

MUNKAHELYI EGÉSZSÉG ÉS BIZTONSÁG A TÁVMUNKÁBAN

- A távmunkavégzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott tevékenység, amelyet számítástechnikai eszközzel végeznek, és eredményét elektronikusan továbbítják [Mt. 196. § (1)].
- Munkavédelem: a szervezett munkavégzésre vonatkozó munkabiztonsági és munkaegészségügyi követelmények, továbbá a munkavédelmi törvény céljának megvalósítására szolgáló törvénykezési, szervezési, intézményi előírások rendszere, valamint ezek végrehajtása.
- Szervezett munkavégzés: a munkaviszonyban, a közfoglalkoztatási, a kormányzati szolgálati, a politikai szolgálati, a biztos, a közszolgálati, a közalkalmazotti jogviszonyban, a honvédelmi alkalmazotti jogviszonyban, a rendvédelmi igazgatási szolgálati jogviszonyban, a bírósági szolgálati viszonyban, az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyában, az ügyészségi szolgálati viszonyban, szövetkezeti tagság esetén a munkaviszony jellegű jogviszonyban...végzett munka (87. § 9. pont).
- A munkaegészségügy a munka higiéné és a foglalkozás-egészségügy szakterületeit foglalja magában.

A távmunka elterjedtsége a járvány előtt meglehetősen alacsony volt, amelynek oka a munkahelyi egészségre és biztonságra vonatkozó szabályok alkalmazásában is kereshető. Az Infojegyzet ezeknek szabályoknak a megismerésében kíván segítséget nyújtani.

"Minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez." ([Magyarország Alaptörvénye](#) XVII. cikk (3) bekezdés). Ezen kívül mindenkinek joga van a testi és lelki egészséghez, amely jog érvényesülését az állam – többek között – a munkavédelem és az egészségügyi ellátás megszervezésével segíti elő. (Alaptörvény XX. cikk) A Magyarországon munkát végzőknek joguk van a biztonságos és egészséges munkafeltételekhez. (A munkavédelemről szóló [1993. évi XCIII. törvény](#) (Mvt.) 1. § (2) bekezdése).

A munkavállaló egészségét és biztonságát az állam – a munkabiztonságról és munkaegészségügyről szóló 1981. évi [155. sz. ILO Egyezménynek](#) is megfelelően – a [Munka Törvénykönyve](#) (Mt.) mellett balesetvédelmi szabályok rendszerével és az egészségügyi igazgatással (foglalkozás-egészségügy) biztosítja. Az állam feladata a munkavédelem irányításával, az ágazati és hatósági tevékenység ellátásával a munkavédelem megszervezése. A munkavédelem irányításának keretében állami feladat az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés alapvető követelményeinek, az ehhez kapcsolódó jogoknak és kötelezettségeknek a meghatározása.

ÁLTALÁNOS SZABÁLYOK

A munkáltatónak biztosítania kell az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit (Mt. 51. § (4) bek.). Ez a kötelezettsége kiterjed az egészségügyi veszélyhelyzetre is. A Mvt. 2. § (2) bekezdése ezt megerősíti, miszerint a munkáltató felelős az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósításáért. A megvalósításának módját – a jogszabályok és a szabványok keretein belül – a munkáltató határozza meg. Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre vonatkozó szabályokat úgy kell meghatározni, hogy végrehajtásuk megfelelő védelmet nyújtson a munkavállalókon túlmenően a munkavégzés hatókörében tartózkodóknak és a szolgáltatást igénybe vevőnek is (pl. élelmszerbolt). A munkaeszközöket úgy kell kialakítani, hogy lehetőleg zárják ki a nem szervezett munkavégzés keretében történő rendeltetésszerű használat esetén is a balesetet, az egészségkárosodást. Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek teljesítése helyett a munkáltató pénzbeli vagy egyéb megváltást a munkavállalónak nem adhat.

A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló [1997. évi LXXXIII. törvény](#) 67. § (1) bekezdése szerint a foglalkoztató köteles megtéríteni az üzemi baleset vagy a foglalkozási megbetegedés miatt felmerült egészségbiztosítási ellátást, ha a baleset annak a következménye, hogy ő, vagy megbízottja a rá nézve kötelező munkavédelmi szabályokba foglalt kötelezettségének nem tett eleget. Ugyanilyen megtérítési kötelezettség terheli a foglalkoztatót akkor is, ha ő, vagy alkalmazottja a balesetet szándékosan idézte elő. A **munkavédelmi szabály elmulasztása objektív jellegű**, megvalósul, ha a foglalkoztató/megbízottja a munkavédelmi szabályokat nem tartotta meg, megszegte, illetve elmulasztotta. Ha ennek folytán – ezzel okozati összefüggésben – baleset történt, nincs jelentősége a foglalkoztató megtérítési kötelezettsége szempontjából annak, hogy az Mt. 52. § (1) bekezdésének c)-e) pontjaiban foglalt kötelezettségek megszegésével maga a sérült is közrehatott a baleset bekövetkezésében. Abban az esetben, ha a munkavédelmi szabályt kizárólag maga a balesetet szenvedett munkavállaló szegte meg vagy mulasztotta el, a foglalkoztatót e munkavállalónak nyújtott társadalombiztosítási szolgáltatások tekintetében megtérítési kötelezettség nem terheli ([KK 25. szám](#)).

A munkavállaló csak olyan munkára és akkor alkalmazható, ha foglalkoztatása az egészséget, testi épségét, illetve a fiatalok egészséges fejlődését károsan nem befolyásolja (Mvt. 49. § (1) bek. b) pont). Ugyanezen bekezdés d) pontja alapján a munkavállaló csak olyan munkára és akkor alkalmazható, ha mások egészséget, testi épségét nem veszélyeztetni és a munkára alkalmasnak bizonyult. Ugyanezen jogszabály 63. § (1) bekezdése szerint pedig a munkavállaló jogosult megtagadni a munkavégzést, ha azzal életét, egészséget vagy testi épségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.

ELTÉRŐ SZABÁLYOK A TÁVMUNKÁBAN

A munkáltató a **távmunkavégzés, home-office során is köteles az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkakörülményeket biztosítani**. A távmunka specialitása

folytán a Mvt. általános szabályait a VII/A. fejezetben felsorolt eltérésekkel kell alkalmazni.

A munkajogviszonyban a munkavégzéshez általában a munkáltató biztosítja az eszközöket. A **távmunkavégzés történhet a munkavállaló saját eszközével is**, ha ezt megállapodásban rögzítik. Saját munkaeszköz esetén a **munkáltatónak meg kell győződnie arról, hogy az megfelel az egészséget nem veszélyeztető, biztonságos munkavégzés követelményének** ([kockázatértékelés](#)). A munkavállaló távmunka esetén is köteles az általa használt munkaeszköz biztonságos állapotáról a tőle elvárható módon meggyőződni, azt rendeltetésének megfelelően és a munkáltató utasítása szerint használni, a számára meghatározott karbantartási feladatokat elvégezni. A munkavállaló köteles együttműködni a munkáltatóval, illetve a munkáltató által kijelölt személyekkel az egészséges és biztonságos munkakörnyezet megőrzése érdekében hozott hatósági intézkedések teljesítése, illetőleg a munkáltató veszélyt megszüntető intézkedéseinek végrehajtása során is (Mvt. 60. § (3) bekezdés.)

Távmunkavégzés csak a munkáltató által munkavédelmi szempontból **előzetesen megfelelőnek minősített eszközzel folytatható**. Az előzetes ellenőrzés azért fontos, mert az Mt. szerint a **munkáltató kárfelelősségének szabályai az otthoni munkavégzésre is ugyanúgy alkalmazandóak**. Ha a munkavállalót otthonában munkavégzés közben éri baleset, azért a munkáltató objektív felelősséggel tartozik. Ugyanakkor, a munkáltató szervezetétől elkülönült helyen történő munkavégzésnél nagyobb eséllyel merülhet fel a munkáltató (részbeni) mentesülése, pl. azon az alapon, hogy a kár nem volt előrelátható, vagy a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta. Ha munkabaleset a munkaeszköz használata során következik be, a balesetet követően a munkaeszközt soron kívül ellenőrizni kell.

Az Mt. távmunka esetén nem egy konkrét munkavégzési helyről szól, hanem csak arról, hogy annak a munkáltatótól elkülönült helyen kell lennie. Távmunka esetén távmunkavégzésben kell megállapodni. Ha a

munkaszerződésben nincs meghatározva a munkavégzés helye, akkor az Mt. általános szabálya irányadó: ahol a munkavállaló a munkáját szokás szerint végzi. (45. § (3)) A járványra való tekintettel a 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet **2020. március 20-tól lehetővé tette az Mt.-től történő eltérést, miszerint a koronavírus okozta veszélyhelyzet időtartama alatt és annak megszüntetését követő harminc napig a munkáltató a munkavállaló számára az otthoni munkavégzést és a távmunkavégzést egyoldalúan elrendelheti, nem kell hozzá a felek megállapodása.** A munkavégzés helye a jelenlegi helyzetben még nagyobb bizonytalanságot okozhat.

A Mvt. kifejezetten megmondja, hogy távmunkavégzés esetén a munkahely a munkaszerződésben a felek által meghatározott helyiség, ahol a munkavállaló az információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel rendszeresen a munkáját végzi (86/A. § (8) bek.). Jelen helyzetben azonban hiányozhat a munkaszerződés ezirányú rendelkezése. Iránymutató lehet a minisztérium Munkafelügyeleti Főosztály és a Munkaerőpiaci Szabályozási Főosztály 2016-os [tájékoztatója](#), mely szerint, „*ha a távmunkavégzés a munkavállaló otthonában történik, nem az egész lakás minősül munkahelynek, csak az a kb. 2–4 m²-es terület, ahol a munkaasztal, munkaszék, számítógép, irattároló szekrény stb. van elhelyezve*”.

Ha a munkavállaló olyan helyen tartózkodik, ahol nem a munkáját végzi, vagy nem a munkájával összefüggésben van jelen (pl. konyha, mosdó, kert), akkor ott távmunkavégzésről nem beszélhetünk. Ennek a megkülönböztetésnek a munkabaleset szempontjából van jelentősége.

Munkahelyi baleset ugyanis az, amely a munkavégzés során vagy azzal összefüggésben következik be. Ha a munkavállaló a tevékenységét a 2–4 m²-es helyen végzi, úgy őt ezen a munkaterületen érő baleset olyan balesetnek tekintendő, amely a munkavégzés során következik be. **Nem minősül munkabalesetnek, ha a munkavállaló munkahelyét el-**

hagyja, azaz pl. kimegy a konyhába, mosdóba vagy kertbe, és ott éri baleset. Ez következik

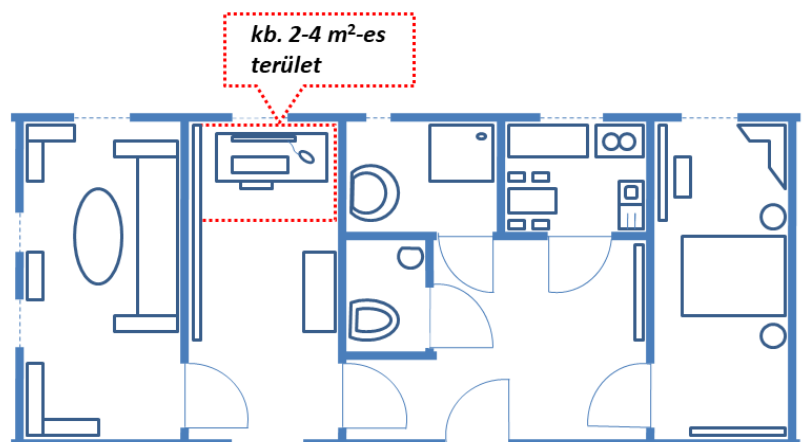
abból, hogy az Mvt. 87. § 3. pontja szerinti „munkavégzéssel összefüggő” tevékenységekért, a munkáltató által nyújtott szolgáltatásokért a munkáltató tartozik felelősséggel. A távmunka keretében foglalkoztatott munkavállaló mosdójának, konyhájának stb. kialakítása és annak gondozása a munkavállaló felelősségi körébe esik.

A munkavédelemre vonatkozó **munkakörülményeket a munkavállaló a munkáltató hozzájárulása nélkül nem változtathatja meg** (86/A § (3)).

A munkáltató a munkavállalót tájékoztatja a munkahelyi munkavédelmi tanácskozási és érdek-képviselési lehetőségekről, gyakorlatról, továbbá a felelős személyekről. **A munkavégzési helyként szolgáló ingatlan területére a munkavédelmi képviselő a munkavállaló beleegyezésével léphet be és tartózkodhat** (86/A. § (6) bekezdés).

A **hatóság ellenőrzést kizárólag munkanapon, 8 és 20 óra között** végezhet, amelynek a megkezdése előtt legalább 3 munkanappal a munkáltatót és a munkavállalót tájékoztatja. Ilyenkor a munkáltató a munkavégzési helyként szolgáló ingatlanra történő belépéshez a szükséges hozzájárulást a munkavállalótól legkésőbb az ellenőrzés megkezdéséig beszerzi. (86/A. § (7) bekezdés).

1. ábra: Munkavégzés helye távmunkában



Munkahelyi baleset: a munkavállaló a munkavégzése során/azzal összefüggésben sérül meg, ha tevékenységét a 2-4 m²-es helyen végezte.

NEMZETKÖZI SZABÁLYOZÁS

Az európai munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi jogszabályok alapját a **háztartási munkavállalók, valamint bizonyos állami és katonai szolgálatok kivételével valamennyi munkavállalóra kiterjedő keretirányelv**, valamint a munkahelyi biztonság és egészségvédelem meghatározott szempontjaira összpontosító **egyedi irányelvek** jelentik. Az alábbi témakörökben születtek egyedi irányelvek:

- Munkahelyek, eszközök, jelzések, egyéni védőeszközök;
- Vegyi anyagoknak való kitettség és kémiai biztonság;
- Fizikai veszélyeknek való kitettség;
- Biológiai anyagoknak való kitettség;
- A munkateherre, az ergonómiai és pszichoszociális kockázatokra vonatkozó rendelkezések (pl. képernyő előtt végzett munkáról);
- Ágazatspecifikus és a munkavállalókkal kapcsolatos rendelkezések.

Az **irányelvek minimumszabályokat határoznak meg**, amelyekről a tagállamok szigorúbb szabályokat is elfogadhatnak a munkavállalók védelme érdekében.

Közös együttműködési keretet és közös irányvonalat hozott létre az [Európai Unió munkahelyi biztonsággal és egészségvédelemmel kapcsolatos stratégiája](#). Jelenleg 27 tagállam rendelkezik a nemzeti környezethez és a kiemelt prioritásterületekhez igazított, munkahelyi biztonságra és egészségvédelemre vonatkozó [nemzeti stratégiával](#).

Az Európai Unió munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi információs ügynöksége az [EU-OSHA](#), amelynek célja az újonnan felmerülő, a munkahelyi biztonsággal és egészségvédelemmel kapcsolatos kockázatok azonosítása, valamint adatok szolgáltatása a politikai döntéshozóknak és a kutatóknak, hogy azok hatékony intézkedéseket tudjanak hozni. Az EU-OSHA 2020. március 23-án hívta fel a figyelmet a [WHO](#), az [ILO](#) és az Európai Betegségmegelőzési és Járványvédelmi Központ ([ECDC](#)) járvánnyal kapcsolatos útmutatóira és március 25-én adta ki a [Munkahelyek számára készített útmutatóját a COVID-19 vírushoz](#).

Források:

- Kártyás Gábor – Répáczki Rita – Takács Gábor: [A munkajog digitalizálása](#), Budapest, 2016
- Kemény Péter – Keveházi Katalin: [Táv munka – osztott munkavédelmi felelősséggel](#), Budapest, 2016
- Közigazgatási és Munkaügyi Kollégium [25. számú állásfoglalása](#)
- Európai Unió munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi információs ügynökségének ([EU-OSHA](#)) honlapja
- NGM Munkafelügyeleti Főosztályának és a Munkaerőpiaci Szabályozási Főosztályának [tájékoztatása](#)

Készítette: dr. Ács Vera Judit
Képviselői Információs Szolgálat
E-mail: infoszolg@parlament.hu

infoszolg

Internet: www.parlament.hu/infoszolg
Intranet: intra.parlament.hu/infoszolg/
Telefon: (1) 441-6486