

A munkavédelem a járvány alatt ÉTOSZ konzultáció főbb megállapításai

Soós Tamás munkavédelmi szakértő a konzultáció bevezetőjében beszámolt arról a tapasztalatáról, hogy a munkaügyi hatóság sokáig nem adott ki a munkáltatóknak kötelező elvárásokat a munkahelyeken történő járványügyi védekezés módjára. Lényegében a nyilvános helyekre vonatkozó általános magatartási szabályok követése vált érvényessé a munkahelyeken is, de a munkavédelmi felügyelet még ezeknek a betartását sem ellenőrizte, sőt éppen ellenkezőleg **a járvány kitörése után inkább visszafogta a helyszíni ellenőrzések gyakoriságát**, beleértve ebbe a járvány elleni védekezés ellenőrzését is. Így nem csoda, hogy a munkahelyi kockázat értékelések és kezelések járvánnyal kapcsolatos aktualizálására és ennek nyomán a munkavédelmi oktatás elvégzésére kevés munkahelyen került sor, legfeljebb email-ben küldtek ki tájékoztató anyagokat a munkavállalóknak.

Ezt a helyzetet tovább rontotta, hogy a munkahelyeken **a foglalkozás egészségügyi ellátás is hézagossá vált** a járvány alatt, így pl. tevékenysége nem terjedt ki **a fokozottan veszélyeztetett munkatársak felkutatására**, figyelmeztetésére és a védettebb munkahelyre történő átirányításának megkövetelésére, vagy az egyébként okkal átirányított dolgozók munkaalkalmassági vizsgálatának elvégzésére. Egyes esetekben a munkavédelmi képviselőkre hárították át a járványügyi védekezés irányítását és ellenőrzését, miközben ők erre nem kaptak megfelelő felkészítést.

A fenti hiányosságok pótlásában késéssel ugyan, de segített a biológiai tényezők hatásának kitett munkavállalók egészségének védelméről szóló **40/2020. (XI. 4.) ITM rendelet, amely 2020. november 5. napján lépett hatályba**. Az ITM rendelet alapján az EüM rendelet 3. számú melléklete kiegészült a SARS-CoV-2 vírussal, a biológiai tényezők 3. csoportjába sorolva azt, így **a jövőben erre a biológiai tényezőre is el kell végezni a kockázatbecslést, a kockázatkezelési terv és dokumentáció, illetve a vonatkozó oktatási tananyagok elkészítését**. A kockázatértékelés és a megelőző intézkedések meghatározásánál különös figyelmet kell fordítani a magas kockázati csoportba tartozó munkavállalókra, fel kell készülni a leginkább veszélyeztetett személyek védelmére. Ide tartoznak az idősödő

munkavállalók, a krónikus betegségben szenvedők, valamint a várandós munkavállalók. Meg kell határozni mindazon kockázatkezelési intézkedéseket, amelyeket a kockázatértékelés eredménye, illetve a Nemzeti Népegészségügyi Központ közegészségügyi-járványügyi javaslatai alapján ajánlott bevezetni az új koronavírusnak való kitettség minimalizálása érdekében. A munkáltatói feladat teljesítéséhez **be kell vonni a foglalkozás-egészségügyi szolgálatot és a munkavédelmi szakembert** (munkabiztonsági szaktevékenység ellátására jogosult személyt). **Fontos a munkavállalók és képviselőik bevonása a kockázatértékelési folyamatba** és a megelőző intézkedések meghatározásába. A foglalkozás-egészségügyi szolgálat elsősorban a járvány munkahelyi kezelésével kapcsolatos munkaegészségügyi szempontokért, a munkavédelmi szakember pedig a munkahely/tevékenység átalakításából adódó megváltozott munkabiztonsági kockázatok (baleseti veszélyforrások) értékelésért felelős.

A kockázat kezeléssel kapcsolatban figyelemreméltó vállalati gyakorlat az, amelynek során **a vállalat megbízásából kijelölt un. korona koordinátorok** váltották ki a külső felügyeleti ellenőröket. A korona koordinátorok feladatát képezi teljes munkaidőben és a vállalat teljes területén a járványügyi védekezés figyelemmel kísérése, ideértve a védőeszközök használatát, a védő távolságok betartását, a járványügyi kockázatot jelentő gyülekezések megelőzését, stb.

Az azonos munkahelyi környezetben előforduló csoportos COVID megbetegedések előfordulása megalapozottan vetik fel **a 100%-os táppénzre feljogosító, foglalkozási eredetű megbetegedés gyanúját**. Ennek az érvényesítése azonban a jelenleg szabályozás szerint rendkívül hosszadalmas és bürokratikus eljárás után érhető csak el. Ez a helyzet **ellenérdekeltté teszi a munkavállalót abban, hogy önkéntes karanténba vonuljon**, és ez a körülmény, **az érdelemi hatósági kontakt kutatás hiányával** párosulva, **maga is elősegíti a járvány munkahelyeken történő terjedését**. A foglalkozás egészségügyi orvos sem érdekelt eléggé a foglalkozási megbetegedés gyanújának megállapításában és az eljárás megindításában, mert ez a munkáltató számára anyagi hátránnyal járhat, hiszen ekkor neki kell kifizetnie a 100%-os táppénzzel járó költséget (sőt felmerülhet a kártérítési kötelezettség megfizetése is). A megoldás a nagyvonalúbb, **a csoportos munkahelyi**

megbetegedések esetén automatikusan elismert foglalkozási eredetű megbetegedési minősítés megadása lenne.

Azokon a munkahelyeken (pl. Magyar Posta), ahol **a munkavállalókra teljeskörű betegségbiztosítást** kötöttek, a megbetegedéssel összefüggő jövedelemkompenzáció úgy illette meg a munkavállalót, hogy ez nem okozott jelentős többletköltséget a munkáltatónak, és eközben megszűnt a munkavállalói érdekeltség is a betegség, vagy a megbetegedési kockázat eltitkolásában.

A konzultáció másik kiemelt témája **az oltással kapcsolatos munkahelyi elvárások, illetve érdeklődések** feltérképezése volt. Máriás Attila, a BDO jogi partnere leszögezte: az oltás kapcsán egyértelműek a jogszabályok, **az oltás nem tehető kötelezővé a munkáltató részéről**, ennek ugyanis hiányoznak, mind a közegészségügyi, mind a munkajogi feltételei. Ebből következően **a munkahelyen tilos (jogellenes) bármilyen megkülönböztetés a beoltottság szempontjából**, nem lehetséges a megkülönböztetés sem a már foglalkoztatásban lévők között és a létszámfelvételi eljárás során sem. Nem lehet tehát előnyben részesíteni a felvételnél a beoltott dolgozót a beoltatlannal szemben. Ez az esélyegyenlőségi törvényből következik, ami a jövőben változhat, hiszen ma is vannak olyan jogszabályok, amelyek bizonyos munkakörökben előírják az oltást, de a COVID elleni védőoltás még az egészségügyben sem kötelező jelenleg.

Mindez azonban nem jelenti azt, hogy a munkáltatónak semmilyen eszköze nincs az oltással kapcsolatos munkavállalói magatartás befolyásolására. Először is szabadon népszerűsítheti és különféle szolgáltatásokkal támogathatja az oltás felvételében a munkavállalókat, pl. munka alóli felmentés az oltás idejére, és a következő napra, az oltó helyre történő elszállítás.

De jogosult a munkáltató arra is, hogy **ellenőrizze a munkavállaló munkaképes állapotban történő megjelenését** a munkahelyen, ami nyilvánvalóan a fertőzésmentes állapotot jelenti. Ez a jogos munkáltatói elvárás arra is feljogosítja a munkáltatót, hogy akár rendszeresen megkövetelje a fertőzés mentességet igazoló PCR tesztet a munkavállalótól a munkakezdést megelőzően. És bár ennek a költségét a munkáltatónak kell állnia, a procedúra kellemetlenségei a munkavállaló számára nyilvánvalóan érzékelhetőek lesznek.

A másik jogi kötelezettség, amely a járvány idején a munkavállalóval szemben fennáll, az **a másnak okozott kár megtérítésének a kötelezettsége**. Amennyiben bebizonyosodik a beoltottak vírushordozásának nagymértékű csökkenése, és a munkavállaló – megalapozott egészségügyi ok nélkül – mégsem vállalja az egyébként már elérhető oltás felvételét, akkor a legkisebb szabálytalanság, figyelmetlenség (pl. a távolság tartás, a maszk viselés elmulasztása, vagy a szabálytalan maszkhordás) és az ennek következtében okozott munkahelyi fertőzés következményeiért akár anyagi felelősséggel is tartozhat a munkatársak és a munkáltató felé.