 havi időtartamra meghosszabbíthatja

[1. § (1)-(2) bek.].



**Lehet-e ellentétes a 2003/88/EK irányelvvel
(a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól)?**



NYÁRI HULLÁM - '21

Távmunka és home office – Miként szünteti meg a veszélyhelyzet joga a különbséget?

A jogforrás: A távmunkával kapcsolatos szabályok alkalmazásáról szóló 487/2020. (XI. 11.) Korm. rendeletet július 3-i hatálybalépéssel módosította a 393/2021. (VII. 2.) Korm. rendelet.

3. § (2) Távmunkavégzés esetén

- a munkavállaló a munkát
- a munkaidő egy részében vagy egészében
- a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen végzi.

Mivel dolgozik?



A költségátalány és a minimálbér

A veszélyhelyzet ideje alatt

- a távmunkavégzéssel összefüggésben **költségtérítés címén fizetett összegből**
 - a felek által előzetesen meghatározott, de **legfeljebb havonta**
 - **a) a 2021. év esetében a 2021. február 1-jétől,**
 - **b) az ezt követő évek esetében az adóév első napján**
 - **érvényes havi minimálbér**
- 10 százalékának megfelelő összeg**



MEGOLDÁS KERESÉS A MUNKAIDŐVEL GAZDÁLKODÁS TERÜLETÉN



Munkaidő-keret

- A munkaszerződés alapján a munkaidő lényegében egy *keret-időtartam*, a munkavállalót terhelő munkavégzési kötelezettség teljesítésének, illetve a munkáltató oldaláról nézve a munkavégzés meghatározására vonatkozó jogosultság tartama.
- Ezért a munkáltató maga dönthet a munkaidő-keret bevezetéséről. Ilyenkor a munkáltató a munkaszerződésben egy napra meghatározott napi munkaidő mértéket egy nagyobb időegységben tartja nyilván, amely a teljesített idő elszámolására is szolgál.

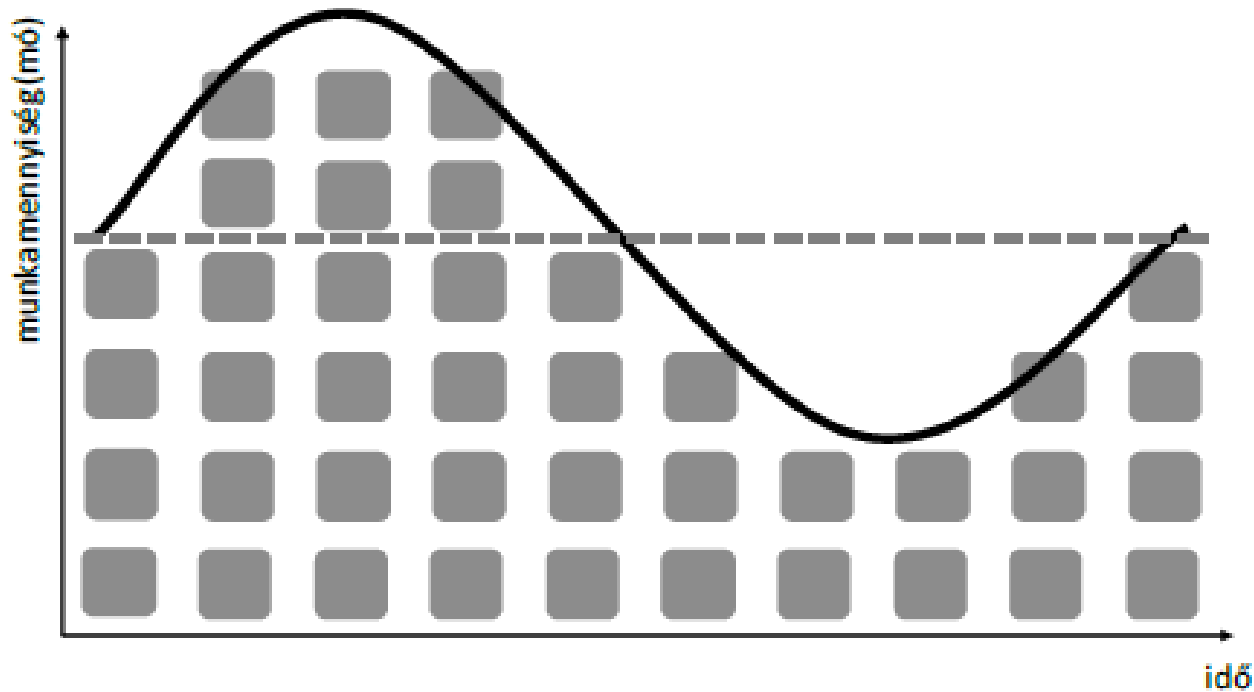


Mikor alkalmazzuk?

- Az elvégzendő munka mennyisége nem egyenletes.
- A megfelelő létszám hiányában nem váltja ki „a túlmunka” ellenértékét.
- Veszélyhelyzet idején menekülés
 - Visszakövetelhető-e a bér – a keret végén?
- Vasas szakszervezet és ITM állásfoglalás



Amire való... és az ebből fakadó elszámolási problémák



Állásidő

Mt. 146. § (1) A munkavállalót, ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget (állásidő) - az elháríthatatlan külső okot kivéve - alapbér illeti meg.

- Kell-e beosztás? (milyen munkarenddel számoljunk)
- Mi az elháríthatatlan külső ok?
- az alapanyaghiány, vagy ellátási hiány



További megoldás alternatívák keresése

- Szabadság kiadása
- Fizetés nélküli szabadság – szünetelő munkaviszony és társadalombiztosítási jogviszony
- Mt. 146. § (2) A munkavállalót, ha a munkáltató hozzájárulása alapján mentesül a munkavégzés alól, a kiesett munkaidőre megállapodásuk szerint illeti megdíjazás
- Megállapodás a munkaviszony megszüntetésére – „jövőbeli ígérvénnyel”



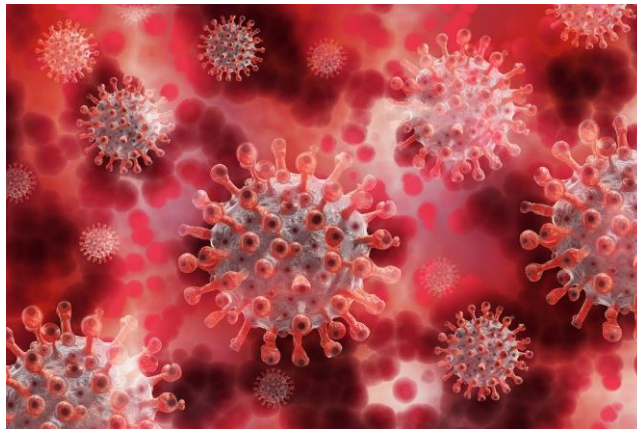


JÁRVÁNYKEZELÉS A MUNKAHELYEN



Koronavírus

- Biológiai kockázat
- Az újonnan megjelenő kockázatot értékelni kell
- A **kockázatértékelés** munkabiztonsági és munkaegészségügyi szaktevékenység
- A veszély elkerülése vagy csökkentése érdekében intézkedéseket kell hozni.



Járványügyi szemlélet

A fertőző betegség létrejöttéhez 3 tényező kell!

(ha az egyik hiányzik, a folyamat megszakad)

- **fertőzőforrás:** beteg ember, kórokozó-hordozó ember, állat
- **a fertőzés terjedésének lehetősége:** közvetlen érintkezés, tárgyak közvetítésével, cseppfertőzés, egészségügyi ellátás során
- **fogékony emberi szervezet**



A munkáltatónak járványügyi intézkedést kell hozni

- elkülönítés
- fertőtlenítés
- fogékony szervezett védetté tétele
- nem specifikus intézkedések (személyi higiéné, egyéni védőeszköz)



A munkakörhöz kötött védőoltások biztosítása: a foglalkoztathatóság feltétele

Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek biztosítása megköveteli a **fertőző betegségek és járványok megelőzése érdekében**, hogy a **18/1998. (VI. 3.) NM rendelet** 9. § (1) bekezdésének értelmében a munkáltatók a **61/1999. (XII. 1.) EüM rendelet** előírásai szerint **felmérjék a biológiai kóroki tényezőket és gondoskodjanak az expozíciónak kitett munkavállalók egészségének védelméről is**. A munkáltató munkavédelmi feladata, hogy a kockázatbecsléstől függően írásban meghatározza azoknak a munkavállalóknak a körét, akiknél speciális védőintézkedés, **megfelelő (hatékony) védőoltás biztosítása térítésmentesen indokolt** és lehetséges. A munkáltató a foglalkoztatás feltételeként felajánlja a munkavállalóknak a védőoltást, valamint köteles tájékoztatást adni a védőoltással kapcsolatos egyéb kérdésekről (a védőoltás előnyei, a védőoltás elmaradásának hátrányai, a védőoltás biztosításának eljárásrendje) is.

Szervezett munkavégzés esetén az oltóorvos a munkáltató által biztosított foglalkozás-egészségügyi szolgáltató orvosa, akinek - a hivatkozott jogszabályok alapján - nemcsak orvos-szakmai, munkaegészségügyi, dokumentációs, szervezési feladatai, hanem nyilvántartási és jelentési kötelezettségei vannak az illetékes hatóságok számára is.

(Forrás: ITM honlapja)



A kockázatokat „meg kell becsülni”

- (4) A (2) bekezdés szerinti becslést az alábbi szempontok szerint kell elvégezni:*
- a) a biológiai tényezők 2. § (2) bekezdése alapján történő csoportba sorolása a 3. számú mellékletnek megfelelően,*
 - b) a fővárosi és megyei kormányhivatalnak mint munkavédelmi hatóságnak (a továbbiakban: munkavédelmi hatóság) a bejelentés során tett ajánlásai,*
 - c) a foglalkozási, illetve a foglalkozással összefüggésbe hozható megbetegedésekre vonatkozó információk,*
 - d) a munkavállaló munkahelyi tevékenységéből adódó lehetséges allergizáló és toxikus hatások,*
 - e) a munkavállaló tényleges foglalkozási, illetve foglalkozással összefüggésbe hozható megbetegedései.*





**AZ INNOVÁCIÓS ÉS TECHNOLÓGIAI MINISZTERIUM
MUNKAVÉDELMI FŐOSZTÁLYÁNAK TÁJÉKOZTATÁSA**

a COVID-19 járvány idején a kockázatértékelés aktualizálásáról



Példa a kockázati szint meghatározásához

	Munkavégzés helye	Ügyfelekkel való kapcsolat	Munkatársak közötti kapcsolat
Alacsony kockázat	Szabadtéren történő munkavégzés.	Minimális személyes kapcsolat ügyfelekkel.	Otthoni munkavégzés, fizikai elkülönülés.
Közepes kockázat	Jól szellőző zárt tér, nyitható ablakok, HEPA szűrő a légkondicionálóban.	Több ügyféllel kapcsolat, amelyek hossza maximum 15 perc, elfogadott a maszkviselés, a fizikai távolságtartás vagy elhatárolás (pl. plexilap).	A munkavállalók egy légtérben dolgoznak minimum 1,5-2 méterre egymástól, maszkviselés szabályszerű, mindig ugyanazok a munkavállalók vannak közös térben.
Magas kockázat	Zárt tér, nem nyitható ablakok, alacsony hőmérséklet, magas páratartalom, a légkondicionáló/ventilátor nem szűri, csak keringteti a levegőt.	Sok, szűk térben zsúfoltan elhelyezkedő ügyfél és munkavállaló. Fizikai kontaktus ügyfelekkel.	A munkavállalók szorosan egymás mellett dolgoznak, a fizikai elválasztás nem megoldható, az együtt dolgozó munkavállalók összetétele változó. Egymáshoz közeli munkatársak kiabálva kommunikálnak a zaj miatt.

Kiértékelés

Expozíció valószínűsége:	B. Valószínű; Lényeges kockázat <input type="text" value="▼"/> (legördülő menü)
Kockázat várható következménye:	Tünetmentes vagy enyhe lefolyású megbetegedéstől a súlyos, légzési elégtelenséggel járó kórképekig, amelyek halálos kimenetellel is végződhetnek.
Megelőzésre javasolt intézkedések:	Kontaktuscsoökkentés, legalább 1,5 m-es távolságtartás, megfelelő személyi higiéné (kézmosás, kézfertőtlenítés, szabályok köhögéskor, tüsszentéskor, maszkviselés), építészeti megoldások, fizikai barrierek, gyakori takarítás, fertőtlenítés, szervezési intézkedések, távmunka engedélyezése, ha van rá lehetőség, munkavédelmi oktatás



FRISS HÍR



Köszönöm a figyelmet!

