

## Az ITM Munkavédelmi Főosztály tájékoztatója

### az egyszerűsített foglalkoztatás körébe tartozó időnymunka alapvető munkavédelmi tudnivalóiról

Az egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló munkaviszonyra vonatkozó munkajogi szabályokat a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) és az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény (Efo tv.) szabályozza.

Az egyes foglalkoztatási formákat az Efo. tv. tartalmazza, eszerint **két nagy csoportja** van az egyszerűsített foglalkoztatásnak: a mezőgazdasági vagy turisztikai időnymunka, valamint az alkalmi munka.

Az időnymunka olyan munka, ahol a munkáltató tevékenysége munkaszervezéstől függetlenül az év valamely időszakához vagy időpontjához kötődik.

A **mezőgazdasági időnymunka** a növénytermesztési, erdőgazdálkodási, állattenyésztési, halászati, vadászati ágazatba tartozó munkavégzés, továbbá a termelő, termelői csoport, termelői szervezet, illetve ezek társulása által a megtermelt mezőgazdasági termékek anyagmozgatása, csomagolása (a tovább-feldolgozás kivételével). Mezőgazdasági időnymunka esetén az év adott időszakához vagy időpontjához kötődőnek kell tekinteni az olyan munkavégzést is, amely az előállított növény vagy állat biológiai sajátossága miatt végezhető el kizárólag abban az időszakban vagy időpontban.

A **turisztikai időnymunka** a kereskedelemről szóló törvényben meghatározott kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységet folytató munkáltatónál végzett munka.

A kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységhez tartozik az idegenvezetői tevékenység, a lovas szolgáltató tevékenység, a szálláshely-szolgáltatási tevékenység, a tartós szálláshasználati szolgáltatási tevékenység, valamint az utazásszervezői és utazásközvetítői tevékenység.

Harmadik országbeli állampolgár – a bevándorolt vagy letelepedett jogállású személy kivételével – kizárólag mezőgazdasági időnymunka keretében foglalkoztatható az Efo tv. szerint létesített munkaviszony alapján.

Munkavédelmi szempontból alapvető cél és feladat a munkavállalók egészségének, testi épségének, munkavégző képességének megőrzése, védelme. Ennek érdekében a munkahelyen meg kell előzni a munkabaleseteket, és meg kell valósítani, hogy a munkavégzésből eredő megterhelések, a munkakörnyezetből származó kóroki tényezők ne károsítsák a munkavállaló egészségét, ne rontsák munkavégző képességét.

Az időnymunka szervezése sokféle kihívással jár. A munkáltatót felelősség terheli, ha az időnymunkás balesetet szenved munkavégzés közben vagy egyes esetekben akár munkába menetkor is. A munkáltatót akkor is felelősség terheli, ha a munkavállaló egészségi állapotának romlása a munkavégzéssel vagy a munkavégzés, munkafolyamat során előforduló

kóroki tényezőkkel hozható összefüggésbe (foglalkozási megbetegedés). A felelősség nemcsak erkölcsi, hanem anyagi következményekkel is járhat.

Az egészséget nem veszélyeztető, biztonságos munkavégzés egyaránt előnyös a munkavállalóknak, a munkáltatóknak és a társadalomnak.

## **I. AZ IDÉNYMUNKA SAJÁTOS VESZÉLYEI**

- Az idénymunkások nem mindig rendelkeznek ismerettel és gyakorlattal az adott tevékenységre vonatkozóan. Viszonylag magas a szakképzetlen munkaerő aránya a munkavállalók között, egészségi állapotuk is változó lehet.
- Külföldi munkavállalók foglalkoztatása jellemző, akik esetében nyelvi akadályok nehezíthetik a kommunikációt, ami a munkavégzés biztonságára is hatással van.
- A nehéz fizikai munkából eredő megterhelések gyakoribbak.
- A munkavállalók különösen ki vannak téve az ergonómiai veszélyeknek (fárasztó vagy megerőltető testhelyzet, nehéz terhek hordozása vagy mozgatása, szállítása, állás vagy gyaloglás, valamint ismétlődő kéz- vagy karmozdulatok), így a munkavégzéssel összefüggő váz- és izomrendszeri problémák kifejezetten gyakoriak.
- Szabadban végzett tevékenység során a dolgozók közvetlenül ki lehetnek téve az időjárás káros hatásainak.
- A szélsőséges időjárás hatásaival összefüggő munkabalesetek, foglalkozási megbetegedések (hőártalmak, pl. napszúrás, hőséguta, hőkimerülés) fordulhatnak elő.
- A mezőgazdaságban az állatok támadásából adódó veszélyekkel is számolni kell. Általában nagytestű állatok miatt következnek be balesetek, de ide tartoznak a rovarcsípések miatti sérülések, halálos méh- darázsszúrások, melyek száma az utóbbi években emelkedést mutat.
- Bizonyos foglalkozási megbetegedéseknek a kockázata magasabb a mezőgazdasági szektorban: terményekből származó biológiai porok belélegzése okozta asztma és a tüdőbetegségek, valamint a bőrbetegségek (pl. bőrgyulladás), valamint az állatról emberre terjedő fertőző betegségek (zoonózis).
- A hosszú napi munkaidő, a családtól távol végzett munka pszichoszociális kockázatokat, illetve fokozott pszichés megterhelést jelenthet.

## **II. A MUNKAVÉDELEMRE VONATKOZÓ ALAPVETŐ SZABÁLYOK**

A munkavédelem alapvető szabályait a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Mvt.) tartalmazza. A törvény hatálya kiterjed minden szervezett

munkavégzésre, függetlenül attól, hogy az milyen szervezeti vagy tulajdoni formában történik.

**A munkáltató felelős** az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósításáért, az idénymunkások tevékenységéért, biztonságáért, testi épségéért, egészségüket nem veszélyeztető munkakörülményekért. A munkáltató felelőssége objektív és elsődleges.

A munkavállalók munkavédelmi kötelezettségei nem érintik a munkáltató felelősségét. A munkáltatói feladatok teljesítésével összefüggésben keletkező költségeket és egyéb terheket nem szabad a munkavállalóra hárítani.

A legfontosabb munkáltatói feladatok az alábbiak:

- a veszélyek elleni védekezés módját meghatározni, tevékenységét a munkavédelemre vonatkozó szabályok szerint végezni;
- biztosítani
  - a munkavégzés tárgyi feltételeit (pl. munkahely, munkaeszköz, egyéni védőeszköz, alkalmazott anyagok, megfelelő mennyiségű, az egészségügyi előírásoknak megfelelő minőségű ivóvíz, a munkahely és a munka jellegének megfelelően öltözködési, tisztálkodási, étkezési, pihenési lehetőség);
  - a munkavégzés személyi feltételeit (pl. foglalkoztathatósági vizsgálat, szükséges létszám, oktatás, előírt szakképzettség, ismeretek, oktatás, készség, jártasság);
  - a munkavégzés szervezési feltételeit (pl. munkairányítás, rendkívüli esetekre vonatkozó eljárások, mentési terv, gépkönyvi előírások, megfelelő utasítások, elsősegélynyújtás, sérülékeny csoportba tartozók foglalkoztatási szabályainak betartása, pihenőidő);
- alkalmazni a munkafolyamatra, a munkavégzés során használt anyagokra vonatkozó előírásokat;
- a munkabiztonsági, illetve munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősített feladatok szakember általi ellátásáról gondoskodni;
- gondoskodni az előírt eljárások elvégzéséről (pl. kockázatértékelés, munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések kivizsgálása);
- rendszeresen meggyőződni, hogy a munkakörülmények megfelelnek-e a követelményeknek, a munkavállalók ismerik, illetve megtartják-e a rájuk vonatkozó rendelkezéseket;
- a munkavédelmi képviselő választás feltételeit biztosítani (a munkavállalók többségének kezdeményezésére vagy ha a munkavállalók száma eléri a 20 főt), és gondoskodni, hogy a dolgozók/képviselőik részt vehessenek a munkavédelmi intézkedések megvitatásában.

Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményei **megvalósításának módját** a jogszabályok és a szabványok keretein belül **a munkáltató**

**határozza meg.** A munkavégzésre vonatkozó szabályokat úgy kell meghatározni, hogy végrehajtásuk **megfelelő védelmet nyújtson a munkavállalókon túlmenően a munkavégzés hatókörében tartózkodó, illetve a szolgáltatást igénybe vevő személyek számára is.**

A munkafolyamatot, a technológiát, a munkaeszközt, az anyagot is úgy kell megválasztani, hogy az sem a munkavállalók, sem a munkavégzés hatókörében tartózkodók egészségét és biztonságát ne veszélyeztesse.

Olyan munkahelyen, ahol különböző munkáltatók alkalmazásában álló munkavállalókat egyidejűleg foglalkoztatnak, **a munkavégzést úgy kell összehangolni,** hogy az ott dolgozókra és a munkavégzés hatókörében tartózkodókra az veszélyt ne jelentsen.

Ahol veszély fenyeget, ott **egyedül munkát** végezni nem szabad. Ha pedig a munkát egyidejűleg két vagy több munkavállaló végzi, az egyik munkavállalót meg kell bízni a munka irányításával, és ezt a többiek tudomására kell hozni.

Ha a munka a munkavállalóra veszéllyel járhat, jogszabály írja elő, hogy az adott munkát milyen **szakképzettséggel,** illetőleg gyakorlattal rendelkező személy végezheti.

Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek teljesítése helyett a munkáltató pénzbeli vagy egyéb megváltást nem adhat.

Jogszabály egyes feladatokat **munkabiztonsági szaktevékenységnek, illetve munkaegészségügyi szaktevékenységnek** minősít. A munkáltató a munkabiztonsági szaktevékenységnek minősített feladatokat csak külön jogszabályban meghatározott munkavédelmi, a munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősített feladatokat pedig munkaegészségügyi szakképesítéssel [foglalkozás-orvostan (üzemorvostan), munkahigiéne, megelőző orvostan és népegészségtan] rendelkező személlyel végeztetheti.

**A munkáltatónak már a tevékenység megkezdése előtt rendelkeznie kell kockázatértékeléssel** (munkabiztonsági, illetve munkaegészségügyi szaktevékenység), amelyben köteles minőségileg, illetve szükség esetén mennyiségileg értékelni a munkavállalók egészségét és biztonságát veszélyeztető kockázatokat, különös tekintettel az alkalmazott munkaeszközökre, veszélyes anyagokra és keverékekre, a munkavállalókat érő terhelésekre, valamint a munkahelyek kialakítására. A kockázatértékelés során a munkáltató azonosítja a várható veszélyeket (veszélyforrásokat, veszélyhelyzeteket), valamint a veszélyeztetettek körét, felbecsüli a veszély jellege (baleset, egészségkárosodás) szerint a veszélyeztetettség mértékét. A kockázatértékelés során az egészségvédelmi határértékkel szabályozott kóroki tényező előfordulása esetén munkahigiénés vizsgálatokkal kell gondoskodni az expozíció mértékének meghatározásáról.

A kockázatértékelés elvégzése különösen fontos, ugyanis a várható veszélyek előzetes feltárása, a veszélyeztetettek, a veszély jellegének és mértékének azonosítása alapján meg kell határozni a szükséges megelőző intézkedéseket a megfelelő munkakörülmények biztosítása érdekében.

## **Munkavállaló kötelezettségei, jogai**

Csak a biztonságos munkavégzésre alkalmas állapotban, a munkavédelemre vonatkozó szabályok, utasítások megtartásával, a munkavédelmi oktatásnak megfelelően végezhet munkát. A munkavállalónak a munkáját úgy kell végeznie, hogy az saját vagy más egészségét és testi épségét ne veszélyeztesse.

*A munkavállaló legfontosabb kötelességei:*

- 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;
- az egyéni védőeszközt rendeltetésének megfelelően használni és a tőle elvárható tisztításáról gondoskodni;
- a munkavégzéshez előírt ruházatot viselni;
- munkaterületén a fegyelmet, a rendet és a tisztaságot megtartani;
- a munkája biztonságos elvégzéséhez szükséges ismereteket elsajátítani és azokat a munkavégzés során alkalmazni;
- a részére előírt orvosi vizsgálatokon részt venni;
- veszélyt jelentő rendellenességről, üzemzavarról a munkáltatót azonnal tájékoztatni, a rendellenességet, üzemzavart tőle elvárhatóan megszüntetni, vagy erre intézkedést kérni a felettesétől;
- a balesetet, sérülést, rosszulletet azonnal jelenteni;
- önkényesen nem kapcsolhatja ki, nem távolíthatja el és nem alakíthatja át a biztonsági berendezéseket;
- köteles együttműködni a munkáltatóval, a munkatársaival, a megválasztott munkavédelmi képviselővel, illetve a munkavédelmi és a foglalkozás-egészségügyi szakemberrel.

*A munkavállaló jogosult megkövetelni a munkáltatójától:*

- az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeit, a veszélyes tevékenységhez a munkavédelemre vonatkozó szabályokban előírt védőintézkedések megvalósítását;
- a biztonságos munkavégzéshez szükséges ismeretek rendelkezésére bocsátását, a betanuláshoz való lehetőség biztosítását;
- a munkavégzéshez munkavédelmi szempontból szükséges felszerelések, munkaeszközök, védőeszközök, az előírt védőital, valamint tisztálkodó szerek és tisztálkodási lehetőség biztosítását;
- az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő jogaik és érdekeik képviselőjére munkavédelmi képviselő vagy képviselők választását.

A munkavállalót nem érheti hátrány a munkavégzés követelményeinek megvalósítása érdekében történő fellépéséért, és jogosult megtagadni a munkavégzést, ha azzal életét, egészségét vagy testi épségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné. Ha a munkavállaló a munkáltató utasításának teljesítésével másokat veszélyeztetne közvetlenül és súlyosan, a teljesítését meg kell tagadnia.

**Külföldi munkavállalók foglalkoztatása** esetén a magyar munkavédelmi előírásokat kell betartani. Az Mvt. rendelkezései – továbbá a munkavédelmi tartalmú egyéb jogszabályok előírásai – alapvetően minden magyarországi szervezett munkavégzésre kiterjednek és valamennyi munkavállaló egészségének, testi épségének megóvását szolgálják. Ezen alapelvnek megfelelően a **külföldi időnymunkásokat** munkavédelmi szempontból ugyanazok a jogok illetik meg és ugyanazok a kötelezettségek terhelik, mint a magyar munkavállalókat.

A munkáltatónak a munkavállalók **anyanyelvén vagy az általuk értett nyelven** szükséges tájékoztatást adni a munkakörülményeiről, valamint az alkalmazandó munkahelyi egészségvédelmi, biztonsági és egyéb vonatkozó előírásokról, intézkedésekről.

E célt szolgálják különösen az oktatás, tájékoztatás, valamint a magyarul nem tudó munkavállaló által értett nyelvű üzemeltetési dokumentációk, veszélyt jelző, tiltó és tájékoztató feliratok biztosítása is.

### III. A MUNKAVÉDELEM RÉSZLETES SZABÁLYAI

A munkavédelmi szabályozás három szintjéhez (törvények, kormányrendeletek, ágazati jogszabályok) számos egyéb szabály (szabályzat, szabvány) is kapcsolódik.

A munkahelyi egészségre és biztonságra vonatkozó részletes szabályokat a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter által kiadott és más **jogszabályok**, az egyes veszélyes tevékenységekre vonatkozóan a feladatkörében érintett miniszter rendeletével hatályba léptetett szabályzatok tartalmazzák.

Munkavédelemre vonatkozó szabálynak minősül a nemzeti szabványosításról szóló jogszabály figyelembevételével a teljes egészében **magyar nyelvű munkavédelmi tartalmú nemzeti szabvány**, valamint munkavédelmi szabálynak tekintendő **a munkáltató rendelkezése** is.

**A munkavédelemre vonatkozó legfontosabb jogszabályok felsorolása megtalálható a [www.ommf.gov.hu](http://www.ommf.gov.hu) honlap Jogszabályok menüpontjában. A jogszabályok hatályos szövege a Nemzeti Jogszabálytárban ([www.njt.hu](http://www.njt.hu)) tekinthető meg.**

Az időnymunkával és alkalmi munkával leginkább érintett tevékenységekre a következő speciális munkavédelmi előírások (szabályzatok) vonatkoznak:

- 15/1989. (X. 8.) MÉM rendelet az Erdészeti Biztonsági Szabályzat kiadásáról;
- 16/2001. (III. 3.) FVM rendelet a Mezőgazdasági Biztonsági Szabályzat kiadásáról;

- 30/1995. (VII. 25.) IKM rendelet a Kereskedelmi és Vendéglátóipari Biztonsági Szabályzat kiadásáról;
- 4/2002. (II. 20.) SzCsM-EüM együttes rendelet az építési munkahelyeken és az építési folyamatok során megvalósítandó minimális munkavédelmi követelményekről;
- 61/1999. (XII. 1.) EüM rendelet a biológiai tényezők hatásának kitett munkavállalók egészségének védelméről;
- 18/1998. (VI. 3.) NM rendelet a fertőző betegségek és a járványok megelőzése érdekében szükséges járványügyi intézkedésekről
- 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről.

Az Mvt. szerint a munkavállaló csak olyan munkára és akkor alkalmazható, ha

- annak ellátásához megfelelő élettani adottságokkal rendelkezik,
- foglalkoztatása az egészségét, testi épségét, illetve a fiatalok egészséges fejlődését károsan nem befolyásolja,
- foglalkoztatása nem jelent veszélyt a munkavállaló reprodukciós képességére, magzatára,
- mások egészségét, testi épségét nem veszélyezteti és a munkára – külön jogszabályokban meghatározottak szerint – alkalmasnak bizonyult.

A munkára való alkalmasságról külön jogszabályban [33/1998. (VI. 24.) NM rendelet] meghatározott orvosi vizsgálat alapján kell dönteni.

Az egyszerűsített foglalkoztatás körébe tartozó időnymunka keretében elhelyezkedni kívánó személyekre és a munkáltatóikra az Efo tv. külön előírást is tartalmaz. E törvény 6. §-ában foglaltak értelmében a munkavégzés megkezdése előtt a munkáltatónak meg kell győződnie arról, hogy a munkavállaló a munka elvégzésére alkalmas állapotban van. A „meggyőződés” módjáról e törvényben nem esik szó, ezért nehéz kérdés a munkáltató számára, hogy mi alapján döntheti el azt, hogy veszélyezteti-e az elvégzendő munka a dolgozó egészségét, testi épségét, pl. hőségriadó alatt a tűző napon végzett munka, vagy esetleg van-e olyan betegsége (magas vérnyomás, epilepszia stb.), ami miatt bizonyos munkafeladatok elvégzésére alkalmatlan. Mivel a munkáltatónak jellemzően nincs olyan szakképzettsége, amely alapján megalapozott véleményt tudna alkotni az elhelyezkedni kívánó személy egészségi állapotáról, a „meggyőződés” megfelelő módon csak orvosi vizsgálatat történhet. Az időnymunka jellegéből adódóan az orvosi vizsgálat (**foglalkoztathatósági vizsgálat**) célja annak véleményezése, megállapítása, hogy a munkavállaló mely foglalkoztatási korlátozás mellett folytathat tevékenységet.

A munkáltató tehát úgy tud megfelelő módon meggyőződni arról, hogy az időnymunkás az adott munka elvégzésére alkalmas, hogy figyelembe veszi a munkavállaló számára kiállított foglalkoztathatósági szakvéleményben foglaltakat.

Időnymunka esetén a munkavállaló **foglalkoztathatósági vizsgálatára** a munkáltató vagy az elhelyezkedni kívánó természetes személy kezdeményezésére kerül sor.

A foglalkoztathatósági szakvélemény kiadásának díját a vizsgálatot kezdeményezőnek kell viselni.

A **foglalkoztathatósági szakvélemény** – a betöltendő munkakörre vonatkozó érvényes **előzetes munkaköri alkalmassági** véleménnyel egyébként nem rendelkező fiatalkorú és idősödő munkavállaló, illetve terhes, nemrégén 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.

Szakmai tájékoztató anyag a <http://www.ommf.gov.hu> honlapon olvasható („**HÍREK**” menüpont 2014.02.05.). A tájékoztató kitér azokra az esetekre, amikor a foglalkoztathatósági vizsgálat nem elegendő.

A munkavállalók foglalkoztatása során figyelemmel kell lenni speciális esetekre is. **Nem szabad foglalkoztatni** méhszúrásra érzékeny, allergiás személyeket méhészetben, illetve nem szabad foglalkoztatni az állattenyésztő telepen tápcsatorna fertőző betegségben vagy bőrgennyesedésben szenvedőt, terhes nőt, szoptató anyát, és 18 éven aluli fiatalkorút.

Amennyiben a munkavállaló olyan biológiai tényezők expozíciójából származó kockázatnak lehet kitéve, amely az egészségét és biztonságát veszélyezteti és amelyre hatékony **védőoltás** létezik, a munkáltatónak – a foglalkoztatás feltételeként – a munkavállaló számára a védőoltást fel kell ajánlania. Ilyen hatékony védőoltás áll rendelkezésre például a kullancs-encephalitis megelőzésére is. A védőoltással kapcsolatos követelményeket külön jogszabályok tartalmazzák [61/1999. (XII. 1.) EüM rendelet a biológiai tényezők hatásának kitett munkavállalók egészségének védelméről, 18/1998. (VI. 3.) NM rendelet a fertőző betegségek és a járványok megelőzése érdekében szükséges járványügyi intézkedésekről].

#### **IV. AZ ÚJ KORONAVÍRUS TERJEDÉSÉNEK MEGELŐZÉSÉRE SZOLGÁLÓ MUNKÁLTATÓI INTÉZKEDÉSEK**

A koronavírus fertőzés tovább terjedésének megakadályozása érdekében a munkáltatónak végig kell gondolnia a munkafolyamatokat a változtatások elvégzésének lehetővé tétele érdekében. A munkavégzés módjának és a munkavállalók egészségét, biztonságát meghatározó **munkakörülményi tényezők megváltozása esetén újból el kell végezni** (ki kell egészíteni) **a kockázatértékelést**.

A Covid-19 megbetegedéssel kapcsolatos munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági intézkedések kiindulópontját is a fizikai és a pszichoszociális munkakörnyezetekben rejlő kockázatok értékelése és azonosítása jelenti.

Különös figyelmet kell fordítani a magas kockázatú csoportba tartozó munkavállalókra, fel kell készülni a leginkább veszélyeztetett személyek védelmére. Ide tartoznak az idősödő munkavállalók (az egyénre irányadó nyugdíjkorhatárt betöltött személy) és a krónikus betegségben szenvedők, valamint a várandós munkavállalók.



Meg kell határozni mindazon intézkedéseket, amelyeket a kockázatértékelés eredménye illetve a Nemzeti Népegészségügyi Központ közegészségügyi javaslatai alapján ajánlott bevezetni a SARS-CoV-2 vírusnak való kitettség minimalizálása érdekében.

A munkaterületeken a munkavállalók **személyi higiénés** feltételeit javítani kell (pl. kézmosási lehetőség biztosítása). Fokozottan ügyelni kell a **tisztaságra**, a rendszeres fertőtlenítő **takarítás** elvégzésére.

A fertőtlenítő takarítás során kiemelt figyelmet kell fordítani a kézzel gyakran érintett felületek – ajtókilincsek, korlátok, villanykapcsolók, mosdók csaptelepei stb. – vírusölő hatású szerrel történő fertőtlenítésére.

A **munkavédelmi oktatási tematikát ki kell egészíteni** – a foglalkozás-egészségügyi orvos bevonásával – a koronavírussal, illetve a COVID-19 járvánnyal kapcsolatos ismeretekkel, a munkahelyen tett megelőző intézkedésekre vonatkozó információkkal (pl. az új koronavírus terjedésének módjairól, a betegség tüneteiről, a munkavállalók otthonmaradási kötelezettségéről, ha betegek, vagy ha a COVID-19 tüneteik vannak, a jogaikról arra az esetre, ha betegek vagy karanténra szorulnak, a személyi higiénés és a fizikai távolságtartás szabályairól, a takarító munkavállalóknak a fertőzésveszélyről és a takarító-, fertőtlenítőszeres veszélyeiről). Ezeket a tudnivalókat a munkavállalókkal **munkavédelmi oktatás** keretében ismertetni kell.

A munkáltatónak törekedni kell a Munkavédelmi Főosztály hivatalos honlapján ([www.omf.gov.hu](http://www.omf.gov.hu)) a munkavédelmi szakterületet érintő COVID-19 járvány kezelésével kapcsolatosan megjelent útmutatók, tájékoztatók valamint az NNK honlapján ([www.nnk.gov.hu](http://www.nnk.gov.hu)) megjelenő információk, tájékoztatások nyomon követésére.

Felhívjuk a figyelmet a Munkavédelmi Főosztály honlapján 2020. április 29. napján megjelent, az EU-OSHA magyar nyelven is elérhető nem kötelező uniós iránymutatására: *COVID19: VISSZATÉRÉS A MUNKAHELYRE - A munkahelyek átalakítása és a munkavállalók védelme*, valamint az NNK honlapján 2020. június 2. napján megjelent tájékoztatóra: *Munkásszállók működésére vonatkozó közegészségügyi – járványügyi szabályok*.

## V. MUNKAVÉDELMI TÁJÉKOZTATÁS, TANÁCSADÁS

A munkáltatók, a munkavállalók és érdekképviselői szervek tájékoztatást, tanácsadást kérhetnek a munkavédelmi hatóságtól vagy szakmai irányító szervüktől, az Innovációs és Technológiai Minisztériumtól, hogy a munkavédelemmel kapcsolatos jogaikat gyakorolhassák, kötelezettségeiket teljesíthessék. Ezt megtehetik anonim módon is, telefonon, e-mailben vagy levélben. A munkavédelmi hatóságok évente több alkalommal szerveznek nyílt napot, melyen minden érdeklődő személyesen is kérhet tanácsot, tájékoztatást.

A munkavédelmi hatóságok elérhetőségei megtalálhatók a [www.ommf.gov.hu](http://www.ommf.gov.hu) honlap Elérhetőségek/Munkavédelmi hatóságok menüpontban. Az ITM Munkavédelmi Főosztályhoz az ingyenesen hívható +36-80/204-292 telefonszámon (keddi és csütörtöki munkanapokon 8.30 és 16.00 között), valamint a [munkaved-info@itm.gov.hu](mailto:munkaved-info@itm.gov.hu) e-mail címen fordulhatnak az érdeklődők.