



A MUNKÁLTATÓ TEENDŐI ÉS KÖTELEZETTSÉGEI JÁRVÁNYVESZÉLY IDEJÉN

Segédlet cégvezetőknek, munkaügyi és
HR szakembereknek, munkavédelmi képviselőknek

A MUNKÁLTATÓ TEENDŐI ÉS KÖTELEZETTSÉGEI JÁRVÁNYVESZÉLY IDEJÉN

Szerzők:

dr. Kártyás Gábor

munkajogász

dr. Pintér Miriam

munkajogász

Örvényesi Rita

business coach, tréner, kommunikációs szakértő

dr. Erősné dr. Bereczki Edit

főorvos, foglalkozás-egészségügyi szakorvos

Kovács András

munkabiztonsági szakértő, MEBIR vezető auditor

Kézirat lezárva: 2020. március 19.

© Menedzser Praxis Szakkiadó és Gazdasági Tanácsadó Kft.

Kiadja a Menedzser Praxis Szakkiadó és Gazdasági Tanácsadó Kft.

1149 Budapest, Nagy Lajos király útja 127.

Tel.: 06-1-880-7600 • Fax: 06-1-880-7699

info@menedzserpraxis.hu

Felelős kiadó: a Menedzser Praxis Szakkiadó és Gazdasági Tanácsadó Kft. ügyvezető igazgatója

Nyomdai munkák: Menedzser Praxis Szakkiadó és Gazdasági Tanácsadó Kft.

A kiadványunkban szereplő adatokat és információkat a legnagyobb gondossággal állítottuk össze.

A közölt információkban tapasztalható, időközben bekövetkezett esetleges változásokért nem áll módunkban felelősséget vállalni, ebben az esetben nem garantálhatunk teljes kifogástalanságot.

Minden jog fenntartva!

A Kiadó írásos engedélye nélkül a mű kivonatonként sem sokszorosítható, semmiféle formában (elektronikus és mágneses vagy más adathordozón),

így ennek terjesztése és értékesítése is tiltott.

TARTALOM

1. Amit a koronavírus-fertőzésről tudni kell	3
1.1 Mik a tünetek?	3
1.2 Hogyan terjed a koronavírus?	4
1.3 A munkavállalók kötelezhetőek-e arra, hogy jelentsék, ha megfertőződtek, vagy ha a kollégáikon gyanús tüneteket észlelnek?	4
1.4 A munkáltató feladata a fertőzés megelőzése érdekében	5
1.5 A munkavállaló teendői a fertőzés megelőzése érdekében	5
2. Munkajogi tudnivalók járványhelyzetben	7
2.1 Beteg-e a munkavállaló? Bejelentési és együttműködési szabályok	7
2.2 A betegség idejének megítélése	9
2.3 Ha a munkáltató nem tud működni a járványügyi helyzetben	9
2.4 Ha a munkavállaló kerül karantén alá	10
2.5 Megoldási lehetőségek a foglalkoztatásra	11
2.5.1 Fókuszban a home office és a távmunka	12
3. A munkavédelmi képviselők szerepe a járványveszély sikeres megelőzésében, a járvány elhárításában	17
4. A munkahelyek járványügyi biztonsága – a fertőző foglalkozási megbetegedések megelőzése	18
4.1 A járványok okai – a fertőzések kialakulásának folyamata	19
4.2 A biológiai tényezők jelentősége a munkavégzés során	20
4.3 Hogyan fertőződhetnek a munkavégzés során a munkavállalók?	20
5. A munkáltató főbb kötelezettségei munkahelyi biológiai kóroki tényezők esetén	21
5.1 A kockázatértékelésen alapuló megelőző intézkedések	21
5.2 A munkahelyi higiénés és egyéni védelem főbb szempontjai biológiai tényezők esetén	22
5.3 Orvosi felügyelet és munkakörhöz kötött védőoltások biztosítása	23
6. Általános foglalkozás-egészségügyi és prevenciós ismeretek	23
6.1 A munkakörhöz kötött védőoltások mint a prevenció eszközei	24
6.2 Járványügyi érdekből kiemelt munkakörök, tevékenységek	27
6.3 Munkaköri korlátozások közegészségügyi-járványügyi érdekből	30
6.4 Foglalkozási eredetű fertőző megbetegedések	31

1. AMIT A KORONAVÍRUS-FERTŐZÉSRŐL TUDNI KELL

A koronavírus már Magyarországon is megjelent, így a magyar cégeket közvetlenül is érinti a fenyegetettség. A koronavírus gyors terjedése miatt a munkáltatóknak fel kell készülniük a munkavállalók egészségének, munkavégző képességének a munkahelyen történő megóvására.

A megelőzésben a munkáltatók erre vonatkozó köteleességét tekintve – a munkavédelem két fő ágát is figyelembe véve – a munkabiztonság és a munkaegészségügy helyi szakértői, a munkavédelmi képviselők szakmai tapasztalatai meghatározó szerepet tölthetnek be a járványveszély sikeres megelőzésében, megoldásában. Természetesen a munkáltatók felelőssége, együttműködése és a lehetséges kötelező jogi lépései döntően meghatározzák a járványveszély elkerülését.

A munkaadók egyik legfontosabb kötelezettsége az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkakörnyezet fenntartása, aminek a járvány idején fokozott jelentősége van. Természetesen a cégek nem tudják az alkalmazottakat és a vállalatot hermetikusan elzárni a vírus elől, de mindenképpen tehetnek veszélyeztetettséget csökkentő, előzetes intézkedéseket.

1.1 Mik a tünetek?

Az új koronavírussal történő fertőződés legtöbbször enyhe, influenzaszerű tüneteket okoz, így jellemző a láz, köhögés, légzési nehézség, izomfájdalom és fáradékonyság. Tüdőgyulladás kialakulhat, illetve ritkán súlyos megbetegedés is előfordul, így például akut légzési elégtelenség és szepszis jelentkezhethet. Jelen tudásunk szerint jellemzően azoknál a betegeknél alakulhat ki súlyos, életveszélyes állapot vagy halálos kimenetel, akik valamilyen krónikus betegségben szenvednek. Ide tartoznak a magas vérnyomásban és más szív- és érrendszeri betegségekben, cukorbetegségben, májbetegségekben, illetve légzőszervi betegségekben szenvedő betegek.

A koronavírus legfőbb tünetei:

- magas láz,
- száraz köhögés,
- mellkasi fájdalom,
- izomfájdalom,
- légzési nehézség,
- légszomj,
- fáradékonyság.

A tünetek a betegség korai stádiumában enyhék vagy közepesen erősek.

1.2 Hogyan terjed a koronavírus?

Az emberek közötti terjedés többféle módon lehetséges. Hasonlóan az influenza és más légúti kórokozók terjedéséhez, az új koronavírus egyik terjedési módja a cseppfertőzés, melynek során a fertőzött ember köhögése vagy tüsszentése során a levegőbe kerülő, a kórokozót tartalmazó nyálcseppek, légúti partikulumok a közelben álló másik ember orrára vagy szájára kerülnek, esetleg a tüdőbe belégzésre kerülnek.

Egy másik lehetséges terjedési mód, ha egy ember a kórokozót tartalmazó nyálcseppekkel, légúti partikulumokkal szennyezett felületek vagy tárgyak érintése után kezével a saját orrához, szájához vagy szeméhez nyúl. Bár teljesen pontos és megbízható adatok nincsenek, egyes felületeken néhány órát, más felületeken napokat él a koronavírus.

Nem tudjuk, hogy a koronavírus terjed-e (rosszul működő) szellőzőrendszereken keresztül, ezért azokon a munkahelyeken, ahol ilyen légtechnikai berendezések üzemelnek, érdemes erre figyelmet fordítani, esetleg minőségi kockázatértékelést végezni!

1.3 A munkavállalók kötelezhetőek-e arra, hogy jelentsék, ha megfertőződtek, vagy ha a kollégáikon gyanús tüneteket észlelnek?

Elég érzékeny kérdés, hogy a munkavállalók kötelezhetőek-e arra, hogy jelentsék, ha ők maguk megfertőződtek, vagy még inkább, ha kollégáikon gyanús tüneteket észlelnek. Mivel a munkavállaló nem veszélyeztetheti munkatársai egészségét és a cég működését, így ilyen előírások vélhetőleg bevezethetőek, és célszerű is ilyen intézkedéseket hozni.

Ebben az esetben döntő szerepe lehet a munkavédelmi képviselőnek, hiszen ő az, aki legjobban ismeri a munkahelyet, a munkatársakat, azok esetleges családi hátterét és folyamatos napi együttlét során észreveheti az influenzaszerű megnyilvánulásokat, állapotot. A képviselőnek nemcsak jogában áll észlelni, de kötelessége is jelezni és intézkedni, ha olyan tünetet tapasztal, hogy a munkatársa láthatóan kipirult arcú, letört és 38 Celsius-fokos lázas, köhög vagy nehezen veszi a levegőt.

Jelenleg is tart az influenzaszezon, az új koronavírus-fertőzés tünetei pedig nagyon hasonlóak az influenza tüneteihez. Ebben az időszakban rendkívül fontos a higiéniai szabályok betartása otthon és a munkahelyen egyaránt.

1.4 A munkáltató feladata a fertőzés megelőzése érdekében

A legfontosabb munkaadói teendők egyike a munkavállalók tájékoztatása és a biztonságos munkakörnyezet fenntartása.

Tájékoztassák a visszaérkező munkavállalókat a koronavírus-fertőzés tüneteiről és a megelőzés lehetőségeiről.

Helyezzenek ki kézfertőtlenítő szereket, és használjanak fokozott vírusölő hatású takarítószerket.

A cég a járványveszélyre tekintettel mentesítheti az alkalmazottakat a munkavégzés alól, ennek időtartamára alapbér jár.

A munka törvénykönyve nem zárja ki az otthoni munkavégzést sem, és szabadság is kiadható, ha az alkalmazott már beteg vagy érinti hatósági elkülönítés, betegszabadságot és táppénzt kaphat. A fertőzés pusztá gyanúja viszont még nem jogosít erre.

1.5 A munkavállaló teendői a fertőzés megelőzése érdekében

Rendszeres kézmosás

Mivel a koronavírus nem csak közvetlen cseppfertőzéssel, hanem fertőzött felületekkel történő érintkezéssel is terjed, alaposan és rendszeresen kezét kell mosni alkohol alapú kézfertőtlenítő szerrel vagy szappannal és vízzel. Ezzel elpusztíthatjuk a kezünkön lévő vírusokat. Minden étkezés előtt feltétlenül szükséges a kézmosás, illetve abban az esetben is, ha az arcunkat készülünk megérinteni. Ajánlott, hogy a víz hőmérséklete meleg legyen, és a kézmosás hosszabb ideig, legalább 20-30 másodpercig tartson. Az étkezés előtti kézmosás kulcsfontosságú, és célszerű minden esetben evészközöket is használni, akár indokolatlannak tűnő esetekben is.

A szem, az orr és a száj érintésének kerülése

A kezünkkel a szembe, az orrunkba vagy a szánkba is bevihetjük a vírust, ahonnan a test további részeibe kerülhet. Ezért ezeket az érintéseket mindenképpen érdemes elkerülni. Csak abban az esetben érintsük meg az említett testrészeket, ha biztosan tiszta a kezünk.

Tartsunk távolságot!

Legalább 1 méteres távolságot tartsunk azoktól, akik köhögnek vagy tüsszentenek. Ám sokszor még ez a távolság sem biztos, hogy elegendő, ha egy fertőzött tüsszent. Ha egy köhögő vagy tüsszentő beteghez túl közel állunk, akkor könnyedén belélegezhetjük azokat a vírusokat, amelyek a tüsszentéssel vagy a köhögéssel a levegőbe kerültek.

Tüszsentsünk helyesen!

Hajtsuk le a fejünket, tüszsentséskor vagy köhögéskor használjunk zsebkendőt, amit azonnal dobjunk a kukába. Ezt követően alkoholos kézfertőtlenítés vagy szappanos kézmosás szükséges. Figyeljük a körülöttünk lévő emberekre is, hogy ők is így tegyenek.

Viseljünk maszkot, ha...

Zárt terekben és sok ember jelenlétében a WHO szerint érdemes maszkot viselni. Habár a legtöbb, elérhető egészségügyi maszk nem hatásos a koronavírus ellen, valamelyest a gyengébb minőségűek is segítenek. Munkavédelmi szempontból az FFP3 típusú egyéni védőeszköz használata és szabályos felhelyezése védhet meg esetleg a vírusoktól. A maszk leginkább az egészséges emberek megvédésére alkalmas, tehát ha valaki fertőzött vagy gyanúja van rá, akkor ezzel megvédheti az egészséges társait.

Kerüljük el a testi kontaktust!

Kerüljük a testi kontaktusokat, mint pl. a kézfogás, ölelés vagy a puszi, ezek ugyanis könnyen a vírus terjedését okozhatják. Emberekkel és állatokkal való érintkezés után szintén fontos az alapos kézmosás.

Töröljük át naponta a munkaterületünket!

Influenzaszezonban egyébként is érdemes a szokásosnál gyakrabban takarítani az íróasztalunkat és egyéb használati tárgyainkat. Mivel **az új koronavírusról is kiderült, hogy képes életben maradni élettelen dolgok felületén is**, megelőzőképpen iktassuk be a napi rutinunkba, hogy fertőtlenítő kendővel áttöröljük az asztalunkat, laptopunkat vagy billentyűzetünket, az egeret, a tollakat és minden olyan eszközt, amit sokat használunk a munkánk során.

Veszélyes pont: a mosdó kilincse

Melyik az a tárgy, amit általában a legtöbben érintenek meg naponta? Bizony, a mosdó kilincse. Ez ráadásul általában fémből készül, amelyen a kutatások szerint akár 9 napig is életben maradhat a kínai koronavírus. Mikor a mosdóba indulunk, töröljük át kendővel a kilincset, kifelé jövet pedig kézmosás után – ha lehetőség van rá – próbáljuk meg úgy kinyitni az ajtót, hogy a kilincshez nem érünk hozzá.

Az immunrendszer erősítése

Az erős immunrendszer mindenképpen szükséges ahhoz, hogy valaki könnyebben védekezjen át egy fertőzéssel. Nincs garancia az elkerülésre, de mindenképpen enyhébbek lesznek a tünetek, ha erős az immunrendszer. Az év ezen időszakában egyébként is gyengébb az emberek immunrendszere, amit vitaminok fogyasztásával, kiegyensúlyozott táplálkozással, minimális stressz-szinttel, valamint elegendő pihenéssel lehet támogatni.

Egyéni tájékoztatási lehetőség

A Nemzeti Népegészségügyi Központ ingyenesen hívható zöldszámokat hozott létre a koronavírussal kapcsolatos lakossági megkeresések gyors és szakemberi megválaszolása érdekében. A 06/80 277 455 és a 06/80 277 456 lakossági információs vonalak a hét minden napján 24 órában elérhetők. Az ügyelet központ e-mail-elérhetősége: koronavirus@bm.gov.hu.

2. MUNKAJOGI TUDNIVALÓK JÁRVÁNYHELYZETBEN

A munkaviszonyból eredően a felek fő kötelezettségei:

- a munkavállaló köteles a munkáltató rendelkezésére állni és munkát végezni,
- a munkáltató pedig köteles a munkavállalót foglalkoztatni és ezért bért fizetni.

A koronavírus miatti helyzet mindkét fél oldalán befolyásolhatja a fő kötelezettségek teljesítését. E fejezetben azt tekintjük át, milyen lehetőségei vannak a munkáltatónak, ha akár a munkavállaló, akár az ő oldalán merül fel olyan körülmény a járvány miatt, ami a munkavégzést akadályozza. Természetesen nem lehet előre felmérni, hogy a konkrét élethelyzetek milyen egyedi sajátosságokkal járnak majd, amelyeknek jelentősége lehet a jogi minősítésnél, ám az alábbiak útmutatóul szolgálhatnak a jogi keretek megértéséhez.

2.1 Beteg-e a munkavállaló? Bejelentési és együttműködési szabályok

Ha a munkavállaló beteg lett, vagy érzi magán a betegség tüneteit, köteles ezt a munkáltatójának bejelenteni. Az Mt. ugyanis előírja, hogy a hatálya alá tartozók kötelesek egymást minden olyan tényről, adatról, körülményről vagy ezek változásáról tájékoztatni, amely a munkaviszony létesítése, valamint az e törvényben meghatározott jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges [a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 6. § (4) bek.]. A tájékoztatást olyan időben és módon kell megtenni, hogy az lehetővé tegye a jog gyakorlását és a kötelezettség teljesítését [Mt. 18. § (1) bek.]. Ha a munkavállaló – különösen egy járványveszélyes időszakban – betegnek érzi magát, az mindenképpen a munkaviszony teljesítése szempontjára

ból lényeges körülménynek minősül, amelyről a tájékoztatást késedelem nélkül, haladéktalanul meg kell tenni. A tájékoztatással tehát nem szabad megvárni az esetleges orvosi vizsgálatot, hanem már akkor jelezni kell a tüneteket, amikor az a munkavállaló megítélése szerint már kihat a munkavégzésére, noha diagnózisa még nincs.

Le kell szögezni, hogy a munkavállaló egészségi állapota orvosi szakkérdés, amit a munkáltató saját hatáskörében nem bírálhat el. Arra tehát nincs lehetőség, hogy a munkáltató egyoldalú utasítással „rendeljen el” betegszabadságot [a keresőképtelenség és keresőképesség orvosi elbírálásáról és annak ellenőrzéséről szóló 102/1995. (VIII. 25.) Korm. rendelet].

Ugyanakkor, a munkáltató jogosult és köteles is ellenőrizni, hogy a munkavállaló munkára képes állapotban van-e (MK 122. szám). Az Mt. a rendelkezésre állási kötelezettség teljesítésének három dimenzióját határozza meg: a munkavállaló a munkáltató által előírt helyen és időben, munkára képes állapotban köteles megjelenni, illetve a munkáltató rendelkezésére állni [Mt. 52. § (1) bek. a) és b) pontok]. A munkára képes állapot elsősorban a biztonságos munkavégzésre alkalmas állapotot jelenti, amint azt a munkavédelmi törvény elő is írja [a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 60. § (1) bek.].

A bírói gyakorlat alapján tehát a munkáltatónak nem csak joga ellen-

őrizni, hogy a munkavállaló megfelel-e ennek a követelménynek, de ez egyben kötelezettsége is. Ezért, bár a munkáltató önmaga nem jogosult keresőképtelenség nyilvánítani egy munkavállalót, megállapíthatja az eset körülményeiből, hogy a munkavállaló nincs munkára képes állapotban, és ezért eltilthatja a munkavégzéstől (hazaküldheti, illetve kérheti, hogy menjen el orvosi vizsgálatra). Ilyen eset lehet, ha a munkavállaló láza, szédülése, gyakori köhögése, orrfújása stb. erre enged következtetni. A nem munkára képes állapotban való megjelenéssel a munkavállaló nem teljesíti rendelkezésre állási kötelezettségét (hiába van fizikailag ott az előírt helyen és időben), ezért ennek időtartama nem minősül teljesített munkaidőnek, hanem igazolatlan hiányzás lesz, amelyre bér nem jár. Természetesen, ha ez után a munkavállaló orvosi vizsgálaton vesz részt, és keresőképtelenségi igazolást szerez, akkor távolléte betegszabadságnak minősül (lásd a következő pontban).

Az együttműködés másik oldala, hogy a munkáltató is köteles tájékoztatni a munkavállalót, ha a munkahelyen felmerül a fertőzés veszélye, például mert volt már megbetegedés. Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeit a munkáltatónak kell biztosítania [Mt. 51. § (4) bek.]. Ezért ilyen esetben minden intézkedést meg kell tennie, hogy a munkavállalók ne kaphassák el a betegséget, ami adott esetben a működés felfüggesztését is jelentheti. Fontos, hogy a munkavállaló

jogosult megtagadni a munkáltató utasítását, ha az az egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyezteti [Mt. 54. § (2) bek.]. Például, ha a munkahelyen a fertőzésveszély közvetlen és súlyos veszélyeztetést jelent, akkor a munkavállaló jogosult megtagadni a munkavégzést, de a jogszerű utasítások teljesítésére ekkor is rendelkezésre kell állnia.

2.2 A betegség idejének megítélése

A munkáltató a munkavállaló számára a betegség miatti keresőképtelenség tartamára naptári évenként tizenöt munkanap betegszabadságot ad ki [Mt. 126. § (1) bek.]. A betegszabadságra a távolléti díj 70%-a jár [Mt. 146. § (5) bek.]. Ennek kimerítése után a munkavállaló táppénzt vehet igénybe, társadalombiztosítási ellátásként. A táppénz folyósítási ideje korábban biztosítási jogviszonyban töltött időtől függ, de legfeljebb egy év lehet [a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény (Ebtv.) 46. §].

Ha a munkavállaló a keresőképtelenség vége előtt kimerítené a táppénzt, akkor továbbra sem kell a munkáltatója rendelkezésére állnia. A törvény szerint ugyanis, a munkavállaló mindig mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól, ha keresőképtelen [Mt. 55. § (1) bek. a) pont]. Tehát, amíg a munkavállaló rendelkezik orvosi igazolással a keresőképtelenségéről, addig igazoltan van távol a

munkahelyéről. Az már más kérdés, hogy ennek első időszakában a munkáltatótól kap díjazást a betegszabadságra, majd táppénzben részesülhet, végül akár ellátatlan maradhat a keresőképtelenség tartama alatt.

2.3 Ha a munkáltató nem tud működni a járványügyi helyzetben

Elképzelhető, hogy a munkavégzés a munkáltató oldalán felmerülő okból lesz akadályozott. Elsősorban azért állhat elő ez a helyzet, mert a munkáltató székhelye, telephelye (a munkavégzés helye) lesz karanténnal érintett, ezért azt a munkavállalók nem tudják megközelíteni. De ugyanez lesz a megítélése annak, ha a járvány miatt olyan sok munkavállaló lesz keresőképtelen, hogy a munkára képes állománnyal nem lehet a tevékenységet végezni. Hasonló eset, ha kimaradnak a szükséges nyersanyagok, nem szállítható el a megtermelt késztermék, vagy egyszerűen nem nyújtható járvány idején a szolgáltatás (pl. színházak, szórakozóhelyek, oktatási intézmények esetén).

Ezekben az esetekben munkajogi szempontból arról van szó, hogy a munkavállaló ugyan rendelkezésre állna, de a munkáltató nem tud eleget tenni a foglalkoztatási kötelezettségének. Ez az állásidő. Az állásidő olyan időszakot jelent, amikor a munkavállaló a munkáltató érdekkörében felmerült okból nem tud munkát végezni. Az ál-

lásidő szabályának lényege az, hogy ezek a „leállások” a munkavállaló bérigényét nem érintik, azaz – legalábbis főszabály szerint – a munkavállalót erre az időre is munkabér illeti meg.

Az Mt. szerint a munkavállalót, ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget (állásidő) – az elháríthatatlan külső okot kivéve –, alapbér illeti meg [Mt. 146. § (1) bekezdés]. A munkavállalót az alapbérén felül bérpótlék is megilleti, ha az állásidő tartamára irányadó munkaidő-beosztása alapján bérpótlékre lett volna jogosult (Mt. 147. §). Például, ha a kimaradt éjszakai műszakra a munkavállalónak éjszakai vagy műszakpótlék is járna, akkor erre az időszakra a munkavállalót nemcsak az alapbére, hanem e pótlék is megilleti.

Az idézett szabályból látható, hogy nem jár díjazás a munkavállalónak, ha a munkáltató valamilyen elháríthatatlan külső ok miatt nem tesz eleget foglalkoztatási kötelezettségének. Tehát, hiába szegi meg a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségét a beosztás szerinti munkaidőben, nem kell bért fizetni (sem alapbért, sem pótlékokat), ha az állásidő el nem hárítható, külső körülmények következménye. A járvány okozta karantén, tömeges lebetegedés, anyagihiány stb. kifejezetten ilyen eset lehet. Vita esetén azt kell bizonyítania a munkáltatónak, hogy valóban nem tudta volna elhárítani a leállás okát. Például, hiába van anyagihiány a járvány ideje alatt, ha annak nem a kieső szállítmány

az oka, hanem a munkáltató rossz készletgazdálkodása, és a hiányzó termékek amúgy a vitatott időszakban is beszerezhetőek lettek volna.

2.4 Ha a munkavállaló kerül karantén alá

Előfordulhat, hogy bár a munkavállaló tünetmentes, munkára képes állapotban van, sőt a munkáltatója is tudná foglalkoztatni, mégsem tud dolgozni menni, mert a lakóhelyén karantén elrendelésére kerül sor.

Ilyen esetben abból kell kiindulni, hogy az Ebtv. alapján a munkavállaló ekkor is keresőképtelennek minősül. A törvény szerint ugyanis az is keresőképtelen, akit közegészségügyi okból foglalkozásától eltiltanak és más beosztást nem kap, vagy akit közegészségügyi okból hatóságilag elkülönítenek, továbbá aki járványügyi, illetőleg állat-egészségügyi zárlat miatt munkahelyén megjeleni nem tud és más munkahelyen (munkakörben) átmenetileg sem foglalkoztatható [Ebtv. 44. § g) pont].

Amint látható, ilyen esetben a keresőképtelenség feltétele, hogy a munkavállalónak nem adható más beosztás, vagy nem küldhető ki más munkavégzési helyre. Ezekre az intézkedésekre a munkavállaló beleegyezésével van mód (Mt. 58. §), de évente legfeljebb 44 munkanap erejéig a munkáltató egyoldalúan is elrendelheti (Mt. 53. §). Ez utóbbi, a munkaszerződéstől eltérő foglalkozta-

tás nevű intézmény lényege, hogy a munkáltató egyszerű utasítással tér el a munkaszerződés szerinti munkakörtől vagy munkavégzési helytől. Ha ezzel a munkavállaló a karantén idején is foglalkoztatható (pl. otthonról végzendő munkakör elrendelésével), akkor nem állapítható meg keresőképtelenség. A munkavállaló a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás idejére a ténylegesen ellátott munkakörre előírt, de legalább a munkaszerződése szerinti alaplétre jogosult [Mt. 53. § (5) bek.]. Ez tehát azt jelenti, hogy ha a ténylegesen ellátott munkakörre magasabb alaplétre jár, mint ami a munkaszerződésben szerepel, akkor a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás idejére e magasabb alaplétre jogosult a munkavállaló. Ha viszont alacsonyabb alaplétre jelentene a megváltozott munkakör, a munkavállaló alaplétre nem csökken. A más munkahelyen való munkavégzés többelköltséget okozhat a munkavállalónak. Természetesen ilyenkor is a munkáltató kötelezettsége, hogy a munkavállalónak megtérítse a munkaviszony teljesítésével indokoltan felmerülő költségeket [Mt. 51. § (2) bek.].

Ha a karantén miatt a munkavállaló foglalkoztatása a fenti eszközökkel sem oldható meg, akkor a munkavállaló keresőképtelenségnek minősül, és betegszabadságra jogosult, majd táppénzt kaphat, illetve – ezek kimerítése esetén – továbbra is igazoltan hiányzik a munkahelyéről (ahogy azt fent láttuk).

2.5 Megoldási lehetőségek a foglalkoztatásra

Ha a munkavállaló orvosi igazolással bír a keresőképtelenségéről – legyen ez akár a karantén következménye –, azt a munkáltató köteles tudomásul venni.

A keresőképtelenséghez fontos védelmi szabályok kötődnek. Így fontos, hogy a keresőképtelenség alatt közölt munkáltatói felmondás esetén a felmondási idő nem kezdődik el a felmondás közlését követő napon, hanem csak a keresőképtelenség lejártával (legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő egy év után) [Mt. 68. § (2) bek. a) pont]. Emellett a keresőképtelenség teljes tartama szabadságra jogosító idő [Mt. 115. § (2) bek. e) pont]. Ez tehát azt jelenti, hogy ha el is húzódik a keresőképtelenség miatti távollét, annak idejére ugyanúgy megilleti a munkavállalót az időarányos fizetett szabadság, mint ha dolgozott volna.

Ha a munkavállaló amúgy munkára képes állapotban van, akkor viszont a munkáltató a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás elrendelésével (Mt. 53. §), vagy a felek a munkaszerződés közös megegyezéssel történő módosításával (Mt. 58. §) alakíthatják úgy a munkafeltételeket, hogy a járványhelyzet alatt is lehessen munkát végezni (pl. a munkakör vagy a munkavégzési hely módosításával). Praktikus, ha ilyenkor a szerződés módosítására csak határozott

időtartamra kerül sor. Azaz, a felek kikötik, hogy a járványhelyzet megszűntével újra az eredeti foglalkoztatási feltételek lépnek életbe.

Felmerülhet a munkavállaló szabadságolása is. Hangsúlyozni kell azonban, hogy szabadságot kiadni csak a beosztás szerinti munkanapra lehet [Mt. 124. § (1) bek.]. Ha a munkavállaló más okból mentesül a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége alól, akkor e napra nincs helye szabadság kiadásának (pl. állásidőn van, vagy keresőkép-telen).

A felek megállapodhatnak fizetés nélküli szabadságban is, ám erre hangsúlyozottan csak a felek közös megegyezésével kerülhet sor. Érdemes figyelemmel lenni arra, hogy a fizetés nélküli szabadság tartama alatt a munkavállaló társadalombiztosítási jogviszonya is szünetel [a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény 8. § a) pont]. Erre is tekintettel érdemes lehet a feleknek valamilyen díjazásban is megállapodni a távollét idejére, hogy a munkavállaló biztosítási jogviszonya fennmaradjon, illetve folytonos legyen.

2.5.1 Fókuszban a home office és a távmunka

Mit jelent a home office?

Kötetlen, szabad, otthonról végzett távmunkát jelent. A szigorú időbeosztást, a törzsidőt és a kötött munkaidőt a kötetlen, szabad, önálló munkavégzés váltja fel.

Az önálló munkavégzésre való alkalmassággal a munkavállalónak kell rendelkeznie.

A munkaadó számára a legnagyobb veszély az, ha a munkafolyamatot a home office-ban dolgozó kolléga – nem érezve a kontrollt – nem végzi el. Így a munkaadó számára reális veszélyt jelent az, hogy a dolgozója számára úgy fizet bért, hogy az nem látja el a feladatát.

A home office esetében a vállalattal, a vezetővel vagy a munkatársakkal történő kommunikáció csak kicsit különbözik az irodai kommunikációtól.

A korszerű munkahelyi kommunikáció csatornái között alapvető fontosságú az elektronikus levelezés és a telefonálás, de számos más lehetőség is rendelkezésre áll. Skype, csoportos chat-beszélgetések támogatják a munkavégzést.

A home office szabályainak kidolgozása felelős feladat, hiszen olyan rugalmas munkarendet kell kialakítani, mely a vállalati hatékonyságot növeli, és az eredményességet is javítani képes.

Emiatt fontos, hogy ismerjük vagy megismerjük a szervezet felépítését, és a vállalat egyes csapatainak működését, a projekt-teameket és a projektek tartalmát, komplexitását.

A vezetőkkel való konzultáció és a vélemény kikérése után a home office mint rugalmas munkavégzési mód bevezetésekor kifejezetten fontos a vezetők támogatása.

A vezetői felkészülés előnyei:

- A vezető tudatosan figyel a csapatépítésre és a csapat tagjait felkészíti az otthoni munkavégzésre.
- Felkészül azokra a kérdésekre, melyeket a munkatársak feltesznek neki a home office-szal kapcsolatban.
- A vezetőnek lehetősége van arra, hogy vezetőtársaival közösen újragondolja az együttműködés kereteit és feltételrendszerét, különös tekintettel a technikai előfeltételekre és a kommunikációs lehetőségekre.
- A felkészülés során a vezető megfogalmazza, vagy újra megfogalmazza azokat a célokat, melyeket a csapatnak közös munkával kell elérniük.
- A vezető újraszabályozhatja a személyes kommunikáció rendszerét: a megbeszélések és értekezletek időpontjait, a résztvevők körét vagy a részvétel módját.

- A vezető – akár külső támogatással, coach-csal – feldolgozhatja saját bizonytalanságát és féltrekeit a csapatmunkáról és a közvetlen ellenőrzés lehetőségének elmaradásáról.

Mit értünk hatékony csapatmunkán?

A közös célok, a célok munkafolyamatokra bontása amiatt fontos, mert a home office-ban és az irodában dolgozó kollégák számára világossá válik felelősségi körük és a munkafeladatok. A távolság miatt pedig a gyors egyeztetés lehetősége ugyan adott, de ritkább.

Mi a távmunka?

A távmunka gyakorlatilag tartós home office-t jelent. Általában olyan tevékenység esetében alkalmazható, ahol a munkatárs teljes önállósággal és pontosan lehatárolt felelősségi körökkel bír, továbbá a sikeres munkavégzés mérési kritériumai nagyon pontosan definiáltak, a mérőszámok adottak és megfelelően tükrözik a munkatárs teljesítményét.

Távmunkavégzésre irányuló atipikus munkaviszonyról a jogszabály adta definíció alapján akkor beszélhetünk, ha a munkavállaló a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytat információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel olyan tevékenységet, amelynek eredményét elektronikusan továbbítja [a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 196. § (1) bekezdés]. Habár a törvé-

nyi definíció csupán telephelyet említ, természetesen a munkáltató székhelyén, illetve fióktelepén végzett munka sem minősül távmunkának.

A távmunkavégzés nem választható el a számítógéppel, illetve egyéb számítástechnikai eszközzel végezhető tevékenységektől. A távmunkát végző foglalkoztatottak jellemzően számítógépen végzik munkájukat, majd annak eredményét, pl. egy szöveges fájlt az interneten keresztül emailben, vagy egyéb alkalmas módon továbbítják a munkáltató, vagy a munkáltató ügyfele, megrendelője felé. A távmunka keretében végezhető tevékenység változatos képet mutat, dolgozhat így egy grafikus, adótanácsadó, vágó vagy akár ügyfélszolgálati feladatokat ellátó munkavállaló is.

További fontos feltétele a távmunkavégzésre vonatkozó szabályok alkalmazásának a munkáltató telephelyétől elkülönülő helyen történő munkavégzés rendszeressége. Amennyiben a munkavállaló munkáját általában a munkáltató székhelyén, illetve telephelyén végzi, de a munkáltató számára kivételesen engedélyezi az eltérő helyen történő munkavégzést, tegyük fel vízóraelolvasás, vagy a közlekedést megnehezítő kedvezőtlen időjárási körülmények okán otthonról is dolgozhat, a munkavállaló nem távmunkát végez. A fentebb megjelölt esetekben a munkahelyről való távolmaradás rendkívüli, a rendszeresség nem állapítható meg, a munkavállaló tipikus munkaviszony

keretein belül, csupán ún. home office keretein belül végzi a munkáját.

A távmunkavégzésnek nem feltétele, hogy a munkavállaló kizárólag otthonról dolgozzon, a felek közt kialakított gyakorlattól függően elképzelhető, hogy a munkavállaló rendszeresen pl. a hét meghatározott napján vagy havi néhány alkalommal személyesen is megjelenik a munkáltatónál, hogy ott dolgozzon vagy egyeztessen a neki kiosztott feladatokat illetően.

Távmunkavégzésről szóló munkaszerződés

Az, hogy a felek akarata milyen jellegű, tipikus vagy atipikus, távmunkára irányuló munkaviszony létrehozására irányult, a munkaszerződésből egyértelműen kiderül, hiszen, ha a felek távmunkavégzésre irányuló munkaviszonyt hoznak létre, arra a munkaszerződésben mindenképp utalni kell [Mt. 196. § (2) bekezdés]. Amennyiben a munkaszerződés távmunkáról rendelkezik, úgy abban célszerű rendezni a munkavégzés körülményeihez kapcsolódó egyéb lényeges kérdéseket is, így például, hogy a munkavégzésre sor kerülhet-e külföldön is, hogy a munkavállaló által biztosítandó, megfelelő sebességű internetkapcsolat költségeihez a munkáltató hozzájárul-e, esetleg a munkavállaló használhatja-e a neki munkavégzés céljából átadott számítástechnikai eszközt, telefont magáncéla

is, kötetlen munkarendben kerül-e sor a foglalkoztatásra.

A munkáltatót terhelő tájékoztatási kötelezettség

A munkáltatónak tájékoztatási kötelezettsége megfelelő teljesítésével gondoskodnia kell arról, hogy a távmunkát végző munkavállaló ne váljon kívülállóvá, a munkavégzéshez kapcsolódó információkhoz ugyanúgy hozzájusson, ahogy a tipikus munkaviszony keretében foglalkoztatott kollégái, ezáltal elősegítve azt is, hogy a munkavállaló a munkáltató szervezetének szerves részét képezze. A távmunkát végző munkavállalónak természetesen meg kell adni minden olyan tájékoztatást is, amelyet a többi, a munkáltató telephelyén dolgozó munkavállaló is megkap [Mt. 196. § (2) bekezdés]. Ezen felül, ha a munkavállaló munkaszerződése szerint távmunkavégzés keretén belül kerül foglalkoztatásra, a munkáltató az Mt. 46. §-ában foglalt tárgykörökön túl, illetve azok mellett további tájékoztatást is köteles adni munkavállalójának. A munkáltatónak a munkaviszony kezdetétől számított 15 napon belül írásban informálnia kell munkavállalóját az általa lefolytatható ellenőrzés szabályairól, a munkavállaló által használt számítástechnikai vagy elektronikus eszköz használata esetleges korlátozásának szabályairól, valamint arról a szervezeti egységről, amelyhez a munkavállaló munkája kapcsolódik [Mt. 196. § (3) bekezdés]. A munkavállaló ezzel el-

lentétes megállapodás hiányában a rendelkezésére bocsátott informatikai munkaeszközt kizárólag munka céljából használhatja [Mt. 11/A. § (2) bekezdés]. Ha a magáncélú használat a felek megegyezése alapján mégis megengedett, annak körülményeiről, esetleges korlátairól (bizonyos oldalak látogatásának tiltása, az eszközön tárolt magántartalmak mennyiségének korlátozása stb.) a munkáltató szintén írásban köteles a munkavállalót értesíteni.

A távmunkavégzés helye, megvalósulása

A távmunkát végző munkavállaló munkáját gyakorlatilag bárholnan, esetenként akár külföldről is elvégezhetné, elég lenne, hogy a helyszínen megfelelő internetkapcsolat álljon rendelkezésre. Az irányadó munkavédelmi szabályok szerint mégis meg kell határozni a munkavállaló munkahelyét szolgáló pontos helyet, hiszen a munkavállaló a munkáltató hozzájárulása nélkül nem változtathatja meg munkahelyén a munkakörülményeket [a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 86/A. § (2) bekezdés]. Ez a viszonylag új, csupán az év elején hatályba lépett rendelkezés az állandó munkavégzési hely megválasztását kötelezővé teszi, hiszen, érvényesülésének ellenőrizhetősége miatt elengedhetetlen a munkavégzés helyének kijelölése, a munkakörülmények előzetes feltérképezése. Szigorúan értelmezve a rendelkezés azt is kizárja, hogy a munkavállaló a távmunka helyszínétől

szolgáló nappalijában odébb tolja karosszékét vagy eltérő fényviszonyokat alakítson ki, dolgoznia mindig ugyanott, ugyanazon körülmények között kell.

A távmunkát végző munkavállaló sem állhat kívül a munkáltató szervezetén, a munkáltató feljebb részletezett tájékoztatási kötelezettségének kötelező tartalmi elemeiből kiderül, a munkavállaló számára világossá kell tenni, hogy munkája a munkáltató mely szervezeti egységéhez tartozik, kollégái, akikkel a kapcsolatot tartja, hol dolgoznak [Mt. 196. § (5) bekezdés]. Ezáltal számára megállapíthatóvá válik az is, a munkáltató egyes belső szabályzatai közül melyik irányadó az ő vonatkozásában is, mely munkavállalókhoz fordulhat eredményesen segítségért stb. A távmunkát végző munkavállalót az egyenlő bánásmód követelményére figyelemmel ugyanúgy megilletik a többi dolgozót megillető előnyök, illetve juttatások [Mt. 12. § (1) bekezdés]. A távmunkát végző kolléga részére is elérhetővé kell tenni a munkáltató telephelyén elérhető kényelmi szolgáltatásokat, mint az ingyen kávé vagy az extra egészségügyi szűrés. Ez természetesen nem azt jelenti, hogy reggel házhoz kell neki vinni a lefőzött forró italt, azonban tájékoztatni kell őt ezekről a lehetőségekről, és ha az irodában tartózkodik, azok igénybevételéből nem zárható ki.

A munkáltató utasítási joga távmunkavégzés esetén – ha a felek nem egyeznek meg ettől eltérően – az ellátandó feladatok meghatározására terjed ki

[196. § (5) bekezdés]. E szabály gyakorlati következménye az, hogy a távmunkát végzők munkarendje jellemzően kötetlen, azonban ez nem szükségszerű. Távmunkát végző munkavállaló is végzezheti dolgát általános munkarendben vagy munkaidőkeretben, tegyük fel egy ügyfélszolgálati feladatokat ellátó munkavállaló dolgozhat otthonról, de előre meghatározott időpontban, akár előre meghatározott időpontban kiadott munkaközi szünettel. A feleknek, ha távmunka esetén nem szeretnének kötetlen munkarendet alkalmazni, erről kifejezetten meg kell állapodniuk [Mt. 197. § (5) bekezdés].

A munkavégzés ellenőrzése

Míg a többi munkavállalót csupán azoknak a technikai eszközöknek a köréről, illetve alkalmazásuk alapvető szabályairól kell tájékoztatni, melyeket a munkáltató ellenőrzésükre használ [Mt. 11/A. §], addig a távmunkát végző munkavállalók tekintetében a jogszabály kötelező tájékoztatás tárgyköreként külön nevesíti a munkavállaló ellenőrzésének szabályait. Ez azt jelenti, hogy a távmunkát végző munkavállalót arról is előzetesen informálni kell, hogy az ellenőrzésre milyen időszakokban és milyen rendszerességgel, milyen formában történő előzetes bejelentést követően kerülhet sor stb. A távmunkában foglalkoztatott munkavállaló a munkáját érintő ellenőrzés rendjéről több információval bír tehát, mint a munkáltató telephelyén foglalkoztatott kollégája. Ennek indoka,

hogyan a távmunkát végző munkavállaló ellenőrzésére jellemzően magánlakásán, az ő tulajdonában, birtokában lévő ingatlanban kerül sor, ott, ahol egyébként magánéletét éli, ahol családja is él. Ezzel szemben a munkavállaló többi munkavállalóját saját területén, az általa „uralt” helyen bármikor szemmel tarthatja, ezeknek a munkavállalóknak a magánélete ezáltal jellemzően nem, vagy jelentősen kisebb mértékben sérül. Az ellenőrzés rendjének kialakítására, és az arról való részletes tájékoztatásra érdemes emiatt kiemelt figyelmet fordítani, hiszen az erre vonatkozó szabályok figyelmen kívül hagyása nem csupán az Mt. szabályainak megsértésével, de a munkavállaló magánélethez való jogának sérelmével is járhat.

A munkáltató a munkavállaló által a munkavégzéshez használt eszközön, laptopon, telefonon tárolt adatokba, a munkavégzés ellenőrzése céljából betekinthet [Mt. 11/A. § (4) bekezdés]. Az ellenőrzés során – a magáncélú használat engedélyezése esetén különösen – vigyázni kell azonban arra, hogy ellenőrzési tevékenysége kizárólag a munkaviszonnyal összefüggő adatokra terjedjen ki. Ha a magáncélú használat az eszköz tekintetében tiltott, az ellenőrzés e szabály teljesülésének vizsgálatára is kiterjedhet, azonban ilyenkor is figyelni kell arra, hogy a magáncélú adatokba a munkáltató csak a feltétlenül szükséges mértékben tekintsen be [Mt. 11/A. § (4) bekezdés]. Ha tehát már a munkavállaló levelei tárgyának átolvasása alapján megállapítható, hogy a munkavállaló

magánlevelezését is a céges laptopról intézte, a levelek tartalmának megtekintése nem szükséges a tilalom érvényesülésének ellenőrzéséhez, így az ilyen ellenőrzési cselekmény nem is jogszerű. Tekintettel arra, hogy az ellenőrzésre vonatkozó szabályokat az Mt. nem részletezi túlzottan, a távmunkához kapcsolódó ellenőrzés részletes szabályait a munkáltatónak célszerű belső szabályzatában részleteznie.

3. A MUNKAVÉDELMI KÉPVISELŐK SZEREPE A JÁRVÁNYVESZÉLY SIKERES MEGELŐZÉSÉBEN, A JÁRVÁNY ELHÁRÍTÁSÁBAN

Mvt. 72. § (1)

A munkavédelmi képviselő jogosult meggyőződni a munkahelyeken az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek érvényesüléséről, így különösen:

- a munkahelyek, a munkaeszközök és egyéni védőeszközök biztonságos állapotáról;
- tájékoztatást kérhet a munkáltatótól minden kérdésben, amely érinti az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzést;
- véleményt nyilváníthat, kezdeményezheti a munkáltatónál a szükséges intézkedés megtételét;
- az egészség megővására, illetőleg a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések megelőzésére tett intézkedések végrehajtásáról;

- a munkavállalóknak az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre történő felkészítéséről és felkészültségéről.

Mvt. 75. § (1)

A munkáltatónak biztosítania kell a feltételeket annak érdekében, hogy a munkavédelmi képviselő a jogait gyakorolhassa,

- így különösen a szükséges eszközöket,
- a működési, technikai, anyagi feltételeket, továbbá a vonatkozó szakmai előírásokat;

Mvt. 76. § (1)

A munkavédelmi képviselő (bizottság) jogai gyakorlásában nem akadályozható és jogai gyakorlása miatt hátrány nem érheti.

A magyarországi munkajog szakértői a vállalatok számára *cselekvési tervet* javasolnak. Érdemes ebben rögzíteni a szükséges teendőket, meghatározva a felelősségi köröket, a munkahelyeken a munkavégzés feltételeit, az esetleges átszervezéseket, az azonnali intézkedéseket.

A veszélyeztetettséget csökkentő előzetes intézkedések körébe tartozik:

- a munkavállalók részletes tájékoztatása;
- fertőtlenítőszeres biztosítása és fokozott használatuk megkövetelése;

- a cég területére lépők fokozott ellenőrzése és ezzel kapcsolatos korlátozások bevezetése;
- a céges rendezvények, ügyféltalálkozók, utazások indokoltságának felülvizsgálata, korlátozása, esetleg törlése;
- tájékoztatni a visszaérkező munkavállalókat a koronavírus-fertőzés tüneteiről és a megelőzés lehetőségeiről. Kérjük, hogy csak az egészséges dolgozók álljanak munkába, a megbetegedett munkavállalók pedig forduljanak orvoshoz.

Mindezek azonban számos munkajogi és adatvédelmi kérdést felvethetnek, amelyeket alaposan át kell gondolni, és szükség szerint megfelelően szabályozni.

4. A MUNKAHELYEK JÁRVÁNYÜGYI BIZTONSÁGA – A FERTŐZŐ FOGLALKOZÁSI MEGBETEGEDÉSEK MEGELŐZÉSE

A járvány (epidémia) valamely fertőző betegség viszonylag rövid időn belüli tömeges előfordulása. A korlátozott területen való elterjedést endémiának, a több országot, a világ nagy részét érintő megjelenését pandémiának nevezik.

A történelmet is formáló járványok egyidősek az emberiséggel. Az elmúlt

évezredek súlyos járványai közül a pestis, a fekete himlő, a spanyolnátha, a kolera, a kiütéses tífusz stb. több százmillió ember halálát okozták¹, de a járványok a legújabb kor embereit is rettegésben tartják. Napjaink fő járványveszélyét – a vírusok génkeveredése, mutációja, a globalizáció, a klímaváltozások és a vektorok (pl. szúnyogok, kullancsok) stb. miatt – az Ebola, a SARS (Severe Acute Respiratory Syndrom), a Nyugat-nílusi-, a Chikungunya-, a Dengue-, a Lassa-láz, az HIV/AIDS fertőzés, a Legionellózis, az Influenza (H1N1) stb. jelenti.

4.1 A járványok okai – a fertőzések kialakulásának folyamata

A fertőző betegség: specifikus fertőző ágensek vagy azok toxikus termékei által okozott megbetegedés, amelyet adott kórokozónak vagy termékének egy fertőzött személyből, állatból vagy rezervoárból egy arra fogékony gazdaszervezetbe való közvetett vagy közvetlen átjutása hoz létre.

A fertőzés kialakulásának elsődlegesen három feltétele van:

1. a fertőző forrás → 2. a fertőzést közvetítő megfelelő közeg → 3. és a fogékony szervezet

Fertőző forrás lehet maga a beteg, a kórokozó hordozó ember vagy állat. (Az állatról emberre terjedő megbetegedéseket zoonosisnak nevezik.)

A fertőzést közvetítő megfelelő közeget a környezet vagy a szervezet azon elemei jelentik, amelyek a fertőzést kiváltó kórokozók egyik szervezetből a másikba történő eljutását biztosítják direkt vagy indirekt kontaktus (levegő, étel, víz, talaj, közvetlen érintkezés, vér, váladék, vektorok stb.) révén.

A fogékony szervezet fertőzéssel szembeni érzékenységét, illetve ellenállását az immunrendszer állapota, a kor, a nem, a tápláltság, a fizikai erőnlét, az idegi és a lelkiállapot stb. határozza meg (a gyermekek, az idősek és a várandós nők általában érzékenyebbek).

A másodlagos feltételek között a természeti és társadalmi tényezők (a lakóhelyi- és a munkahelyi környezet, a társadalmi berendezkedés, a vallási előírások stb.) játszanak szerepet.

A fentiekből egyértelműen következik, hogy a járványok kialakulásának megelőzését, a beavatkozási lehetőségeket egyértelműen a fertőzési lánc megszakítása, vagyis magának a fertőző forrásnak az izolálása, a fertőzés terjedésének a megakadályozása és a szerve-

¹ Egyes források szerint a 18. században a 160 milliós Európa 45 millió lakosát veszítette el a fekete himlő járvány miatt.

zet megfelelő védettségének a kialakítása jelenti.

4.2 A biológiai tényezők jelentősége a munkavégzés során

A biológiai kóroki tényezők a munkahelyen, a munkavégzés, a foglalkoztatás során különös veszélyforrást² jelentenek a munkavállalók egészségére nézve. A biológiai tényezők – a mikroorganizmusok, a sejttenyészetek és az emberi élősködők – a munkahelyen nemcsak fertőző betegségek (esetleg a járványok) kialakulásáért felelősek, de kiválthatnak allergiás és mérgezési reakciókat is.

A biológiai tényezők hatásának kitett munkavállalók egészségének védelmére elsősorban a külön jogszabály³ vonatkozik, de egyéb rendelkezések⁴ közegészségügyi – járványügyi, munkabiztonsági és munkaegészségügyi előírásait is figyelembe kell venni.

A munkakörnyezet biológiai kóroki tényezőinek azért kiemelt a jelentősége, mivel:

- a fertőzést, akár a járványokat is kiváltó ismert veszélyes biológiai tényezők (152 baktérium, 128 vírus, 69 parazita és 26 féle gomba) igen nagy számban fordulnak elő;

- a fertőzéssel érintett (exponált) munkavállalók száma is jelentős lehet;
- maga a munkahelyi környezet is lehet különböző járványok kialakulásának forrása;
- a bejelentett foglalkozási eredetű megbetegedések nagy arányban fordulnak elő;
- megfelelő védelem hiányában jelentős a sérülékeny csoportba tartozó munkavállalók (terhes, fiatalkorú, idősödő, krónikus beteg, megváltozott munkaképességű és fogyatékossgal élő munkavállaló stb.) veszélyeztetése, nagyobb a fertőzés kockázata;
- a munkavállalókat egyéb olyan veszélyek (megterhelések, hatások, expozíciók) is érik/érhetik, amelyek csökkentik ellenálló-képességüket a fertőző ágensekkel szemben.

4.3 Hogyan fertőződhetnek a munkavégzés során a munkavállalók?

Biológiai kóroki tényezők lehetséges expozíciója a munkavégzés során jellemzően:

- belégzés útján;
- közvetlen érintkezés, kontaktus (pl. kézfogás) révén;

2 Munkavédelmi törvény 87. § 13. pontja szerint
3 61/1999. (XII. 1.) EüM rendelet

4 18/1998. (VI. 3.) NM rendelet, 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet, 51/2013. (VII. 15.) EMMI rendelet, 1/2014. (I. 16.) EMMI rendelet

- szennyezett tárgyak közvetítésével;
- vagy különböző baleset (szúrásos és vágásos sérülések stb.) kapcsán történhet.

Egyes típusos foglalkozások, ahol előfordulhat biológiai kóroki tényezők expozíciója

- Élelmiszer-előállító létesítményekben végzett munkák.
- Mezőgazdasági munkák.
- Olyan munkatevékenységek, amelyek állatokkal, állatok tetemeivel, illetve állati eredetű termékekkel való érintkezéssel járnak (pl. állati-fehérje-feldolgozás).
- Az egészségügyi és szociális ellátásban végzett munkák, beleértve az elkülönítő, valamint a kórbonctani részlegeket.
- A klinikai, állatorvosi diagnosztikai laboratóriumokban végzett munkák.
- A hulladékmegsemmisítő, -ártalmatlanító létesítményekben végzett munkák.
- A szennyvíztisztító berendezésekben, járható szelvényű szennyvízelvezető művekben végzett munkák.

5. A MUNKÁLTATÓ FŐBB KÖTELEZETTSÉGEI MUNKAHELYI BIOLÓGIAI KÓROKI TÉNYEZŐK ESETÉN

5.1 A kockázatértékelésen alapuló megelőző intézkedések

Biológiai kóroki tényezők munkahelyi jelenléte esetén a munkáltatónak a munkavédelmi törvény előírásai⁵ és külön jogszabályok alapján, a kockázatértékelésen, helyesebben a kockázatelemzésen (kockázatbecslés, -kezelés és kommunikáció) alapuló megelőzés elvének érvényesítése, a helyes munkahelyi gyakorlat során:

- az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében figyelembe kell venni az általános követelményeket, mint pl. a veszélyek elkerülése, a nem elkerülhető veszélyek értékelése, a veszélyes tényezők helyettesítése (kevésbé veszélyessel), megelőzési stratégia kidolgozása, kollektív és egyéni védelem kialakítása, a

5 Mvt. 54. §

munkavállalók megfelelő tájékoztatása és oktatása stb.;

- rendelkeznie kell minőségi és mennyiségi kockázatértékeléssel, továbbá biológiai tényezőkkel történő munkavégzés esetén a tevékenység megkezdését megelőzően 30 nappal bejelentés tétele is kötelező az illetékes munkavédelmi hatóságnak, továbbá előírt a kockázatbecslés évenkénti megismétlése is;
- a munkáltatónak megelőzési intézkedéseket kell tenni elsősorban az exponáltak számának csökkentésére, a fertőzés szétterjedésének minimalizálására, az elsősegély és sürgős orvosi ellátás biztosítására, mentési-, intézkedési terv kidolgozására balesetek/havariák esetére munkabiztonsági és munkaegészségügyi – munkahigiénés és foglalkozás-egészségügyi – szolgáltatások biztosítása stb. révén.

5.2 A munkahelyi higiénés és egyéni védelem főbb szempontjai biológiai tényezők esetén

A kockázatot jelentő biológiai tényezőkkel kapcsolatos tevékenységeknél – a fertőző megbetegedés, az allergiás vagy mérgezési reakció várható bekövetkezése miatt – a munkáltatónak biztosítani kell azt is, hogy

- a munkavállaló ne étkezzon, ne igyon, és ne dohányozzon a munkahelyen, illetve olyan helyiségben, ahol a biológiai tényezők

egészségkárosító kockázatával kell számolni;

- a munkavállaló megfelelő védőruházatot viseljen (és legyen védőfelszerelése);
- rendelkezésre álljon megfelelő mosdó és illemhely, emellett szemöblítés és szükség esetén bőrfertőtlenítés lehetősége is;
- a munkavállaló a védőeszközöket megfelelően tárolja, minden alkalommal megtisztítsa, az ismételten fel nem használható védőeszközt veszélyes hulladékként kezelje és a meghibásodott védőeszközt ne használja;
- írásban határozza meg az emberi vagy állati eredetű minták vételére, kezelésére és feldolgozására szolgáló eljárásokat.

A munkáltatónak arról is gondoskodnia kell, hogy a munkavállaló azokat a védőeszközöket, amelyek biológiai tényezőkkel szennyeződhetnek, a munkaterület elhagyásakor vegye le, és a többi ruhától elkülönítve tárolja, a védőeszközök fertőtlenítése, megtisztítása vagy szükség szerinti megsemmisítése megtörténjen.

A munkáltató köteles külön jegyzéket vezetni azokról a munkavállalókról, akik a 3. vagy 4. csoportba tartozó biológiai tényezők kockázatának vannak kitéve. A jegyzékben fel kell tüntetni a végzett munka jellegét, a biológiai tényező(ke)t, továbbá az expozícióval, balesetekkel és zavarokkal kapcsolatos adatokat is. A jegyzéket az utolsó ismert

expoziációt követően, a kockázat megszűnése után legalább tíz–negyven éven át meg kell őrizni.

(A 40 évig tartó megőrzést indokolhatja a latens, tartósan fennálló fertőzés, a hosszú inkubációs idő, a súlyos késői hatás vagy a tudomány fejlődésével egy későbbi diagnosztizálás lehetősége.)

5.3 Orvosi felügyelet és munkakörhöz kötött védőoltások biztosítása

Fő szempont, hogy csak azok a munkavállalók foglalkoztathatók biológiai tényezőkkel járó expozicióban, akik számára a foglalkozás-egészségügyi ellátást a munkáltató biztosítja. A foglalkozás-egészségügyi alapszolgáltatás keretében a munkavállalók előzetes, időszakos, valamint soron kívüli munkaköri alkalmasságának vizsgálata és véleményezése a külön jogszabály⁶ előírásai szerint történik.

Ha a munkáltató által elvégzett kockázatbecslés kimutatja a munkavállalók egészségének és biztonságának olyan biológiai tényezők expoziációjából származó kockázatát, amelyekre hatékony védőoltás létezik, a munkáltatónak – a foglalkoztatás feltételeként – a munkavállaló számára a védőoltást fel kell ajánlania és térítésmentesen biztosítania. A munkavállalót tájékoztatni kell a

védőoltás elmaradásának előnyeiről, illetve hátrányairól is.

Az oltóorvos a foglalkozás-egészségügyi szolgálat orvosa. Az orvosnak a védőoltás megtörténtét az oltási dokumentumba be kell jegyezni (és 40 évig meg kell őrizni). Az oltóorvosnak a védőoltásokról évente, a tárgyévét követő év január 5. napjáig külön bejelentőlapon összefoglaló jelentést kell küldeni a népegészségügyi feladatkörében eljáró járási hivatalnak és a munkavédelmi hatóságnak.

(Egyes orvosi és állatorvosi szolgáltatokra, ipari eljárásokra, laboratóriumokra és állattartó helyiségekre speciális intézkedések vonatkoznak a külön jogszabály előírásai szerint⁷.)

6. ÁLTALÁNOS FOGLALKOZÁS-EGÉSZSÉGÜGYI ÉS PREVENCIÓS ISMERETEK

Az emberiség ösidők óta küzd a fertőző betegségekkel és menekül a járványok elől. A védőoltások tragédiákkal is terhes két évszázados története sem előzmények nélkül való. A megelőzés (prevenció) az egészségügy területén a védőoltásoknak, majd az antibiotikumoknak köszönhetően hozott áttörő ered-

6 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet

7 61/1999. (XII. 1.) EüM rendelet 15–17. §

ményt az emberi egészség védelme terén.

A fogékony szervezetre a leghatékonyabban aktív és passzív védőoltásokkal lehet hatni a megfelelő védettség kialakítása érdekében.

A *passzív védőoltással* kész ellenanyagot juttatnak a szervezetbe, amely szinte azonnal hatni kezd, de csak rövid ideig nyújt védelmet a fertőzésekkel szemben. Ezek például a gamma-globulinok vagy antitoxinok, amelyek annak ellenére, hogy három hónap alatt szinte nyom nélkül eltűnnek a szervezetből, még ma is emberéletek sokaságát mentik meg.

Az *aktív védőoltásokkal* a szervezetet kényszerítik ellenanyag-termelésre megbetegedés kialakulása nélkül. Oltóanyagként a szervezetbe juttatják megfelelő adagban a kórokozó elölt vagy élő, de gyengített részét vagy termékét, illetve génszészeti úton előállított szegmensét, amely a szervezetben a kórokozóval szemben ellenanyag-termelést indít meg. Az aktív védőoltásokkal hosszabb-rövidebb ideig tartó védettséget lehet elérni, ismétlődő (emlékeztető) oltásokkal tartós, akár élethosszig tartó védelem is kialakulhat.

6.1 A munkakörhöz kötött védőoltások mint a prevenció eszközei

A Nemzeti Népegészségügyi Központ a védőoltásokról évenként kiadott módszertani levele tartalmazza a legfontosabb tudnivalókat az alábbi szempontok szerint:

- az oltásokkal kapcsolatos ellenjavallatokról (pl. lázas állapot, várandóosság stb.);
- a speciális csoportok védőoltásáról (pl. immunkárosodottak, koraszülöttek stb.);
- külföldi állampolgárságú gyermekek oltásáról;
- az aktuális évi oltási naptárról;
- az életkorhoz kötött védőoltásokról (folyamatos és kampányoltások, oltási intervallumok);
- a megbetegedés esetén kötelező védőoltásokról (pl. tetanusz, veszettség, diftéria stb.);
- az önkéntesen igénybe vehető védőoltásokról (pl. influenza, hepatitis B, HPV stb.);
- a munkakörhöz kapcsolódó védőoltásokról (2019/2020. évre 10 megbetegedés veszélye esetén javasolt a munkavállalók alapimmúnizálása és/vagy az újraoltása);
- a külföldi utazásokhoz kapcsolódó védőoltásokról (pl. sárgaláz, kolera,

hastífusz, HAV és HBV, diftéria, tetanusz, veszettség, gyermekbénulás, kanyaró, pertussis, mumpsz stb.);

- az oltóanyagok beszerzéséről, tárolásáról, felhasználásáról (pl. a hűtőlánc biztosítása);
- a védőoltások lebonyolításához szükséges nyilvántartásokról és a jelentésekhez szükséges feltételek biztosításáról;
- valamint az egyéb oltóanyagokkal végzett oltásokról.

A fertőző betegségek és a járványok megelőzése érdekében szükséges járványügyi intézkedésekről szóló 18/1998. (VI. 3.) NM rendelet 9. § (1) bekezdésének értelmében a munkáltató köteles a munkavállalók egészségét és biztonságát veszélyeztető biológiai kockázatokat, a munkahelyi expozíciót (veszélyeztetettséget) a külön jogszabályban – a 61/1999. (XII. 1.) EüM rendeletben – foglaltaknak megfelelően felmérni. A megbetegedési veszély csökkentése érdekében a munkáltatónak a foglalkoztatás feltételeként biztosítania kell az adott veszélyeztetett munkakörben foglalkoztatott dolgozók védőoltását.

1. Hastífusz elleni védőoltásban kell részesíteni azokat a munkavállalókat, akiknek folyamatosan vagy időszakosan végzett munkája során a Salmonella Thyphi fertőződés nem zárható ki. Ebbe körbe tartozó munkavállalók, akik szennyvízzel, emberi ürülékkel rendszeresen kontaktusba kerülhetnek (csatorna-

munkások, mélyépítők, laboratóriumok és kórházi fertőző osztályok munkatársai stb.).

2. Kullancsencephalitis elleni védőoltásban kell részesíteni azt a munkavállalót, akinél a munkavégzés alkalmával a kullancsencephalitis vírussal történő fertőzés kullancs expozíció révén nem zárható ki (pl. erdészeti dolgozók).
3. Hepatitis A elleni oltásban kell részesíteni azokat a fogékony munkavállalókat, akik munkájuk révén szennyvízzel, humán fekáliával rendszeresen kontaktusba kerülhetnek. A veszélyeztetett munkavállalók körét minden intézményben kockázatbecslés alapján kell megállapítani. Kérdéses esetekben a fogékonyagra, az átvészeltség megállapítására vonatkozó vizsgálatok alapján dönthet a munkáltató az oltások szükségességéről.
4. Hepatitis B oltás szükségessége azoknál az egészségügyi dolgozóknál, illetve egészségügyi képesítést adó oktatási intézmények tanulóinál/hallgatóinál, képzésben részt vevőknél merül fel, akik egészségügyi intézményben olyan tevékenységet végeznek, amelynek során rendszeresen kontaminálódhatnak vérrel, vérkészítményekkel, szövetnedvekkkel, váladékokkal, testfolyadékokkal, illetve az ezekkel szennyezett eszközökkel, műszerekkel. Az oktatási intézményekben a tanévkezdést megelőzően minden beiskolázott személynél ellenőrizni kell a hepatitis B elleni védőoltás

- meqlétét. Az életkorhoz kötött iskolai kampányoltások során Engerix B 20 mcg/l ml-es oltóanyaggal dokumentáltan 2 ízben részesített személyek immunizáltak tekintendők, a 3. oltás beadása nem szükséges. Az oltatlan vagy dokumentumokkal (oltási könyv) nem igazolt oltások központilag biztosított pótlása az intézményvezető feladata.
5. Vesztség elleni preexpozíciós oltásban kell részesíteni az állandó vagy gyakori fokozott kockázatnak kitett személyeket, így a vesztség vírusával foglalkozó laboratóriumok munkatársait, állatorvosokat és asszisztenseket, ebrendészeti dolgozókat, vadászokat, erdészeket, vadőröket, vágóhídi dolgozókat, állatkitömőket, barlangászokat. A korábban nem oltott személyek alapimmunizálása három részletből áll a 0., a 7. és a 21. napon, amit egy év múlva egy emlékeztető oltás beadása követ. A védettség biztosításához öt évenkénti emlékeztető (booster) oltás szükséges.
 6. Diftéria elleni oltás abban az esetben szükséges a fertőző osztályokon dolgozó vagy humán eredetű vizsgálati anyagok feldolgozásával foglalkozó mikrobiológiai laboratóriumok munkatársai számára, ha az életkorhoz kötött kötelező oltásokban részesült személy 10 évnél régebben kapta utolsó diftéria elleni védőoltását. (Az immunizáláshoz diftéria toxoidot tartalmazó kombinált oltóanyagok állnak rendelkezésre.)
 7. Tetanusz védőoltás azon személyek számára szükséges, akik olyan munkakört látnak el, melynek esetében földdel szennyezett sérülések előfordulhatnak (pl. mélyépítés, mezőgazdasági tevékenység, állattengozás stb.). Az életkorhoz kötött kötelező tetanusz védőoltásban részesült személyt az utolsó oltást követően 10 év múlva kell emlékeztető oltásban részesíteni és 10 évenként megismételni, ha hasonló munkakört lát el. (Az oltásokat tetanusz, diftéria – tetanusz vagy diftéria – tetanusz – acelluláris pertussis oltóanyaggal végezhetik el.)
 8. Meningococcus betegség elleni védőoltás javasolt azon
 - a) mikrobiológiai laboratóriumok munkatársainak, akik
 - fertőző gennyes agyhártyagyulladásban vagy szepszisben szenvedő betegek liquorát és/vagy heamokulturáját rendszeresen vizsgálják,
 - Niesseria meningitidis törzsek további vizsgálatával rendszeresen foglalkoznak;
 - b) fertőző agyhártyagyulladásban szenvedő betegek ellátását végző munkatársaknak, akik kórházi fertőző és/vagy intenzív osztályokon dolgoznak és a betegek ellátása során fokozott expozíciónak vannak kitéve (pl. a resztitáció, az intubálás stb. során).
 9. Influenza elleni oltás szükségessége az egészségügyi dolgozóknál a központilag biztosított oltóanyagból kettős ok miatt indokolt:

- a) maguk az egészségügyi dolgozók a fokozottan veszélyeztetett kockázati csoportba tartoznak az influenzás betegek ellátása során a megbetegedés súlyossága és halálozások száma miatt
- b) az egészségügyi dolgozók ellátanak olyan betegeket, akiknek a védelme ezt indokolja (pl. a csökkent immunitású személyek a transzplantációs, az onkológiai, a hematológiai, a dialízis, a szülészeti-nőgyógyászati osztályokon, valamint a felnőttek és a gyermekek intenzív ellátása, valamint a krónikus belgyógyászati osztályokon ápoltak, a várandós nők és az újszülöttek, a csecsemők ellátása és gondozása során stb.).
10. Varicella (bárányhimlő) elleni oltást a munkáltatónak biztosítani kell azoknál a fogékony egészségügyi dolgozóknál, akik immunhiányos betegek, várandós nők és újszülöttek, csecsemők ápolását/gondozását végzik.

A 2019/2020. évi influenzaszezonra történő felkészülés során a munkavállalók közül térítésmentes védőoltásra jogosultak köre – az egészségügyi dolgozók túlmenően – kiterjed egyes álla-

tokkal (baromfi, sertés, ló) foglalkozó személyekre is.

Az állati és emberi influenzavírusok keveredésének megelőzése és a géncsere lehetőségének csökkentése érdekében fel kell ajánlani a dolgozók számára a térítésmentes védőoltást azokon az állattartó telepeken, ahol sertés, baromfi és ló tartásával, valamint ezen állatok szállításával foglalkoznak. A védőoltásban részesíthetők a baromfifeldolgozóknak, a vágóhidakon dolgozóknak, valamint mindazok, akik az állati eredetű influenzavirussal fertőzött vagy arra gyanús állatok megsemmisítésével foglalkozhatnak. Az influenzaoltásokat a foglalkozás-egészségügyi szolgálatokon keresztül évente javasolt megszervezni.

6.2 Járványügyi érdekből kiemelt munkakörök, tevékenységek

A járványügyi szempontból kiemelt jelentőségű munkaterületen foglalkoztatni kívánt munkavállaló (tanuló, illetve hallgató vagy nem szervezett munkát végző személy) esetében az előzetes munkaköri (szakmai, illetve személyi higiénés) alkalmassági vizsgálat meghatározott kötelező (kiegészítő) vizsgálatokkal egészül ki.

Járványügyi érdekből kiemelt munkakörök, tevékenységek

Kiemelt munkakörök, tevékenységek	A vizsgálatok köre			
	bakteriológiai*	bőrgyógyászati	tbc	luesz
Égésügyi intézményekben az újszülöttek, koraszülöttek, csecsemő- és gyermekbetegek ellátásával kapcsolatos valamennyi munkakör.	+	+	+	+
A bölcsődei ellátást nyújtó intézményekben, szolgáltatóknál, napközbeni gyermek-felügyeleti szolgáltatásnál, óvodákban, csecsemő- és gyermekotthonokban a csecsemők, illetve a gyermekek ellátásával kapcsolatos valamennyi munkakör; gyermekjóléti és gyermekvédelmi intézményekben, átmeneti otthon, nevelőszülői, helyettes szülői ellátásban a gyermekek ellátásával kapcsolatos valamennyi munkakör.	+	+	+	+
Az anyatejgyűjtő állomásokon valamennyi munkakör és az anyatejet adó nők.	+	+	+	+
Közfogyasztásra szánt élelmiszer (beleértve az étel, ital) előállításával, valamint forgalmazásával (kivéve a csomagolt élelmiszerek és a nyers zöldség-gyümölcsfélék szállítását, tárolását) foglalkozó, továbbá ilyen munkahelyeken tisztítást, takarítást végző személy**.	-	+	+	-
Állattartó gazdaságban, egyéni gazdálkodónál a tej fejését, kezelését és feldolgozását végző személy.	-	+	+	-
Állami gazdaságnál, mezőgazdasági szövetkezeti társulásnál, részvénytársaságnál, valamint magángazdálkodóknál szarvasmarha-tenyésztés és -tartás munkakörei.	-	-	+	-
Ivóvíz-minőségű vízellátást szolgáló berendezések, létesítmények működésével, szerelésével és karbantartásával kapcsolatos munkakör.	-	+	+	-
Gyógynövény, gyógynövénykivonat, valamint az élelmiszer és gyógyszer fogalomkörébe nem tartozó egyéb, de az emberi szervezetbe kerülő vagy azzal érintkezésben használatos anyagok, készítmények (kozmetikum, gyógyvíz, ásványvíz, tápszerek stb.) előállításával, kizserelésével kapcsolatos valamennyi munkakör.	-	+	+	-
Nagy-, közép- és kisüzemű gyógyszergyártás és elosztás területén (pl. gyógyszergyár, infúziós laboratórium, gyógyszerkészítő galenusi laboratórium stb.) mindazon munkakör, ahol a dolgozó a gyógyszerrel közvetlenül érintkezik (gyártás, csomagolás, edényzet mosogatása stb.), illetve a közforgalmú és intézeti gyógyszertárak valamennyi munkaköre.	-	+	+	-

* Salmonella typhi, Salmonella paratyphi A, B, C., Shigella dysenteriae, enteropatogén Escherichia coli törzsek (3 éven felüliekkel foglalkozók esetén csak E. coli 0124), Campylobacter, Yersinia enterocolica stb. vizsgálata (tenyésztése) székletből

** Az élelmiszerekről szóló 1995. évi XC. törvény szerinti egyes tevékenységeket foglalja magában

Az előzetes alkalmassági vizsgálat alkalmával a széklet meghatározott bakteriológiai, a tbc (negatív ernyőkép szűrés) és a luesz szerológiai vizsgálatokat kötelező elvégezni, a bőrgyógyászati szakvizsgálat csak panasz vagy tünet esetén indokolt. Az időszakos, valamint a soron kívüli vizsgálat alkalmával mind a széklet bakteriológiai, mind a luesz szerológiai vizsgálatot csak akkor kell elvégeztetni, ha azt a megbetegedés gyanúja indokolja.

A járványügyi érdekből kiemelt munkakörökben dolgozók (és tanulók a szakmai gyakorlat megkezdése előtt 1 héten belül) a már hivatkozott 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet szerint előírt⁸ „Egészségi Nyilatkozat” tételre is kötelezettek, a foglalkozás-egészségügyi alapszolgálat orvosának az „Egészségügyi nyilatkozat és vizsgálati adatok” című könyvet is ki kell állítani, amit a vizsgált személy köteles megőrizni (magánál tartani).

A munkavállaló (a tanuló, a munkát végző személy) arról köteles nyilatkozni, hogyha saját magán vagy a vele közös háztartásban élő személye(ke)n sárgaság, hasmenés, hányás, láz, torokgyulladás, bőrkiütés, egyéb bőrelváltozás (a legkisebb bőrgennyedést, sérülést stb. is beleértve), váladékozó

szembetegség, fül- és orrfolyás tüneteit észleli, azt a munka felvétele előtt az alkalmassági vizsgálatot végző orvossal azonnal közli. A nyilatkozattétel alapján a vizsgált személy azt is tudomásul veszi, hogy ez a közlési kötelezettség az adott munkakörben történő foglalkoztatásának, a munkaterületen végzett tevékenység folytatásának a feltétele.

A járványügyi érdekből kiemelt munkakörökben a munkavállalónál a munkaviszony megszűnését követő 30 napon belül az újabb munkába álláshoz a járványügyi érdekből végzett szakvizsgálatokat csak akkor kell megismételni, ha azokat az érintett személynél a kérdéses időközben lezajlott fertőző megbetegedés vagy annak gyanúja indokolja. Azon munkavállaló esetében, akit azonos munkakörben, ismételtén foglalkoztatnak és munkakörénél fogva a jogszabály szerint nem kötelezett időszakos munkaköri alkalmassági vizsgálatra, sem „Egészségügyi Nyilatkozat” tételre, valamint nem kell az „Egészségügyi nyilatkozat és vizsgálati adatok” című könyvet sem kitölteni, az előzetes munkaköri alkalmassági vélemény a munkaviszony megszűnését követő 6 hónapig érvényes, amennyiben egészségi állapotában ez idő alatt változás nem történt.

8 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet 4–5. §, 2. és 17. számú melléklet alapján

6.3 Munkaköri korlátozások közegészségügyi-járványügyi érdekből

A járványok megelőzése, a fertőző betegségek kötelező orvosi vizsgálata és gyógykezelése miatt közegészségügyi-járványügyi érdekből munkaköri korlátozások bevezetése indokolt lehet az alábbi esetekben:

Az a személy, aki jogszabály által elrendelt kötelező előzetes vagy időszakos orvosi vizsgálaton nem vett részt, vagy az elvégzett vizsgálatok szerint fertőzőképesnek bizonyult, a külön jogszabályban meghatározott munkakörben nem alkalmazható, illetőleg ilyen tevékenységet nem végezhet. Ugyanez a tilalom érvényes a járványügyi megfi-

gyelés, illetőleg járványügyi ellenőrzés alá helyezett személyek tekintetében is.

Egészségügyi ellátással összefüggő fertőzések halmozott előfordulása miatt a kolonizált⁹ egészségügyi dolgozó a közvetlen betegellátásban (vizsgálat, ápolás, gyógykezelés) nem vehet részt.

A HIV-pozitív, valamint a fertőzőképes krónikus hepatitis B és hepatitis C vírus hordozó egészségügyi dolgozó nem tölthet be olyan munkakört, melyben expozícióra hajlamosító invazív beavatkozásokat végeznek. Az az egészségügyi dolgozó nem vehet részt a közvetlen betegellátásban (vizsgálat, ápolás, gyógykezelés), aki akut felső légúti, illetve enterális fertőzés tüneteit mutatja.

A fokozott expozíciós kockázattal járó invazív beavatkozások köre: ¹⁰
A HIV pozitív, valamint a polimeráz láncreakcióval (PCR vizsgálattal*) pozitívnak talált, a Nemzeti Népegészségügyi Központban verifikált HBV és HCV fertőzött (vírushordozó) egészségügyi dolgozók által nem végezhető, fokozott expozíciós kockázattal járó beavatkozások:
a) testüregben történő sebészi beavatkozások, melyek során a testüregben egyidejűleg van jelen a kéz vagy ujjak, tű és éles eszközök;
b) abdominalis, cardiothoracalis, orthopédiai műtétek;
c) szüléslevezetés, császármetszés;
d) illesztéssel járó véres traumatológiai műtétek, kiterjedt nagyfokú égési sérülések sebészi ellátása;
e) orális, periorális szövetek, fogak kezelése, metszése, eltávolítása, melyek kapcsán vérzés léphet fel.

* A PCR (Polymerase Chain Reaction) molekuláris mikrobiológiai laborvizsgálat egy olyan technológia, gyors és érzékeny diagnosztikai lehetőség, ami lehetővé teszi a mikroba DNS/RNS állománya alapján annak kimutatását számos fertőző kórokozó (pl. HBV, BCV, Herpes simplex vírus, Chlamydia vírus, Trichomonas vaginalis stb.) esetén.

9 Kolonizált, kórokozó hordozó: kórokozó jelenléte bőrön, nyálkahártyán vagy egyéb, normálisan nem steril szövetben vagy testváladékban (pl. széklet, köpet), klinikai tünetek megléte nélkül (pl. MRSA esetén).

10 A 18/1998. (VI. 3.) NM rendelet 2002. III. 17-től hatályos módosítása szerinti 2. számú melléklet alapján

A fokozott expozíciós tevékenység korlátozásának megszüntetésére vonatkozó feltételeket is a hivatkozott Rendelet¹⁰ tartalmazza: A HBV, illetve HCV fertőzés spontán gyógyulása utáni, illetve az antivirális terápia 4. hetében vagy későbbi időpontban végzett egyetlen, akkreditált molekuláris biológiai laborban végzett mennyiségi HBV DNS vizsgálat 20 NE/ml alatti, illetve mennyiségi HCV RNS vizsgálat 15 NE/ml alatti eredménye esetén a fokozott expozíciós kockázattal járó beavatkozásokra vonatkozó korlátozás megszűnik. Ezt követően HBV esetében évenkénti mennyiségi HBV DNS vizsgálat, HCV esetében a kezelés befejezése után 12 héttel egyszeri mennyiségi HCV RNS vizsgálat végzendő a fokozott expozíciós kockázattal járó beavatkozásokra vonatkozó korlátozás szükségességének megítélésére.

Tájékoztatásul megjegyezzük, hogy az egészségügyi ellátással/gondozással összefüggésben, többnyire az egészségügyi és szociális intézményben a betegek vagy a személyzet által behurcolt – ún. nosocomiális – fertőzések közül kiemelt jelentőséggel bírnak a következők: Clostridium difficile fertőzés (hasmenés toxin termeléssel), bélfőra vagy bőr kontamináció miatt kialakuló véráram fertőzések, valamint a multirezisztens kórokozók által kiváltott fertőzések, mint pl. az MRSA vagy az E. coli (MECO) fertőzés.

6.4 Foglalkozási eredetű fertőző megbetegedések

Európában a munkával kapcsolatos leggyakoribb egészségügyi problémát – a fejlett országok civilizációs betegségeire leginkább jellemző – MSDs (hát- és derékfájás, izomfájdalom, ízületi panasz stb.), a pszichoszociális kockázatok (kóros munkahelyi stressz tünetek, depresszió, burnout-szindróma stb.), a túlzott munkahelyi zajterhelés miatt kialakuló halláskárosodás (foglalkozási eredetű zajártalom) és főként a vegyi anyagok által kiváltott bőr és a légzőszervi allergiák és foglalkozási rákok jelentik. A foglalkozási fertőző betegségek magas aránya általában a fejlődő országokra jellemző. Magyarországon a bejelentett foglalkozási megbetegedések nagy részét (2018-ban 42%-át) is a fertőző betegségek tették ki, ami a többi kóroki tényezőre és megterhelésre viszszavezethető betegségek felderítésének a hiányára, a megelőzés elégtelenségére utal.

A foglalkozási megbetegedések előfordulási gyakorisága alapvetően a munkahelyi egészség és biztonság szintjétől, a kockázatértékelésen alapuló megelőző intézkedésektől függ. A foglalkozási megbetegedési adatok validitását (érvényességét) elsősorban a felderítés hatékonysága és a bejelentési fegyelem határozza meg. Az egészségkárosító hatásoknak, a veszélyeknek kitett

11 18/1998. (VI. 3.) NM rendelet 2. számú melléklet 2. pontja szerint

(exponált) munkavállalók száma alapján a tényleges foglalkozási egészségkárosodások száma sokszorososa a jelenleg bejelentett, kivizsgált és nyilvántartott foglalkozási betegségeknek. (Magyarországon 2018-ban mindösszesen 175 bejelentett foglalkozási megbetegedést vettek nyilvántartásba a több mint 4 millió foglalkoztatottból.) A munka és a betegség egyénenként bizonyítható ok-okozati összefüggései mellett az egyéb tényezők – mint a kor, a nem, az iskolázottság, a képzettség, a szociális körülmények stb. – facilitáló (támogató, segítő) hatása főleg populációs szinten, egyes munkaköri csoportokra statisztikailag is jellemző foglalkozással is összefüggő betegségek esetén jöhetnek szóba.

A hazai foglalkozási megbetegedések bejelentési adatai igen lesújtó képet mutatnak. Míg a munkabalesetek bejelentésének elmaradását kb. 30%-osra becsülik, addig a foglalkozási megbetegedések közel 99%-a évek óta rejtve marad („jéghegy jelenség”). Ennek oka it nemcsak a bejelentési fegyelem hiányosságaiban, hanem szakmai (főként képzési), finansziális (alulfinanszírozás és a munkáltatótól való egzisztenciális függés), irányítási (progresszív ellátás hiánya, foglalkozási fekvőbeteg osztály megszüntetése), szakfelügyeleti (nem működő és nem hatékony) okokban és a munkavédelmi hatóság ellenőrzésének (legfeljebb a munkáltatók 2%-ára terjed ki) nem kellő hatékonyságában is keresni kell. A hazai foglalko-

zasi megbetegedések rendkívüli módon aluljelentettek és nem reprezentálják a munkahelyi veszélyekből származó tényleges kockázatokat. (Példaként említhető, hogy míg Hollandiában közel 300, addig Magyarországon alig 10 foglalkozási megbetegedési eset bejelentése jut 100 ezer fő foglalkoztatottra.)

A foglalkozási megbetegedések felderítésének és bejelentésének elmaradása jelentősen rontja a megelőzés, a munkahelyi egészségvédelem, a munkahelyi jóllét hatékonyságát, végső soron a munkavállalók életminőségét is. A foglalkozási eredetű fertőző megbetegedések a munkavégzés, a munkafolyamat során előforduló biológiai kóroki tényezőkre vezethetők vissza. Egyes területeken fokozottabb mértékben kell számolni foglalkozási eredetű fertőző megbetegedésekkel: pl. az élelmi-szer-előállító létesítményekben, mezőgazdasági munkák (állati tetemek és állati eredetű termékek feldolgozása), egészségügyi és szociális ellátás során, a klinikai – mikrobiológiai – állatorvosi laboratóriumokban, a hulladékgyűjtés és -ártalmatlanító létesítményekben, a szennyvíztisztító és járható szelvényű szennyvízelvezetőkben végzett munkák során. A nemzetgazdasági ágazatok közül az egészségügyi és szociális ellátás, a feldolgozóipar, a mezőgazdaság (beleértve a vadgazdálkodást, a halászatot, az erdőgazdálkodást), a villamosenergia-ellátás, a szállítás, a posta és a távközlés stb. egyes területein dolgozók a leginkább érintettek.

A foglalkozási eredetű fertőző megbetegedések főbb csoportjai

1. Foglalkozási zoonosisok: anthrax (lépfene), brucellosis, borreliosis (Lyme-kór), kullancs-encephalitis, leptospirosis, ornithosis, Q-láz, tularémia és veszettség (rabies-lyssa) stb. Egyes besorolások a tetanust, a salmonellosist, főként a vadak húásával átvihető trichinosist, valamint a toxoplazmosist és a listerosist is a zoonosisok körébe sorolják. (Utóbbi kettő első sorban a terhes nőre és a magzatára jelent kiemelt veszélyt, súlyos fejlődési rendellenességet okozva.)

A zoonosisok – az állatról emberre terjedő megbetegedések – közvetlenül (a beteg állattal, váladékával, tollával vagy szőrével stb. érintkezve lenyelés vagy belégzés útján), illetve közvetett módon (a fertőzött állat húának, tejének elfogyasztása, az elhullott állati tetemekkel, abortumokkal való érintkezés, az állati termékek feldolgozása révén), természetes úton átvihetők. A betegség kiváltói nemcsak a baktériumok, a vírusok, a gombák, a paraziták lehetnek, hanem pl. a prionok is (szarvasmarhák szivacsos agyvelő elfajulása, a BSE átvihető emberre, ahol Creutzfeldt-Jakob betegséget okozhat). A betegségek többségénél jelentős a kullancsok vektor szerepe, mivel nemcsak közvetlenül, hanem a rágcsálók, a madarak, a vízi szárnyasok, a kutyák stb. révén is közvetíthetik a fertőzést. A zoonózisok leginkább az állatgondozókat, a vadőröket és az állatorvosokat, a vágóhídi dolgo-

zókat, az állatkísérletekkel foglalkozó laboratóriumi dolgozókat, a mezőgazdasági és erdészeti dolgozókat veszélyeztetik. A zoonosisok teszik ki a foglalkozási fertőző megbetegedések közel felét. A zoonosisok pontos száma nem ismert, mivel többségük felismerésre sem kerül, általában enyhe lefolyású megbetegedést, influenza-szerű tüneteket okoznak, a betegek orvoshoz sem fordulnak, de nem jellemző tünetek esetén téves diagnosztizálás is előfordul.

2. Egészségügyi dolgozók foglalkozási fertőző betegségeit elsősorban a virális hepatitisek (hepatitis A, E, B, C) teszik ki. Magyarországon – noha viszonylag alacsony a HBV és HCV előfordulási gyakorisága – a vírusfertőzés kockázatával eltérő mértékben ugyan, de az egészségügyi ellátórendszer minden szintjén számolni kell. Ez indokolja az egészségügyi dolgozóknál 2019-től bevezetett HBV szűrését.
3. A potenciális fertőző betegségek közül a HIV/AIDS jöhet szóba az egészségügyi dolgozóknál. A HIV (Humán Immundeficiencia Vírus) fertőzés szerzett immunhiányos tünetcsoport. A HIV elsősorban szexuális (hetero, bi-, homoszexuális) érintkezés útján (ondó, hüvelyváladék, vér, anyatej) révén terjed. A HIV-fertőzött személlyel történő mindennapi érintkezés nem jelent kockázatot, vérszívó rovarok

révén sem terjed. A fertőzés átvitele vérrel, vérkészítményekkel, váladékokkal szennyezett eszközök, műszerek használatával, fertőzött intravénás kábítószer-élvezők által közösen használt eszközökkel (fecskendő, tű) történhet, illetve a fertőzött anya a gyermekének adhatja át. Az egészségügyi dolgozóknál a fertőzött tüvel, éles vagy hegyes eszközzel történő szúrást vagy vágást követően – a fokozott kockázattal járó invazív beavatkozások során – alakulhat ki fertőzés, aminek a kockázata 0,3%-ra tehető (azaz 1000 expozíciót elszennvedett személyből 3 főnél következik be fertőzés, ami mindösszesen 1/10-e a hasonló úton bekövetkező HBV fertőződés gyakoriságának.) A nyálkahártyák (szem, orr, száj) vagy a sérült bőr HIV-fertőzött vérrel történő kontaminációját követően 0,1% alatti az egészségügyi dolgozók fertőzésének kockázata.

4. A cseppfertőzéssel terjedő fertőző betegségek közül a diphtheria, mórilli, mumps, rubeola és az influenza fertőzés jöhet szóba a fertőzött betegekkel foglalkozó egészségügyi dolgozók egyes csoportjainál. A védőoltással megelőzhető cseppfertőzéssel terjedő fertőző betegségek igen kis számban fordulnak elő, ami a hazai, közel 100%-os átoltottségnek köszönhető. Az egészségügyi dolgozók egyes csoportjai – a külföldről behurcolt fertőzések vagy

az országon belüli kórokozó cirkulációja miatt – a fertőzött betegek ellátása során veszélyeztetettek lehetnek, emiatt az újraoltásukról is intézkedni szükséges a munkáltatónak a munkakörhöz kapcsolódó védőoltási kötelezettség teljesítése során. Az egészségügyi dolgozók – különös tekintettel a transzplantációs, az onkológiai, a hematológiai, a dializáló, a szülészeti-nőgyógyászati, a felnőttek és a gyermekek számára intenzív ellátást nyújtó, valamint a krónikus belgyógyászati osztályokon a betegekkel közvetlen kapcsolatba kerülő személyek, továbbá a terhes nők és az újszülöttek, csecsemők gondozását végző egészségügyi dolgozók (beleértve a védőnőket is) és a szociális intézmények dolgozói – térítésmentesen jogosultak influenza elleni védőoltásra.

5. Egyéb foglalkozási fertőző betegségek közül a legismertebbek: a legionellosis, a tetanus, a hastífusz (typhus abdominalis), Creutzfeld-Jakob betegség, SARS (Severe Acute Respiratory Syndrome – Súlyos akut légúti tünetegyüttes), calicivírus-fertőzések, madárinfluenza és egyéb influenza vírusok, chikungunya-láz. Ebbe a csoportba különböző munkahelyeken és munkakörökben dolgozóakra veszélyes, különböző módon fertőző, ragályos és nem ragályos betegségek is beleértendők.

2002. év végén egy Dél-Kínában honos denevér faj mint vírusrezervoár, és a cibetmacska mint köztigazda által terjesztett coronavirusok csoportjába tartozó és a WHO által SARS vírusnak nevezett kórokozó miatt kialakult ázsiai eredetű atipusos pneumónia főleg Kínában és a világ 25 országában közel 8000 betegnél fordult elő és több mint 600 halálos áldozatot követelt. (Egészségügyi dolgozók is megfertőződtek.) Az utolsó SARS megbetegedést – vélhetően a fertőzési lánc megszakadása miatt – deklarálta 2003. július 15-én Tajvanon észlelték.

2019 decemberében a szintén Kínában (Hupei tartomány, Vuhan város) jelentkező új agresszív coronavirus (nCoV-2019) is az influenzához hasonló tüneteket (láz, fejfájás, száraz köhögés), gyakran súlyos tüdőgyulladást okoz és mintegy 2%-os halálozással jár. Viroológusok szerint a hét ismert coronavirusból a jelenlegi genetikai állománya 75-80%-ban a 2002-2003-as SARS járvány vírusával azonos. Ez a vírus is denevérek által terjed az emberre, de a közti gazda még jelenleg nem ismert. A fő problémát a tünetmentes, de fertőző vírushordozók és a két hetes lappangási idő jelenti, valamint az, hogy a közvetlenül és közvetve terjedő fertőzés nemcsak cseppfertőzéssel (köhögés, tüsszentés), hanem széklet-száj útján is terjedhet. A WHO nemzetközi közegészségügyi-járványügyi vészhelyzetet hirdetett. A tömeges fertőzés, noha a vuhani piacról indult (úgy vélik, hogy denevértől fertőzött kígyótól), a szakemberek szerint már hónapok óta lappanghatott. A leghatékonyabb védekezésként a szigorú egészségügyi ellenőrzés, a tömegrendezvények és az utazás kerülése, a betegek és a fertőzésre gyanús utasok karanténba helyezése, az alapvető személyi- és étel-miszer-higiéniés szabályok betartása, a gyakori kézmosás és kézfertőtlenítés, az orális szex kerülése, szükség esetén egyéni védőeszköz (megfelelő szájmaszk) viselése és fertőtlenítés ajánlott. Vakcina előállítására már történtek kísérletek. Mértékadó becslések szerint a járvány tetőzése március-április hónapra, megszűnése pedig a nyári időszakban várható.