



MUNKÁLTATÓI KÖTELEZETTSÉGEK A KÉPERNYŐ ELŐTTI MUNKAVÉGZÉSSEL ÖSSZEFÜGGÉSBEN

Munkavédelmi segédletek, ellenőrzőlisták és tanácsadás a számítástechnikai eszközzel végzett munka kérdéskörében

MUNKÁLTATÓI KÖTELEZETTSÉGEK A KÉPERNYŐ ELŐTTI MUNKAVÉGZÉSSEL ÖSSZEFÜGGÉSBEN

Munkavédelmi segédletek, ellenőrzőlisták és tanácsadás a számítástechnikai eszközzel végzett munka kérdésköreiben

Szerzők

**dr. Kovács Nikoletta munkajogi szakokleveles tanácsadó
Ferge Zsigmond ügyvéd, munkajogász
Spiegel István munkabiztonsági szakértő**



Menedzser Praxis * 2023

Tartalomjegyzék

Előszó	3
Mire figyeljünk a képernyő előtti munkavégzésnél? (Kovács Nikoletta)	4
Képernyő előtti munkavégzés egészségügyi kockázatai	4
Látórendszeri problémák.....	5
Mozgásszervi problémák	6
A képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményei.....	7
Hol helyezkedjen el a képernyős munkahely?	10
Munkáltatói kötelezettségek.....	10
Egy „rég” irányelv tanulságai (Ferge Zsigmond)	12
A tényállás	15
Az első kérdéskör.....	18
A különleges korrekciós eszközök fogalma	18
A szemüveg	19
A különleges korrekciós eszközökkel való ellátás	20
A látáskárosodás eredete	21
A jelen ügyben	22
A második kérdéskör	23
Az európai bíróság ítélete	24
Összegzés	25
Gyorskérdések a képernyő előtti munkavégzés, táv munka témakörében (Spiegel István)	26
Ismeretek felmérése a képernyő előtti munkavégzés témakörében (Spiegel István)	31
Kérdések és tesztek	32

Előszó

Nem szorul különösebb bizonyításra, hogy a képernyős munkavégzéssel foglalkozók aránya folyamatosan emelkedik: ahogy a magánéletünkben, úgy a munkahelyünkön is egyre több időt töltünk a számítógépek előtt. Évről-évre fontosabb ezen a téren is az egészséges és biztonságos munkavégzés elsajátítása. Súlyos munkabalesetek ugyan ritkán fordulnak elő, de a munkaegészségügyi problémák egyre gyakoribbak. A számítástechnikai eszközzel végzett munkák emellett együtt járhatnak testi-, lelki panaszokat, tüneteket, teljesítménycsökkenést, akár megbetegedést okozó veszélyekkel is.

A munkavédelmi törvény kimondja, hogy a munkát végzőknek joguk van az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkafeltételekhez. Mindezen követelmények megvalósításáért a munkáltató felelős. A munkavállalók munkavédelmi kötelezettségei nem érintik a munkáltató felelősségét. A munkáltatói feladatok teljesítésével összefüggésben keletkező költségeket és egyéb terheket nem szabad munkavállalóra hárítani. Természetesen más kockázatokat hordoz egy építőipari munkavégzés, mint például egy irodában végzett munka. Ezekből is adódik a kapcsolódó kockázatok értékelésének egyedisége.

Kiadványunkban azokat a főbb munkavédelmi tudnivalókat és munkáltatói kötelezettségeket tekintjük át, melyek a képernyő előtti munkavégzéshez kapcsolódnak, kötelezőek és az ilyen jellegű munkakörben dolgozók egészségének védelméhez hozzájárulnak. A hatályos magyar és európai joggyakorlat szemlélésével még jobban elmélyülhet a téma legfőbb kérdéseiben.

A főbb tudnivalók alapos áttekintését követően pedig – különszámunk végén található feleletválasztós ellenőrzőlistáink segítségével – Ön is letesztelheti tudását a számítógép előtti munkavégzés legfontosabb szabályairól.

Lásson Ön is tisztán a képernyő előtti munkavégzés és munkahelyi szemüveghasználat munkavédelmi kérdéseiben!

A szerzők

Mire figyelünk a képernyő előtti munkavégzésnél? (Kovács Nikoletta)

A munkavédelmi törvény kimondja, hogy a munkát végzőknek joguk van az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkafeltételekhez. Mindezen követelmények megvalósításáért a munkáltató felelős. A munkavállalók munkavédelmi kötelezettségei nem érintik a munkáltató felelősségét. A munkáltatói feladatok teljesítésével összefüggésben keletkező költségeket és egyéb terheket nem szabad a munkavállalóra hárítani.

Az 1993. évi XCIII. törvény értelmében a munkáltatóra hárul az a feladat, hogy a hatályos szabályozások mentén egyedileg meghatározza az egészséget nem veszélyeztető, biztonságos munkavégzés követelményeit. A munkavédelmi kockázatok tekintetében a végzett tevékenységgel összefüggésben jelentős eltérések tapasztalhatók. Természetesen más kockázatokat hordoz egy építőipari munkavégzés, mint például egy irodában végzett munka. Ezekből is adódik a kapcsolódó kockázatok értékelésének egyedisége.

A következőkben azokat a főbb munkavédelmi tudnivalókat tekintjük át, melyek a képernyő előtti munkavégzéshez kapcsolódnak, és az ilyen jellegű munkakörben dolgozók egészségének védelméhez hozzájárulnak.

KÉPERNYŐ ELŐTTI MUNKAVÉGZÉS EGÉSZSÉGÜGYI KOCKÁZATAI

Elsődlegesen érdemes tisztázni, hogy melyek – ahogy az 50/1999. (XI.3.) EüM rendelet nevesíti – a képernyős munkahelyek.

Képernyős munkahely: olyan munkaeszközök együttese, amelyhez a képernyős eszközön kívül csatlakozhat adatbeviteli eszköz (billentyűzet, scanner, kamera, egyéb adatbeviteli eszköz), egyéb perifériák (mutatóeszköz, nyomtató, plotter, lemezegység, modem stb.), esetleges tartozékok, ember-gép kapcsolatot meghatározó szoftver, irattartó, munkaszék, munkaasztal vagy munkafelület, telefon, valamint a közvetlen munkakörnyezet. Mindezekkel összefüggésben *képernyős munkakör:* olyan munkakör, amely a munkavállaló napi munkaidejéből legalább négy órában képernyős munkahelyen képernyős eszköz használatát igényli, ideértve a képernyő figyelésével végzett munkát is.

A kapcsolódó rendelkezések nem terjednek ki a következő gépeket, illetőleg eszközöket működtető (használó) munkáltatóra és munkavállalóra:

- a) a járművek vagy munkagépek vezető-, illetve kezelőfülkéi,
- b) a szállítóeszközökön lévő számítógépes rendszerek,
- c) az elsősorban közhasználatra szánt számítógépes rendszerek,
- d) hordozható rendszerek, amelyeket a munkahelyen nem tartósan használnak,
- e) számológépek, pénztárgépek és olyan egyéb készülékek, amelyek - azok közvetlen használatát biztosító - kisméretű, adatokat vagy mérési eredményeket mutató képernyővel vannak ellátva stb.
- f) az „ablakos írógépek” elnevezésű, hagyományos típusú elektromos, elektronikus írógépekre.

A képernyős munkavégzés esetében leggyakrabban a látásromlást előidéző tényezőket, a pszichés (mentális) megterhelést, a fizikai állapotromlást, mozgásszer- vi panaszokat előidéző tényezőket kell vizsgálni.

Látórendszeri problémák

A képernyő előtti munkavégzés kapcsán leggyakrabban szemfájdalommal, irritáltsággal, könnyezéssel, fáradsággal, égő, száraz szemérzéssel, homályos vagy kettős látással találkozhatunk, néha fejfájás kíséretében. Ezeket együttesen szemfáradtságnak nevezik.

A képernyőre fókuszálva csökken a pislogási gyakoriság, a száraz, meleg levegő következtében gyakori az égő, száraz szem érzete. Minden olyan külső környezeti vagy belső (emberi) tényező, amely a képernyő előtt látási vagy olvasási nehézséget okoz, hozzájárul a szemfáradtság kialakulásához. A munkáltatóknak arra kell törekedni, hogy a legjobb látási feltételeket biztosítsák a munkavállalóknak, valamint a megfelelő szemkorrekcióval minimálisra csökkenjenek a szempanaszok. A tapasztalatok azt mutatják, hogy a látási feltételek javítása csak részben járul hozzá a szempanaszok javulásához. Fontos szerepe van a munkahelyek kialakításának. Például a munkahely helytelen kialakítása, megvilágítása tükröződést, káprázást okoz, ezáltal fokozódik a szem igénybevétele.

A három legfontosabb tényező, amely befolyásolja a monitorok jeleinek olvashatóságát, illetve láthatóságát:

- a használó szemének adottságai,
- a képernyő fizikai jellemzői,
- a munkahely kialakítása (megvilágítása, ergonómiája).

Mindezek alapján megállapítható, hogy a szempanaszok egyik kiváltó oka a rosszul vagy sehogy nem korrigált fénytörési hibák. A legtöbb panasz a távollátók esetében jelentkezik, illetve azoknál a munkavállalóknál, akiknél nem megfelelő a szem alkalmazkodása a közel vagy távollátáshoz.

Fontos! A képernyő előtti munkavégzés esetében a normál 30 cm-es olvasótávolságtól eltérően 45-55 cm-re elhelyezkedő jeleket kell élesen látni. A bifokális szemüveget viselők esetében is figyelni kell arra, hogy a szemüveg közeli, valamint távoli dioptriái nem megfelelőek a képernyős munkához, mivel ezeket teljesen más távolságra tervezték. Az ilyen lencsét használók esetében, a szemüveg elkészítésénél arra is figyelemmel kell lenni, hogy az olvasáshoz nem a lencse alsó része van használatban, hanem előrefelé tekint a szemüveget viselő, a monitor irányába.

A látásproblémákon túl a képernyő előtti munkavégzés jelentős pszichés igénybevételt is jelent, amit a tartós koncentrációból eredő szellemi igénybevétel, valamint a munkával járó érzelmi igénybevétel jelent. A munkakörnyezetből fakadó terhelő tényezők káros hatásokhoz vezethetnek (fáradtság, rossz közérzet, álmatlanság).

Mozgásszervi problémák

Az ülőmunka egészségre gyakorolt negatív hatásai köztudottak. A képernyő előtti munkavégzés gyakorlatilag ülőmunkát jelent. Üléskor a harántcsíktolt izmok elsősorban statikus munkát végeznek. Ilyenkor az izomrostok tartósan megfeszült állapotban vannak, a köztük futó ereket összenyomják és ezért az izmoknak nem megfelelő a vérellátása és emiatt nem megfelelő az oxigéntáplálása sem, ennek következtében fáradási jelenségek lépnek fel. Legjelentősebb statikus terhelés a fej és a gerinc tartása. Mindezek mellett az ülőmunka megterheli a deréktáját is. A csigolyák közötti porckorongokon belül a nyomás üléskor sokkal jobban megemelkedik, mint járáskor vagy álláskor. Ez a porckorong károsodásához vezethet. Az izmok statikus túlterheltsége pedig fájdalmas izomcsomók kialakulásához vezethet. A munkavégzés kapcsán előfordulhatnak ínhüvelygyulladások az ínhüvely nélküli inak és izmok túlterhelése, az íntapadási helyek gyulladása a könyök területén.

Mindezen, az előbbieken felsorolt panaszok orvosolhatók. A képernyős munkahelyek megfelelő kialakítása, testmozgással, elegendő szünetekkel kombinálva nagy részben segít mindezekben.

A rendelkezések értelmében a munkáltatónak a munkafolyamatokat úgy kell megszervezni, hogy a folyamatos képernyő előtti munkavégzést -az általános ese-

teket figyelembevéve- óránként legalább tízperces szünetek szakítsák meg, továbbá a képernyő előtti tényleges munkavégzés összes ideje a napi hat órát ne haladja meg.

A KÉPERNYŐ ELŐTTI MUNKAVÉGZÉS MINIMÁLIS EGÉSZSÉGÜGYI ÉS BIZTONSÁGI KÖVETELMÉNYEI

A részletszabályokat a 50/1999. (XI.3) EüM rendeletben olvashatjuk, melynek 3. számú melléklete rendelkezik a kapcsolódó munkahely kialakításának minimális szabályairól. Mind a berendezések elhelyezése, mind a környezet kialakítása kiemelt jelentőséggel bír.

Képernyő

- A képernyőn megjelenő jelek jól definiáltak és világos formájúak, megfelelő méretűek legyenek, a jelek és a sorok közötti megfelelő térközszel.
- A képernyőn megjelenő kép legyen stabil, villódzásnak vagy az instabilitás más formájának nem szabad előfordulnia.
- A fényesség, illetve a jelek és a háttér közötti kontraszt legyen a használó által könnyen állítható és a környezeti feltételekhez könnyen hozzáigazítható.
- A képernyő a használó igényeinek megfelelően legyen könnyen és szabadon elfordítható, dönthető.
- Biztosítani kell külön monitorpolc vagy állítható asztal használatát.
- A képernyő legyen mentes olyan tükröződéstől és fényvisszaverődéstől, amely a használónak kényelmetlenséget, látási nehézséget okozhat.

A napi gyakorlatban a képernyő elhelyezését célszerű úgy kialakítani, hogy a szemlélendő tartomány 0° és 60° közötti nézővonal szögben a vízszintes alatt legyen. Az egyenesen álló képernyő még elfogadható, a felfelé néző tekintet már semmiképpen, mert rövid idő alatt nyaktáji fájdalomhoz vezet. A képernyőfigyelés akkor a legkevésbé fárasztó, ha a képernyő legalább 20 fokban hátradöntött, és a képernyő néző személy tekintetére merőleges. Ehhez a képernyőt figyelő személynek is 20 fokban előre kell hajtania a fejét. Szabvány szerint az ülő munkahelyen a hagyományos és LCD képernyőnél a monitor dőlésszöge 35° , álló munkahelyen 30° .

Billentyűzet

- A billentyűzet legyen dönthető és a monitortól különálló annak érdekében, hogy a használó kényelmes munkatesttartást vehessen fel, karja és keze ne fáradjon el.

- A billentyűzet előtt legyen elég hely ahhoz, hogy a számítógép-kezelő kezét és csuklóját megtámaszthassa.
- A billentyűzet felszíne legyen fénytelen, a fényvisszaverődés elkerülése érdekében.
- A billentyűkön lévő jelek egymástól könnyen megkülönböztethetőek és a munkahelyzetből jól olvashatóak legyenek.

A billentyűzet mindig a munkát végző előtt közepén, az asztallap szélétől mintegy 10 cm távolságra szükséges elhelyezni, ezáltal a kéz megtámasztható.

A laptop sajátos konstrukciója, kialakítása miatt nem alkalmas folyamatos munkára, mivel használata több ergonómiai problémát is felvet. A billentyűzet és a képernyő egymástól függetlenül nem állítható be, nem mozgatható. A képernyő szemtől való távolsága és megfelelő dőlésszöge nem állítható be, a kéz, a csukló alátámasztása nem biztosított. Az ergonómiai problémák megoldására a lappal végzett folyamatos munkához mindenképpen kiegészítő irodai eszközökre van szükség, speciális csuklótámaszra és külön billentyűzet csatlakoztatására.

Munkaasztal vagy munkafelület

- A munkaasztal vagy munkafelület legyen olyan nem fényvisszaverő felületű és nagyságú, hogy biztosítsa a monitor, a billentyűzet, az iratok és a csatlakozó eszközök rugalmas elrendezését.
- A laptartó legyen állítható, és a használó számára kényelmes olvashatóságot biztosító helyzetben rögzíthető.

Munkaszék

- A munkaszék legyen stabil, továbbá biztosítsa a használó könnyű, szabad mozgását és kényelmes testhelyzetét.
- A szék magassága legyen könnyen állítható.
- A szék támlája legyen magasságában állítható és dönthető.
- Igény esetén lábtámaszt vagy saroktámaszt, illetve kartámaszt kell biztosítani.

Célszerű, és egyre inkább elterjedtebb a képernyő előtti munkavégzéshez az állítható magasságú asztal használata. A munkaasztal esetében az asztallap magassága 72 cm legyen, egy közepes méretű billentyűzet 3 cm magas, így összességében a munkasík 75 cm magas lesz. Az asztallap minimális mérete esetében 160 x 80 cm ajánlott. A szék magasságának beállítása esetében érdemes figyelni arra, hogy a széken ülve az asztal alsó része és a combok párhuzamosan helyezkedjenek el. Fontos, hogy a szék stabilitását 5, görgőkön guruló láb biztosítsa, és ezek-

ből kettő legalább rögzíthető legyen. A hagyományos párnázott támlás szék vagy a karosszék csak alkalomszerű, rövid idejű (napi 1-2 órás) számítógépes munkához használható. Megvásárolhatók az úgynevezett egyensúlyszékek is, melyek csak ülőrészből és térdtámaszból állnak. Ezek használatakor a gerinc megőrzi természetes görbületét. Komoly hátrányt jelent viszont, hogy térdre nagy nyomás nehezedik és a lábat nem lehet mozgatni. Emiatt csak rövid ideig szabad használni ezeket.

Előfordulhatnak a gyakorlatban olyan munkahelyek, „pultok”, ahol ülő és álló kiszolgálásra is lehetőség nyílik. Amennyiben az ülő munkavégzés tekinthető gyakoribbnak, akkor a munkasík ajánlott magassága 92 cm, ami az ügyfél számára is kényelmes, amennyiben írnia kell a pulton, vagy át kell adnia valamit. Amennyiben az álló munkavégzés a gyakoribb, akkor az alkalmazott asztalmagasság 105 cm. Az alkalmazott munkaszékek nem lehetnek görgősek, vagy a görgők terhelésre fixálódó megoldásúak kell, hogy legyenek. A munkaszék alacsony, állítható deréktámaszsal kell, hogy el legyen látva és karfa nélkülinek kell lennie. A munkahely fontos eleme a megfelelő, ülőmagassághoz tervezett lábtámasz, amelynek elhelyezése a 15 cm szélességű álló pozícióhoz szükséges lábteret is biztosítja.

Megfelelő megvilágítás

A megvilágítás lehet direkt világítás, amikor fentről lefelé terjed a fény, illetve indirekt, amikor az lentről felfelé irányul, és a mennyezetről visszaverődő, szórt fény biztosítja a képernyős munkavégzéshez leginkább megfelelő megvilágítást. A munkaasztalon a billentyűzetnél szükséges megvilágítás 500 lux. A képernyőnél dolgozó munkavállaló felett 1,5 m2 sugarú körben nem lehet fényforrás. Hangsúlyozni kell, hogy a képernyős munkahelyek elhelyezését kell előbb megtervezni, és csak utána következhet a világítótestek kiosztása.

Rendkívül fontos, hogy a képernyő felületén ne legyen tükröződés. A tükröződés a képernyő előtt dolgozót érő egyik legkedvezőtlenebb hatás. Ilyen körülmények között végzett munkánál rövid időn belül a szem információ felvevő képessége csökken és ezzel együtt a szem megerőltetése is bekövetkezik. A könnyezésnek, a szem kivörösödésének, illetve a szem remegésének okát leggyakrabban a tükröződésben kell keresni.

Zaj

A munkahelyek berendezésekor figyelembe kell venni, hogy a berendezések működése ne zavarja a munkát végzőket, mivel a túlzott zaj, egyéb zavaró tényezők idő előtti elfáradáshoz vezetnek. A szellemi munkavégzésnél az 55-60 dB(A) egyenértékű zajszint a megengedett.

Klíma

Fontos, hogy a használó legyen védve a sugárzó és áramló hőhatásoktól és az asztal alatt hőt termelő berendezésektől. A páratartalmat megfelelő szinten kell biztosítani és tartani. Ideális munkakörülmények között a relatív páratartalom 40%-os, a levegő 21 °C. Ugyanezen a hőmérsékleten 75% relatív páratartalomig a munka kellemetlen érzet nélkül elviselhető. A relatív páratartalom tekintetében a 40-60% az ideális. A túlságosan alacsony (30%-nál kisebb) páratartalom a légúti nyálkahártya, valamint a kötő- és szaruhártya kiszáradása miatt kedvezőtlen.

HOL HELYEZKEDJEN EL A KÉPERNYŐS MUNKAHELY?

Fontos figyelni arra, hogy a képernyő merőlegesen álljon az ablakra, attól legalább 2 m távolságra legyen, a fal vagy más sötét felület felé fordítva. Helytelen a beállítás, ha a képernyő az ablak felé néz. Ebben az esetben a munkát végző teste árnyékot vet a képernyő felületére. Szintén helytelen a beállítás, ha szemben ül a munkát végző az ablakkal, mivel ebben az esetben az ablakon bejövő fény és a képernyő felületén meglévő fényssűrűség különbség miatt a szem folyamatos adaptációs kényszer alatt áll, ami gyors kifáradást eredményez.

A képernyő előtti munkavégzésre vonatkozó egészségügyi miniszteri rendelet 1999-ben jelent meg (50/1999. (XI. 3.) EüM rendelet), a 90/270/EGK irányelv rendelkezéseivel összhangban. Az irányelv felülvizsgálata és korszerűsítése folyamatban van, mivel a technológia jelentős változáson ment keresztül mióta az irányelvet elfogadták.

MUNKÁLTATÓI KÖTELEZETTSÉGEK

A képernyő előtti munkavégzés esetében a munkáltatónak azon túl, hogy biztosítja a munkavállaló számára a megfelelő munkavégzési helyet, a foglalkozás-egészségügyi orvossal kezdeményezni kell a munkavállaló szem- és látásvizsgálatának elvégzését

- a képernyős munkakörben történő foglalkoztatás megkezdése előtt,
- ezt követően kétévenként,
- amennyiben olyan látási panasz jelentkezik, amely a képernyős munkával hozható összefüggésbe.

Amennyiben a foglalkoztatónál működő orvos megállapítja, hogy a munkavállaló részére a képernyő előtti éleslátást biztosító szemüveg biztosítása szükséges

lehet, a munkavállalót beutalja szemészeti szakvizsgálatra. A beutalóban fel kell tüntetni a képernyő előtti éleslátást biztosító szemüveg használatát szükségessé tevő munkakör megnevezését, és annak a szakvizsgálathoz szükséges mértékű leírását is.

Az orvos a munkavállalót szemészeti szakvizsgálatra az alábbi esetekben utalja be:

- látórendszeri eltérések fennállásának valószínűsége esetén,
- ha a munkavállalót olyan munkakörben foglalkoztatják, ahol a munka végzése során váltakozva kell a különböző távolságban lévő tárgyakra fókuszálnia,
- az előzetes munkaköri alkalmassági vizsgálatnál, panaszmentesség esetén is, ha a munkavállaló korábban képernyő előtti munkát nem végzett.

A szemészeti szakvizsgálatra beutalható a munkavállaló abban az esetben is ha egyéb, panaszokat okozó látórendszeri eltérések valószínűsége áll fenn. Ha szemészeti szakvizsgálat eredményeként indokolt, illetve a munkavállaló által használt szemüveg vagy kontaktlencse a képernyő előtti munkavégzéshez nem megfelelő, a munkáltatónak kell biztosítani a minimálisan szükséges, a képernyő előtti munkavégzéshez éleslátást biztosító szemüveggel. Mindezek költsége a munkavállalóval szemben nem érvényesíthetők.

Kérjük, kövessen minket a Facebook-on is, ahol a lehető leghamarabb informáljuk előadásainkról, akcióinkról, valamint elolvashatja szakértőink írásait egy-egy nagyobb horderejű változásról. Ne feledje bekapcsolni az értesítéseket a „Tetszik” gomb megnyomása után! Itt tesszük közzé azt is, ha egy előadásunk írásos és videóanyaga felkerült weboldalunk archívumába.

<https://www.facebook.com/menedzserpraxis>

Egy „régí” irányelv tanulságai (Ferge Zsigmond)

Európai Unióban a képernyő előtt végzett munka biztonsági és egészségvédelmi minimum követelményeit az 1990. június 11. óta hatályos 90/270/EGK irányelv rögzíti. Preambulumában foglaltak szerint a munkavállalók egészsége védelmének és biztonságának biztosításához elengedhetetlen azoknak a minimumkövetelményeknek a betartása, amelyek célja a képernyős munkaállomásokon a biztonság magasabb szintjének biztosítása.

Az irányelv¹ minimumkövetelményeket tartalmaz különösen azért, hogy korrekcióra ösztönözzön a munkakörnyezet tekintetében, a munkavállalók munkahelyi biztonsága és egészsége védelmének magasabb szintű biztosítása érdekében. Rögzíti, hogy a munkáltatók kötelesek tájékozódni a munkahelyek kialakítását érintő technológiai fejlesztések és tudományos felfedezések legfrissebb eredményeiről, hogy végrehajthassák a szükséges változtatásokat, amelyek biztosítani tudják a munkavállalók biztonságának és egészségének magasabb szintű védelmét. Konkrét előírása, hogy a munkáltatók kötelesek elvégezni a munkaállomások elemzését, a munkavállalók számára biztosított biztonsági és egészségvédelmi feltételek értékelése céljából, különös tekintettel a látást érintő lehetséges kockázatokra, fizikai problémákra és mentális megterhelésre.²

Szabályai kiegészítik a 89/391/EGK irányelvben foglalt, a munkát végző dolgozók egészség- és biztonságvédelmére vonatkozó általános szabályokat³ és megállapítják a képernyő előtt végzett munkára vonatkozó biztonsági és egészségvédelmi minimumkövetelményeket.

A 89/391/EGK irányelv rendelkezései teljes mértékben alkalmazandók a képernyő előtt végzett munkára vonatkozó biztonsági és egészségvédelmi minimumkövetelmények egészére az ezen irányelvben foglalt szigorúbb, illetve különös rendelkezések sérelme nélkül.

1 A Tanács 90/270/EGK irányelve (1990. május 29.) a képernyő előtt végzett munka biztonsági és egészségvédelmi minimumkövetelményeiről (ötödik egyedi irányelv a 89/391/EGK irányelv 16. cikke (1) bekezdésének értelmében (a továbbiakban: Irányelv), amely 1990. június 11. óta van hatályban, és az uniós tagállamoknak 1992. december 31-ig kellett átültetniük.

2 Irányelv 1. cikk, (1) bekezdés.

3 A Tanács 89/391/EGK irányelve (1989. június 12.) a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről.

Napjainkra a képernyő előtt végzett munka általánossá vált. Az irányelv céljából fakadó e jogosultságok megvalósulása érdekében a munkavállalók részére a számítógép-monitor előtt végzett munka céljára „különleges korrekciós eszközt” kell biztosítani. A jelen ügy tárgyát e jog gyakorlati érvényesülése képezi.

Az ügy tényállása szerint a felperes – akinek a képernyő előtt végzett munkája során a látása megromlott – a szakorvosi vizsgálatot követően új szemüveget vásárolt. A munkáltatója azonban az ezzel kapcsolatos kiadásainak fedezését megtagadta. Ez vezetett a kolozsvári ítéletábra, mint kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő jogvitához.

Az ítéletábra többek között bizonytalan abban, hogy a képernyő előtt végzett munkáról szóló irányelvben szereplő „különleges korrekciós eszközök” kifejezés magában foglalja-e a szemüveget.

Ennek az első látásra jelentéktelennek tűnő rendelkezésnek az Európai Bíróság (a továbbiakban: EUB) általi értelmezése nem csak a felperes egészségére, hanem a számítógép-monitor előtt dolgozni köteles valamennyi munkavállaló védelmét célzó nemzeti jogi rendszerre nézve is szélesebb körű következményekkel jár⁴.

A „képernyő” elnevezés egyébként is megtévesztő, mivel a számítógép és a laptop képernyője, valamint az egyéb megfigyeléshez használt eszközök képernyője is rendelkezik képernyővel.

A képernyő előtt végzett munkáról szóló 90/270/EGK irányelv egyike a 89/391/EGK irányelv⁵ (keretirányelv) alapján elfogadott 20 „származékos irányelvnek”⁶. A keretirányelvvel mint „kerettel” kapcsolatban az EUB már korábbi ítéletében tett megállapításokat⁷. Megítélése szerint ez az irányelv képezi az Unió belüli a szociálpolitikai intézkedések jogalapját. E rendelke-

4 Tamara Capeta főtanácsnoknak a TJ kontra Inspectoratul General pentru Imigrări C-392/21. sz. ügyben tett indítványa (a továbbiakban: Indítvány).

5 A munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló, 1989. június 12-i 89/391/EGK tanácsi irányelv (a munkahelyi biztonságról és egészségvédelemről szóló keretirányelv).

6 Magyarországon az irányelv átültetése a minimális egészségügyi és biztonsági követelményekről szóló 50/1999. (XI. 3.) EüM rendelettel megtörtént.

7 1996. november 12-i Egyesült Királyság kontra Tanács ítélet C-84/94, EU:C:1996:431, 65. és 15. pont.

zés széles jogkört biztosít az Unió számára a munkavállalók biztonságának és egészségének védelmére irányuló intézkedések elfogadására vonatkozóan⁸.

Az Európai Unió Alapjogi Chartája (a továbbiakban: Charta) hatálybalépésével a munkavállalók egészségét és biztonságát az uniós jogrend által elismert alapvető jogként nyert megerősítést. A Charta 31. cikkének (1) bekezdése szerint „minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez”. Ennél fogva ez az irányelv az elfogadása óta olyan alapvető jog kifejeződése, amelyet csak a Charta kodifikált.

Az EUB szerint, a keretirányelv hatályát és rendelkezéseit kiterjesztően kell értelmezni⁹. Ugyanakkor, egyidejűleg korlátozni kell a keretirányelv vagy a munkavállalók egészségének és biztonságának védelmére irányuló más irányelvek hatálya alóli esetleges kivételeket¹⁰. Mivel a keretirányelv egyértelmű célja – a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetése – a „származékos irányelvek” alapján kétféle intézkedéssel érhető el:

- olyan intézkedésekkel, amelyek megelőzik a veszélyes munkakörnyezet munkavállalók egészségét érintő kockázatát¹¹, továbbá
- azokkal az intézkedésekkel, amelyek célja a munkavállalók meghatározott csoportjai egészségi állapotának és biztonsági körülményeinek javítása¹².

8 https://oshwiki.eu/wiki/General_principles_of_EU_OSH_legislation.

9 2000. október 3-i Simap ítélet C-303/98, EU:C:2000:528, 34. pont; 2004. október 5-i Pfeiffer és társai ítélet C-397/01–C-403/01, EU:C:2004:584, 52. pont.

10 Így korlátozza a keretirányelv 2. cikkének (2) bekezdése értelmében vett, „a közrend és a közbiztonság biztosítására irányuló [...] különleges közszolgálati tevékenységeknek – mint amilyen a fegyveres erők vagy a rendőrség – vagy a polgári védelmi szolgálatok egyes különleges tevékenységeinek” tekinthető szakmákat. Pfeiffer és társai ítélet 54. pont; 2018. november 20-i Sindicatul Familia Constanța és társai ítélet C-147/17, EU:C:2018:926, 53. pont; 2021. július 15-i Ministrstvo za obrambo ítélet C-742/19, EU:C:2021:597, 55. és 56. pont.

11 Például a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló, 1992. október 19-i 92/85/EGK tanácsi irányelv.

12 Például az elsősorban a munkavállalók hátsérülésének kockázatával járó kézi tehermozgatásra vonatkozó egészségvédelmi és biztonsági minimumkövetelményekről szóló, 1990. május 29-i 90/269/EGK irányelv; a munkájuk során vegyi anyagokkal kapcsolatos kockázatoknak kitétt munkavállalók egészségének és biztonságának védelméről szóló, 1998. április 7-i 98/24/EK tanácsi irányelv.

E megfontolások fényében válaszolta meg az EUB az e tárgyban kelt korábbi ítéletében¹³ és a tárgyi jogvitában a kolozsvári ítéletábra jogértelmezésre irányuló elé terjesztett kérdéseit.

Jelen ügyben a munkavállalók egészségével és biztonságával kapcsolatos helyzetek megelőzésére irányuló közös célkitűzés tükrében kellett értelmeznie a képernyő előtt végzett munkáról szóló „A munkavállalók szemének és látásának védelme” című 9. cikkét amely szerint:

„(1) A munkavállalók megfelelő szem- és látásvizsgálatra jogosultak, amelyet a szükséges képesítéssel rendelkező személy végez:

- a képernyő előtt végzett munka megkezdése előtt,
- azt követően rendszeres időközönként, és
- olyan látási problémák észlelése esetén, amelyek a képernyő előtt végzett munkának tulajdoníthatók

(2) Amennyiben az első bekezdésben említett vizsgálat eredményei szükségessé teszik, a munkavállalók szemészeti vizsgálatra jogosultak.

(3) Amennyiben az első és második bekezdésben említett vizsgálat eredményei szükségessé teszik, és ha a szokásos korrekciós eszközök nem alkalmazhatók, a munkavállalókat a végzett munkának megfelelő különleges korrekciós eszközökkel kell ellátni.

(4) Az e cikk alapján megtett intézkedések nem terhelhetik a munkavállalókat járulékos költségekkel.

(5) A munkavállalók szem- és látásvédelme a nemzeti egészségügyi ellátó rendszer részeként is megvalósulhat.”

A TÉNYÁLLÁS¹⁴

Az ügy felperesét TJ-t, az alperes, a Kolozs megyei Román Bevándorlási Főfelügyelőség bevándorlási hivatal főfelügyelete, alkalmazta. Feladatainak ellátása keretében képernyő előtt végzett munkát. Állítása szerint köteles volt képernyő előtt berendezéssel dolgozni. Munkája során szakaszos megvilágítás, természetes fény hiánya, neuro-pszichiátriai túlterhelés és csökkent látásélesség, illetve további kockázati tényezők merültek fel.

13 2000. július 6-i Dietrich ítélet C-11/99, EU:C:2000:368, 37. és 38. pont.

14 Ítélet 14-23. pont.

Ezen körülmények mindegyike olyan jelentős változáshoz vezetett, amely szükségessé tette számára, hogy a szakorvos ajánlására új szemüveget váltson ki. Felperes szerint azonban ennek a költségeit nem tudja megtéríteni az egészségügyi rendszerben.

A 90/270 irányelvet a román nemzeti jogba átültető, a képernyő előtt végzett munka biztonsági és egészségvédelmi minimumkövetelményeiről szóló 1028/2006 kormányhatározat¹⁵ célja annak biztosítása, hogy a munkavállalók ne legyenek kötelesek viselni a foglalkozási problémák megelőzésének és kezelésének anyagi terheit amelyek, például látássérülés esetén keletkeznek.

Előírásában: „A munkavállalók megfelelő szem- és látásvizsgálatra jogosultak, amelyet a szükséges képesítéssel rendelkező személy végez:

- a) a képernyő előtt végzett munka megkezdése előtt a munkába állás alkalmával folytatott orvosi vizsgálat során;
- b) azt követően rendszeres időközönként;
- c) vagy olyan látási problémák észlelése esetén, amelyek a képernyő előtt végzett munkának tulajdoníthatók.” (12. cikk)

Amennyiben e vizsgálat eredményei szükségessé teszik, a munkavállalók szemészeti vizsgálatra jogosultak, illetve, amennyiben a vizsgálat eredményei szükségessé teszik, és ha a szokásos korrekciós eszközök nem alkalmazhatók, a munkavállalókat a végzett munkának megfelelő különleges korrekciós eszközökkel kell ellátni.” (13, 14. cikk.) Ezen intézkedések nem terhelhetik a munkavállalókat járulékos költségekkel. (15. cikk.)

„A munkavállalók szem- és látásvédelme a kapcsolódó költségek tekintetében a hatályos szabályozással összhangban a nemzeti egészségügyi ellátó rendszer részeként is megvalósulhat.” (16. cikk.)

Hivatkozással arra, hogy a román nemzeti egészségbiztosítási rendszer nem írta elő a 2629 román lej (RON, hozzávetőleg 530 euró) összeg megtérítését – amely a szemüveg, vagyis az üveg, a szemüvegkeret és a munkaerő költségei ellenértékének felelt meg –, TJ a főfelügyeletől – a kormányhatározat 15. pontjára való hivatkozással – kérte ezen összeg számára való megtérítését. Kérelmét elutasították.

¹⁵ A 2006. augusztus 9-i a képernyő előtt végzett munka biztonsági és egészségvédelmi minimumkövetelményeiről szóló 1028/2006. számú kormányhatározat, a- Hotărârea Guvernului nr. 1028/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate în muncă referitoare la utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare I. rész.

TJ ezt követően keresetet indított a Kolozs megyei törvényszékelőtt aziránt, hogy a főfelügyeletet a fenti összeg részére való megfizetésére kötelezze.

A Kolozs megyei Törvényszék TJ keresetét elutasította, azzal az indokkal, hogy a kért megtérítés feltételei nem teljesültek, mivel az 1028/2006 kormányhatározat 14. cikke nem jogosít fel a különleges korrekciós eszközök költségeinek megtérítésére, hanem csupán az ilyen eszközzel való ellátásra, amennyiben annak használata szükségesnek bizonyul. -.

Felperes ezzel szembeni fellebbezésében a törvényszéki ítélet hatályon kívül helyezését, és a jogvita érdemi felülvizsgálatát kérve a kérdést előterjesztő **kolozsvári ítéltábházhoz** fellebbezést nyújtott be.

Felperes azt kérte a másodfokú bíróságtól, hogy EUMSZ 267. cikk alapján az Európai Unió Bíróságához forduljon előzetes döntéshozatal iránti kérelemmel a 90/270 irányelv 9. cikkének értelmezésével kapcsolatban.

E bíróság szerint, az előtte folyamatban lévő jogvita elbírálásához szükség van a 90/270 irányelv 9. cikkének (3) bekezdésében szereplő „különleges korrekciós eszközök” fogalmának értelmezésére, mivel ezt a fogalmat az irányelv nem határozza meg. Álláspontja szerint e fogalmat úgy kell értelmezni, hogy az magában foglalja a szemüvegeket is, amennyiben azok szükségesek a munkavállaló számára, akinek a látása a munkakörülményei miatt romlott.

Továbbá arra kereste a választ, hogy az e bekezdésben említett különleges korrekciós eszközök a kizárólag a munkahelyen használt eszközökre utalnak-e, vagy a munkahelyen kívül használható eszközökre is vonatkozhatnak. E tekintetben hajlott arra, hogy e rendelkezés alkalmazhatóságának meghatározásakor egyedül a különleges korrekciós eszköz munkahelyen való használata releváns, és nincs jelentősége annak, hogy az ilyen eszközt a munkahelyen kívül is használják-e.

A különleges korrekciós eszközökkel való ellátás módját illetően állította, hogy bár igaz, hogy a 90/270 irányelv csupán az ezen eszközökkel való, munkáltató általi ellátásra utal kifejezetten, hasonló eredmény lenne elérhető azáltal is, ha a munkáltató megtérítené a munkavállaló számára az ilyen eszköz beszerzésének költségét. Az ilyen megoldás emellett azzal az előnnyel járna, hogy lehetővé tenné a munkavállaló számára, hogy kellő időben megtegye a látásának korrekciójához szükséges intézkedéseket.

E bíróságban felmerült még az a kérdés is, hogy azon munkavállalók különleges korrekciós eszközökkel való ellátására irányuló kötelezettség, akiknek ilyen eszközre van szükségük, teljesíthető-e a nehéz munkakörülmények címén nyújtott díjazásemelés útján.

E körülmények között az eljárását felfüggesztette és előzetes döntéshozatal céljából kérdéseket terjesztett az EUB elé.

AZ ELSŐ KÉRDÉSKÖR

Első és második kérdésével – amelyeket az EUB célszerűen együttesen vizsgált – a kérdést előterjesztő bíróság arra várt választ, hogy a 90/270 irányelv 9. cikkének (3) bekezdését úgy kell-e értelmezni, hogy az e rendelkezés értelmében vett „különleges korrekciós eszköz” magában foglalja a szemüveget, továbbá hogy az ilyen eszköz a kizárólag a szakmai tevékenység keretében használt eszközökre korlátozódik.

A képernyő előtt végzett munkáról szóló irányelvnek az irányelvet magában foglaló szabályozási keret tükrében értelmezett címéből és 1. cikkéből kitűnik, hogy ezen irányelv célja a képernyő előtt végzett munka biztonsági és egészségvédelmi minimumkövetelményeinek rögzítése. A munkavállalók egészsége védelmének és biztonságának biztosításához elengedhetetlen azoknak a minimumkövetelményeknek a betartása, amelyek célja a képernyős munkaállomásokon a biztonság magasabb szintjének biztosítása.

Az irányelv 9. cikke ezt az átfogó védelmi célt a munkavállalót megillető jogoká alakítja át. E jogok a diagnosztikai vizsgálatokhoz és szükség esetén különleges korrekciós eszközökhöz való jogot foglalnak magukban.

A KÜLÖNLEGES KORREKCIÓS ESZKÖZÖK FOGALMA

Az irányelv e cikkének (3) bekezdése értelmében a munkavállalókat a végzett munkának megfelelő különleges korrekciós eszközökkel kell ellátni, amennyiben az ezen irányelv e cikkének (1) bekezdésében említett megfelelő szem- és látásvizsgálat eredményei, vagy az ugyanezen cikk (2) bekezdésében említett szemészeti vizsgálat szükségessé teszik, és ha a szokásos korrekciós eszközök nem alkalmazhatók.

Azonban tényként kell megállapítani, hogy bár az irányelv nem határozza meg a 9. cikkének (3) bekezdésében szereplő „különleges korrekciós eszközök” fogalmát, e cikke konkretizálja az irányelv célját a munkavállalók szem- és látásvédelmének követelménye, és különösen a munkavállalók ahhoz való joga tekintetében, hogy a végzett munkának megfelelő különleges korrekciós eszközökkel lássák el őket, ha az e 9. cikk (1) bekezdésében említett vizsgálat vagy az említett 9. cikk (2) bekezdése szerinti vizsgálat eredménye szükségessé teszi ezeket az eszközöket.

Az irányelv 9. cikkének (3) bekezdése különbséget tesz

- (1) egyrészt a „szokásos korrekciós eszközök”,
- (2) másrészt a „végzett munkának - vagyis a képernyő előtt végzett munkának - megfelelő különleges korrekciós eszközök” között.

Először is a 90/270 irányelv 9. cikkének (3) bekezdése értelmében vett „korrekciós eszközök” fogalmát tágan kell értelmezni abban az értelemben, hogy azok nemcsak a szemüvegekre, hanem más olyan típusú eszközökre is vonatkoznak, amelyek alkalmasak a látászavarok korrekciójára vagy megelőzésére¹⁶.

Másodsor, ami az e rendelkezésének értelmében vett „szokásos korrekciós eszközök” fogalmát illeti, amely olyan eszközökre utal, amelyek nem teszik lehetővé az e 9. cikk (1) és (2) bekezdésében említett vizsgálatok által megállapított látászavarok korrekcióját, meg kell állapítani, hogy ezek az eszközök a munkahelyen kívül viselt olyan eszközökre vonatkoznak, amelyek tehát nem feltétlenül függenek össze a munkakörülményekkel. Az ilyen eszközök nem a munkával összefüggő látászavarok korrekciójára szolgálnak, így előfordulhat, hogy semmilyen konkrét kapcsolatot nem mutatnak a képernyő előtt végzett munkával.

A SZEMÜVEG

Miként a főtanácsnok indítványában az irányelv történeti értelmezése kapcsán rögzítette, az irányelv eredeti javaslata a „szemüveg” kifejezést használta, azt végül a tágabb értelmű „korrekciós eszköz” kifejezés váltotta fel¹⁷.

¹⁶ Ítélet 36. pont.

¹⁷ A képernyő előtt végzett munka minimális biztonsági és egészségügyi követelményeiről szóló tanácsi irányelvre vonatkozó javaslat (COM(88) 77 végleges) 9. cikk.

E fogalom tehát nem pusztán a szemüvegeket foglalja magában, hanem valószínűleg más olyan eszköztípusokat – például a kék fény képernyőszűrőket – is, amelyek alkalmasak lehetnek a látási problémák orvoslására vagy a látáskárosodás megelőzésére. Mivel az ilyen eszközök nem kifejezetten a munkával összefüggő látászavarok korrekciójára szolgálnak, így az is előfordulhat, hogy a képernyő előtt végzett munkával semmilyen konkrét kapcsolatot nem mutatnak.

Bár az irányelv különbséget tesz a „korrekciós eszköz” kifejezés „szokásos” és „különleges” változata között, mindkét kifejezés magában foglalja a szemüvegeket. A „különleges” korrekciós eszköz vagy – még egyszerűbben – a „különleges” szemüveg fogalmát azonban nem határozza meg, ezért azt értelmezni kellett.

Ennek során – miként az EUB rámutatott –, e kifejezések közötti különbségtétel egyértelműen arra utal, hogy mely szempontok alkalmazandók annak értékelése során, hogy a „különleges” korrekciós eszköz fogalma alá milyen szemüvegek tartozhatnak. Így, egyrészt az, hogy a „szokásos” korrekciós eszközök nem alkalmazhatók, másrészt pedig az, hogy a „különleges” korrekciós eszközök „a végzett munkának megfelelők”¹⁸. Ennek alapján például az éves rutin lencsecseré olyan személy esetében, aki már szemüveget visel és gyermekkor óta rövidlátó, a „rendes korrekciós eszközök” kategóriájába tartozik.

A KÜLÖNLEGES KORREKCIÓS ESZKÖZÖKKEL VALÓ ELLÁTÁS

A „a végzett munkának megfelelő különleges korrekciós eszközök” fogalma körében rögzíteni kell, hogy a munkavállalókat ilyen különleges korrekciós eszközökkel akkor kell ellátni, ha a szokásos korrekciós eszközök az előírt vizsgálatok nyomán megállapított látászavarok korrekciójára nem használhatók.

A korrekció vagy a képernyő előtt végzett munka megkezdésének, illetve folytatásának lehetővé tételéhez, vagy a látás további romlásának elkerüléséhez szükséges. Vagyis, a különleges korrekciós eszközöknek szükségszerűen olyan látászavarok korrekciójára vagy megelőzésére kell szolgálniuk, amelyek korrekciójára vagy megelőzésére a szokásos korrekciós eszközök nem alkalmasak.

Másként fogalmazva, a különleges korrekciós eszközök azért indokoltak, mert lehetővé teszik az adott személy számára, hogy képernyő előtt végezzen munkát. Ha a személy nem képernyő előtt végez munkát, más szemüveg lenne megfelelő.

¹⁸ Indítvány 28-29. pont.

Az erre vonatkozó jogosultság létrejöttéhez nem szükséges, hogy ilyen szemüveg hiányában lehetetlenné váljon a képernyő előtti munkavégzés. Az ilyen értelmezés ellentétes lenne a munkahelyi egészségre és biztonságra vonatkozó jogszabályok megelőző és korrekciós céljával¹⁹. Továbbá az EUB által elfogadott tág értelmezéssel is ellentétes az a megközelítés, hogy a különleges korrekciós eszközökre való jogosultság kizárólag akkor jön létre, ha látáskárosodást okozott a képernyő előtt végzett munka.

A korrekciós eszköz különleges jellege azt feltételezi, hogy az kapcsolatot mutat a képernyő előtt végzett munkával, mivel a kifejezetten az ilyen munkával összefüggő és az előírt vizsgálatok nyomán megállapított látászavarok korrekciójára vagy megelőzésére szolgál²⁰.

Az EUB megítélése szerint, tényleges károsodásnak kell fennállnia ahhoz, hogy – akár a képernyő előtti munkavégzés lehetővé tétele, akár a további látáskárosodás megelőzése céljából – a különleges korrekciós eszközökre való jogosultság felmerüljön. Nem szükséges, hogy a korábbi látásproblémát a képernyő előtt végzett munka okozza. Az, hogy e vizsgálatra a képernyő előtt végzett munka megkezdése előtt is sor kerülhet, nem jelenti azt, hogy az olyan látászavarokat, amelyek eredményeként a munkavállaló különleges korrekciós eszközökre jogosult, feltétlenül a képernyő előtt végzett munkának kell okoznia.

A LÁTÁSKÁROSODÁS EREDETE

Miként a főtanácsnok indítványában rámutatott, a feltételes megfogalmazás - képernyő előtt végzett munkáról szóló irányelv 9. cikke (1) bekezdésének harmadik albekezdésében történő - használata - látszólag szintén arra utal, hogy a képernyő előtt végzett munkából eredő látásproblémák egyike lehet azon okoknak, amelyek miatt - de annak nem feltétlenül az egyedüli okaként - a különleges korrekciós eszközöket biztosítani kell. Az irányelv e rendelkezése azt sugallja, hogy a látásproblémáknak nem kell a képernyő előtt végzett munkából erednie ahhoz, hogy létrejöjjön a különleges korrekciós eszközhöz való jogosultság.

¹⁹ Indítvány 33. pont.

²⁰ Ítélet 39. pont.

Az irányelvi rendelkezése kifejezetten megemlíti, hogy a képernyő előtt végzett munka által esetlegesen okozott látásproblémák indokolják a szemészeti vizsgálat megkezdését, és adott esetben különleges korrekciós eszköz biztosításához vezethetnek; ugyanez a vizsgálat a képernyő előtt végzett munka megkezdése előtt vagy azt követően rendszeres időközönként is kezdeményezhető. E rendelkezések egyike sem utal arra, hogy okozati összefüggés állna fenn az esetleges látásproblémák és a képernyő előtt végzett munka között. Azonban a különleges korrekciós eszközök biztosítását eredményezheti, feltéve hogy ugyanezen cikk értelmében a „végzett munkával” való kapcsolat megállapítható²¹.

Erre tekintettel, a 90/270 irányelv 9. cikke nem értelmezhető úgy, hogy az okozati összefüggést követel meg a képernyő előtt végzett munka és az esetleges látászavarok felmerülése között, mivel ezen irányelv 9. cikkének (3) bekezdése alapján az említett irányelv 9. cikke (1) bekezdésének mindhárom bekezdése külön-külön is különleges korrekciós eszközökkel való ellátáshoz vezethet.

Az ennek értelmében vett különleges korrekciós eszközök tehát a képernyő előtt végzett munkával összefüggő látászavarok korrekciójára vagy megelőzésére irányulnak.

A JELEN ÜGYBEN

Az ügy tényállása szerint felperes munkahelyén képernyő előtt látta el a feladatait. Látásának jelentős romlása miatt szakorvos által végzett szemészeti vizsgálaton esett át, amely a jelek szerint a 90/270 irányelv 9. cikkének (1) és (2) bekezdésében említett vizsgálatoknak felel meg. Mivel állítása szerint az említett feladatok ellátása során „nem folyamatos, látható” fénynek, a természetes fény hiányának és neuropszichológiai túlterheltségnek volt kitéve, a látásélességének jelentős csökkenését szenvedte el, aminek nyomán a szakorvos a szemüveg lecserélését és konkrétan korrekciós lencsét írt fel.

A szakorvos javaslata szintén arra utal, hogy a korábbi korrekciós lencsék a feladatai képernyő előtti ellátásához – többek között a nevezett munkavállalónál megállapított, a látásélességgel kapcsolatos zavarok miatt - márnem voltak használhatóak.

²¹ Indítvány 38-39. pont.

Az, hogy a „különleges korrekciós eszközöknek” e rendelkezés értelmében „a végzett munkának megfelelőnek” kell lenniük, nem jelentheti azt, hogy azokat kizárólag a munkahelyen vagy a munkaköri feladatok teljesítése során kell használni, mivel ez a rendelkezés a korrekciós eszközök használatát illetően nem ír elő semmilyen korlátozást.

A kérdést előterjesztő bíróság megállapítása szerint, felperes jelentős mértékű látásromlása miatt kérte a szakorvos tanácsát. Ez megfelel a képernyő előtt végzett munkáról szóló irányelv 9. cikke (1) és (2) bekezdésében előírt vagylagos feltételeknek. A szakorvos a szemüveg cseréjét javasolta mivel a meglévő szemüveg – különösen a felperes távollátása és öregszeműsége miatt – már nem volt megfelelő a látásának a képernyő előtt végzett munkához szükséges korrekciójára. Ebből következően, az alperesnek olyan szemüveget kell a felperes részére biztosítania, amely korrigálja a megromlott látását, és továbbra is lehetővé teszi számára a képernyő előtti munkavégzést.

A MÁSODIK KÉRDÉSKÖR

Az EUB által együttesen vizsgált harmadik és negyedik kérdésével, a kérdést előterjesztő bíróság arra várt választ, hogy az érintett munkavállalóknak az e rendelkezésben foglalt különleges korrekciós eszközzel való ellátására irányuló, a munkáltatót terhelő kötelezettség a munkavállalónak az eszközzel való közvetlen ellátásával, a munkavállalónál felmerült szükséges kiadások megtérítésével vagy a munkavállaló díjazásának általános emelésével is teljesíthető-e.

Bár a rendelkezés annak biztosítására irányuló kötelezettséget ír elő a munkáltató számára, hogy az érintett munkavállalókat adott esetben különleges korrekciós eszközökkel lássa el, a 90/270 irányelv 9. cikkének szövegéből azonban nem tűnik ki, hogy a munkáltató e kötelezettségének milyen módon kell eleget tennie²².

Ennek kapcsán ki kell térni arra, hogy a 90/270 irányelv - a képernyő előtt végzett munkára vonatkozó biztonsági és egészségvédelmi követelményeket illetően – csupán minimumkövetelményeket határoz meg. Továbbá, hogy a különleges korrekciós eszköz beszerzési költségének munkáltató általi megtérítése a munkavállaló biztonságának és egészségének magasabb szintű védelmét biztosítja.

²² Ítélet 52. pont.

Az EUB megítélése szerint, az irányelv (3) bekezdésében szereplő „kell ellátni” kifejezéssel – e kifejezést az irányelv 9. cikke (4) bekezdésének fényében értelmezve, - amely úgy rendelkezik, hogy a 9. cikk alapján megtett intézkedések nem terhelhetik a munkavállalókat járulékos költségekkel” – nem ellentétes a nemzeti jog olyan előírása, amely szerint a munkavállaló – ahelyett, hogy közvetlenül a munkáltatójától jutna hozzá a különleges korrekciós eszközökhöz – választhat úgy, hogy megelőlegezi a költséget, és ezt követően részesül annak megtérítésében²³.

Ebből következően az irányelv 9. cikke (3) és (4) bekezdésének célkitűzése – amennyiben az annak biztosítására irányul, hogy a munkavállalók szükség esetén pénzügyi tehertől mentesen juthassanak különleges korrekciós eszközökhöz, akár közvetlenül, a munkavállaló ilyen eszközzel történő, munkáltató általi ellátásával, akár közvetetten is – ezen eszköz költségének munkáltató általi megtérítése révén elérhető.

Ezzel – főszabály szerint – nem ellentétes a nemzeti jog olyan előírása, amely szerint az érintett munkavállalók különleges korrekciós eszközökkel való, munkáltató általi ellátása a díjazás olyan emelése útján történik, amely lehetővé teszi a munkavállaló számára, hogy saját maga szerezzé be az ilyen eszközöket. Az ilyen emelésnek szükségképpen ki kell terjednie az érintett munkavállaló által a különleges korrekciós eszköz beszerzése érdekében megelőlegezett kiadásokra.

Következésképpen, a nehéz munkakörülményekre tekintettel történő díjazás emelése jogcímen állandó jelleggel fizetett díjazás általános emelése nem felel meg a munkáltatóval szemben az irányelv 9. cikk (3) bekezdésében előírt kötelezettségeknek, mivel az nem az érintett munkavállaló által az ilyen beszerzés érdekében megelőlegezett kiadások fedezésére szolgál. Ennek eldöntése a kérdést előterjesztő bíróság feladata.

AZ EURÓPAI BÍRÓSÁG ÍTÉLETE

Az EUB jogértelmezése szerint:

- 1) A képernyő előtt végzett munka biztonsági és egészségvédelmi minimumkövetelményeiről szóló, 1990. május 29-i 90/270/EGK tanácsi irányelv 9. cikkének (3) bekezdésében foglalt „különleges korrekciós eszközök” magukban foglalják a kifejezetten a képernyő előtt végzett munkával összefüggő látászavarok korrekciójára és megelőzésére szolgáló szemüveget. Egyébiránt e „különleges korrekciós eszközök” nem korlátozódnak a kizárólag a szakmai tevékenység keretében használt eszközökre.

²³ Ítélet 55. pont.

- 2) Ugyanezen irányelv 9. cikkének (3) és (4) bekezdése értelmében az érintett munkavállalóknak az e rendelkezésben foglalt különleges korrekciós eszközzel való ellátására irányuló, a munkáltatót terhelő kötelezettség a munkavállalónak az eszközzel való közvetlen ellátásával vagy a munkavállalónál felmerült szükséges kiadások megtérítésével is teljesíthető, a munkavállaló díjazásának általános emelésével azonban nem.

ÖSSZEZGÉS

A képernyő előtt végzett munkáról szóló irányelv, amely a képernyőhöz kapcsolódó munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági követelményeket állapít meg, olyan jogosultságokat is biztosít, amelyek sokkal nagyobb jelentőséggel bírnak akkor, amikor – mint napjainkban jellemzően – a képernyő előtt végzett munka mindeütt jelen van.²⁴

A „képernyős” munkahelyek minősítése (például adatrögzítő, biztonsági kamerát figyelő, könyvelő) általában egyértelmű, azonban az egyre összetettebb munkavégzés sajátosságait tükrözően vannak olyan összetett kötelezettségeket tartalmazó munkakörök, amelyek kapcsán a képernyő előtti munkavégzés nehezen azonosítható.

Az EUB jelen ügyben hozott ítélete szerint képernyő előtt végzett munka vonatkozásában a „különleges korrekciós eszközök” kifejezés, – ha annak célja meghatározott látásproblémáknak a képernyő előtti munkavégzés érdekében történő korrigálása – magában foglalja a szemüveget.

A képernyő előtt végzett munkáról szóló irányelvnek az irányelvet magában foglaló szabályozási keret tükrében értelmezett célkitűzései révén elismerést nyert a munkavállalók egészsége és biztonsága látási problémáik azonosítása és enyhítése révén történő védelmének szükségessége. Ezzel, az irányelv átfogó védelmi célját a munkavállalót megillető jogokká alakította.

A jelen ügyben a jogvita lezárását illetően az EUB ítéletéből megállapítható, hogy a hatóság köteles felperest olyan szemüveggel ellátni, amely javítja a romlott látását, és lehetővé teszi számára, hogy a képernyőn tovább dolgozhasson. A kérdést előterjesztő bíróság feladata annak vizsgálata, hogy ezek a szemüvegek a velük szemben támasztott követelményeknek megfelelnek-e.

²⁴ Indítvány 1. pont.

Gyorskérdések a képernyő előtti munkavégzés, távmunka témakörében (Spiegel István)

Olvasói kérdés

Munkavédelmi képviselő vagyok egy cégnél, ahol nagylégtérű irodában képernyős tevékenységet végez jelenleg 65 fő, főképpen adatrögzítők, de vannak szoftverkészítők is. A főként nőket foglalkoztató cégnél gyakran panaszkodnak a munkavállalók a nem megfelelő világításra, hőmérsékletre. Mely megoldások javasolhatók a panaszok, viták csökkentése érdekében?

Válasz

A kérdés igen összetett, nagylégtérű irodáknál a világítással és klímával kapcsolatban olyan problémák merülnek fel, melyek a hagyományos kis alapterű irodákra nem jellemzőek. A megoldás gyakran magasszintű műszaki, jogi, munkaszervezési ismereteket feltételez, de egy munkavédelmi képviselő e területen is tehet számos előremutató javaslatokat. Nem lehet célja e cikknek a megvilágítás és a klíma részletes kifejtése, csak munkavédelmi képviselő, vagy munkavállaló által szükséges tudnivalókra szorítkozik. Az ismeretek hasznosítása az otthoni tevékenyegnél is hasznosítható, hiszen a családtagok is több órát ülnek a számítógép előtt.

Képernyős munkavégzésre vonatkozó előírások

A képernyős munkahelyre vonatkozó előírások betartását a vonatkozó hazai rendeletünk elavultsága is nehezíti, azonban ebben az esetben a hatályos EU irányelv felelős.

A képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményről szóló 50/1999. (XI. 3.) EüM rendelet szabályozza alapvetően a szervezett munkavégzés keretében foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozó előírásokat. E rendelet a Tanácsnak a „Biztonsági és egészségvédelmi követelmények legalacsonyabb szintjéről a képernyő előtt végzett munka esetén” megnevezésű 90/270/EGK irányelv (továbbiakban Irányelv) figyelembevételével készült.

Sajnálatos módon ennek az az irányelvnek egy része az elmúlt 33 év óta elavult, hiszen azóta pl. új eszközök jelentek meg (pl. laptopok, táblagépek) és a régiéket is jelentős fejlődésen mentek át (pl. képernyő, egér).

Mivel az Irányelv rögzíti, hogy a billentyűzet legyen dönthető és a monitortól különálló, ezért pl. a laptop nincs a rendelet hatálya alatt. A képernyővel kapcsolat-

ban az Irányelv, így a vonatkozó miniszteri rendelet is előírja, hogy biztosítani kell külön monitorpolc vagy állítható asztal használatát, mely értelmét veszítette abban az esetben, ha a képernyő magasságának beállítását a képernyő konstrukciója önmagában lehetővé teszi.

Különösen az EU tagországaiban működő magyar munkáltatók figyelmét hívjuk fel arra a tényre, hogy a tagországok a képernyős tevékenységet eltérően szabályozzák. Az irányelvek ugyanis csak a legfontosabb általános szabályokat tartalmazzák, a megvalósítása érdekében teendő részletes szabályozást a tagállamok külön-külön rögzítik rendeleteikben. (Amennyiben az EU nem irányelvben, hanem rendeletben szabályozza az előírásokat, mint pl. az egyéni védőeszközöknél, úgy az minden elemében kötelező, közvetlenül alkalmazású, tehát nem lehet különbség az EU tagországainál. Az irányelv azonban az elérendő célt és a minimális szabályozási tartalmat tekintve kötelező, a módszerek és eszközök szabadon megválaszthatók, így a tagországok között lényegi különbségek lehetnek.

Jó példa erre, hogy a szervezett munkavégzésen belül a képernyős munkahelyeknél kikre vonatkoznak az adott tagállami rendeletek:

A német munkahelyekre vonatkozó rendelet azokra a munkavállalókra vonatkoznak, akik „munkaidejük nem lényegtelen részét” képernyő előtt végzik.

Az osztrák képernyős rendelet értelmében az a tevékenység vonatkozik a rendelet alá, ahol a napi munkaidejéből a dolgozó folyamatosan legalább két órát vagy átlagosan több mint három órát képernyős munkát folytat.

A hazai rendelet csak azokra a munkavállalókra vonatkoznak, akik napi munkaidejéből legalább 4 órán keresztül rendszeresen képernyős eszközt használnak.

Világításra és a klímára vonatkozó jogszabályokat majd az adott témakör keretében kerülnek ismertetésre csakúgy, mint a szabványokra. (Számítógépre, irodabútorokra vonatkozó szabványokat sem érintem, javasolható forrás – többek között - ICS 35.180 IT-terminálok és egyéb perifériák.)

Megvilágítás

Nagyon gyakran tapasztalható, hogy a munkavállalók elégedetlenek a megvilágítással. Ennek egyik jele, hogy lekapcsolják az általános megvilágítást, kevésnek vagy túlzottan nagyoknak tartják a megvilágítás erősségét, vagy mert kápráztatást okoz.

A munkahelyek munkavédelmi követelményeinek minimális szintjéről szóló 3/2002. (II. 8.) SZCSM–EüM együttes rendelet 8.§ (2) értelmében *A világítás mennyiségi, minőségi jellemzőit nemzeti szabvány határozza meg.*

MSZ EN 12464-1:2022 Fény és világítás. Munkahelyi világítás. 1. rész: Belső téri munkahelyek Jelenleg ez a szabvány csak angol nyelven jelent meg, magyar címol-dallal. Addig célszerű a visszavont azonos azonosító jelzettel rendelkező szabványt figyelembe venni (MSZ EN 12464-1:2012).

Megvilágítás erőssége (szabvány szerint megvilágítás karbantartási értéke) az irodákban 500 lx. Amennyiben az általános megvilágítás ennél kisebb, úgy helyi megvilágításról kell gondoskodni, asztali lámpával. Természetesen a túl erős megvilágítás is egészségkárosító, különösen mert a fehér papír többletkockázatot jelent. A nagylégterű irodák sajátossága, hogy sok dolgozó mesterséges megvilágítás mellett dolgozik, természetes fény hiányában.

A munkahelyek munkavédelmi követelményeinek minimális szintjéről szóló 3/2002. (II. 8.) SZCSM–EüM együttes rendelet (továbbiakban SZCSM–EüM r.) értelmében:

8. § (1) *Lehetőség szerint biztosítani kell a munkahelyeken az egészséges és biztonságos munkavégzéshez elegendő természetes fényt, továbbá a munkavégzés jellegéhez és körülményeihez igazodó mesterséges megvilágítást.*

Tehát nem kötelező a természetes fény biztosítása, nagyterű irodák nagy részében ez nem is megvalósítható.

Gyakran tapasztalható a közvetlen környezet és a munkaterület megvilágítása közötti jelentős eltérés. 500 lx munkaterület megvilágítása esetén a közvetlen környezet megvilágítása ne legyen 300 lx-nál kisebb, mert a szem adaptációs készségét nagymértékben megterheli.

(Képernyő világos, de a mellette lévő dokumentumokra sokkal kisebb fény jut.)

Ugyanezt a problémát okozza egy általános megvilágítás nélküli irodában a csupán asztali lámpa használata.

Szintén sokszor tapasztaljuk, hogy főképpen a rossz fénycsótipusok miatt a fényszín annyira kellemetlen, hogy a munkavállalók inkább lekapcsolják. Csak meleg vagy semleges fényszínt fogadjanak el, ha hideg (azaz 5300°K feletti), akkor kériék lecsérésüket.

A villogás a figyelem csökkenését okozza, fejfájáshoz vezet. Elhasználódott fénycsövek azonnali cseréjét meg kell követelni.

Nagy fénysűrűségű fényforrások káprázást okozhatnak, ernyőzésük szükséges.

Munkahelyi klíma (szellőztetés, hőmérséklet, légnedvesség, légsebesség, hőszárazság)

Alapvetően az SZCSM–EüM r. 6-7§ tartalmazza a fentieket.

6. § (1) Zárt munkahelyeken biztosítani kell az elegendő mennyiségű és minőségű, egészséget nem károsító levegőt, figyelembe véve az alkalmazott munkamódszereket és a munkavállalók fizikai megterhelését.

Figyelembe véve az irodai munkát, komolyabb fizikai megterhelésről nem beszélhetünk, de a nagyszámú irodai dolgozó jelenléte megköveteli a szükséges légcseré biztosításával az elhasználódott levegő eltávolítását, friss levegő beáramlását szükségessé teszi.

(6) A szellőztető rendszerek üzembe helyezése során mérésekkel kell meggyőződni az elegendő mennyiségű és minőségű levegő meglétéről. Az ezt tanúsító mérési dokumentumok megőrzéséről a munkáltató gondoskodik. A munkáltató jogutód nélküli megszűnése esetén a mérési dokumentumokat át kell adni a fővárosi és megyei kormányhivatal munkavédelmi felügyelőségének.

Szellőztető rendszereket veszélyes berendezésnek nyilvánítja a törvény, tehát vonatkozik rá az Mvt. 21.§ valamint az időszakos biztonsági felülvizsgálat.

Legionella által okozott fertőzési kockázatot jelentő közegekre, illetve létesítményekre vonatkozó közegészségügyi előírásokról szóló 49/2015. (XI. 6.) EMMI rendelet előírja az épületgépezési berendezések tisztítását, karbantartását. (Legionella szó utal a leszerelt amerikai katonák összefojetelére, amikor 1976-ban 4400 résztvevőből 189 betegedett meg és további 39 személy, ebből 34-en meghaltak, mert a szálloda légkondicionáló berendezésében elszaporodtak a Legionella baktériumok.)

Legionella –expozíció szempontjából kockázatot jelentő közeg: azon 20-50 °C közötti hőmérsékletű víz, és az azt tartalmazó berendezések vagy rendszerek, amelyek használata, működése, bemutatása vagy karbantartása során aeroszol képződés lehetséges.

A fentiek miatt javasolható a munkavédelmi képviselőknek, hogy kérdezzenek rá az illetékes területnél arra, hogy az időszakos karbantartást elvégezték-e.

Kétségtelenül a legtöbb problémát a levegő hőmérséklete okozza, mert a munkavállalók hőérzete igen eltérő, az egyik dolgozó fázik, míg a mellette ülőnek már melege van.

SZCSM–EüM r 1. számú melléklete szerint a szellemi munkánál hideg évszakban 20-22°C, meleg évszakban 21-24°C hőmérsékletet kell biztosítani. (Hősugárzást, legsebességet, légnedvesség, valamint az energiatakarékosságot figyelmen kívül hagyva.)

A légkondicionáló berendezések helytelen kialakításával nyáron a légelesztő alatt ülőkre „rázuhan” a hideg levegő, míg a 5-6méterre lévőeknek melegük van.

Szellőztetésnél a levegő légsebessége ne haladja meg a 0,2 m/s értéket, mert a huzatérzet kellemetlen és betegség forrása lehet.

Amennyiben a munkavállalók gyakran pislognak, annak oka a levegő alacsony nedvességtartalma. Téli fűtés hatására 30% alá csökken a páratartalom, mely rendkívül kellemetlen. Optimális érték 40-60 % között van. (A levegő relatív páratartalmát légnedvesítők alkalmazásával, esetleg műkönyvek használatával kell a nagyobb egészségügyi problémákat csökkenteni.)

Szakkönyveinkről, szaklapjainkról,
rendezvényeinkről tájékozódjon
megújult honlapunkról:

www.menedzserpraxis.hu

Ismeretek felmérése a képernyő előtti munkavégzés témakörében (Spiegel István)

A képernyős munkavégzéssel foglalkozók aránya az összes munkavállalóhoz képest folyamatosan emelkedik, nem lehet továbbá eltekinteni attól, hogy a magánéletben is egyre több időt töltünk a számítógépek előtt. Az egészséges és biztonságos munkavégzés elsajátítása e területen is lényeges, még akkor is, ha súlyos munkabalesetek ritkán fordulnak ugyan elő, de munkaegészségügyi problémák egyre gyakrabban.

A képernyős munkahelyekre vonatkozó előírás az 50/1999. (XI. 3.) EüM rendelet „A képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményeiről”, mely egy EU joganyag adaptálása által került a magyar jogrendbe. Nem sokkal a jogszabály megjelenése után több bejelentés érkezett arról, hogy bizonyos munkavégzéseknél a munkafolyamatokat nem lehet úgy megszervezni, hogy a folyamatos képernyő előtti munkavégzést óránként legalább tíz perces szünetek szakítsák meg. (Pl. repülőgépek földi irányításánál.) Ezért a 4. § (2) eltérő megoldást is elfogad azzal, hogy „A munkavégzés megszakításának egyszeri időtartama ebben az esetben sem lehet kevesebb, mint tíz perc, és a képernyő előtti tényleges munkavégzés összes ideje nem haladhatja meg a napi munkaidő hetvenöt százalékát.” A gyakorlatban a munkaidő hetvenöt százalékát gyakran nem tartják be, hiszen napi 8 óra munkaidőt figyelembe véve a tényleges munkavégzés összes ideje meghaladja a hat órát.

A képernyős munkavégzéssel kapcsolatban 2004-ben az 1993. évi Munkavédelmi törvény kiegészítéseként a VII/A. Fejezetben került „Táv munkavégzés eltérő munkavédelmi szabályai” hatályba. Már az előírás készítésénél többen kifogásoltuk, hogy a 86. § (5) bekezdésben maradjon ki az „üzembe helyezés” előírása, hiszen ez csak a veszélyes tevékenységre vonatkozhat. Ha akkor nem is, de 14 év múlva sikerült a módosítás, az üzembe helyezés kikerült e bekezdésből. (Sajnos számos példát felsorolhatnánk azokból a rendeletekből, melyeknél hasonló problémák vannak.)

A távmunkavégzés hazánkban korábban rendkívül kevés munkavállalót érintett (3-4%), de a koronavírus-járvány miatt a foglalkoztatás e formája robbanásszerűen elterjedt, többszöröse lett, mint korábban. A munkavállalók nagy része szívesen veszi igénybe, hiszen családbarát megoldás. (Bizonyos területeken, pl. szofverké-

szítőknél a munkáltató gyakran rákényszerül a távmunka bevezetésére, mivel tart e fontos munkakörben lévők felmondásától.)

A távmunka meghatározása megváltozott, már nem csupán a számítástechnikai eszközzel végzett tevékenység került be, ha a munkáltatói telephelytől elkülönítve végzik, hanem egyéb esetekben is, pl. egyes fizikai tevékenységnél. Ez utóbbival e cikk nem foglalkozik.

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 87. számú fejezete szabályozza munkajogi szempontból a távmunkát. A már fent rögzített Mvt. és EüM rendelet mellett kiemelt jelentőségű a témával kapcsolatban a munkahelyek munkavédelmi követelményeinek minimális szintjéről szóló 3/2002. (II. 8.) SZCSM–EüM együttes rendelet, valamint a munkaeszközök és használatuk biztonsági és egészségügyi követelményeinek minimális szintjéről szóló 10/2016. (IV. 5.) NGM rendelet.

Az előírások helyes értelmezése érdekében megjelent „A Technológiai és Ipari Minisztérium Munkavédelmi Irányítási Főosztályának tájékoztatása az információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel végzett távmunka során a munkavégzéshez szükséges, egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkakörülmények szabályairól.”

Az alábbi teszteknel egy vagy két helyes válasz van, ezt a teszt táblázat utolsó sora tartalmazza az elérhető pontokkal együtt. 25 pont már elégséges tudást bizonyít. A tesztek alkalmasak a munkavédelmi oktatás hatékonyságának ellenőrzésére is.

KÉRDÉSEK ÉS TESZTEK

1. Mely állítás megfelelő az Európai Unió közösségi jogával kapcsolatban „A képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményeiről” szóló 50/1999. (XI. 3.) EüM rendelettel összefüggésben?

a	EU útmutatás alapján történő szabályozás.
b	EU rendelet átvétele történt, mely teljes egészében megfelel e rendeletnek.
c	EU határozat végrehajtása.
d	EGK irányelvvél összhangban összeegyeztethető szabályozás.
e	EU javaslatnak megfelelő szabályozás.
Helyes válasz: 1 db	
Elérhető pontszám: 1x6=6	
Elért pontszám:	

2. Mely eszközökre határoz meg előírást az 50/1999. (XI. 3.) EüM rendelet a képernyős munkahely kialakításának minimális követelményeire?

a	Munkaasztal
b	Laptartó
c	Laptop
d	Tablet
e	Headset
Helyes válasz: 2 db	
Elérhető pontszám: 2x3=6	
Elért pontszám:	

3. Mely állítások megfelelőek a képernyős munkahely kockázatértékelésével kapcsolatban?

a	Valamennyi szervezett munkavégzés esetén a munkáltató köteles kockázatértékelést végeztetni.
b	Táv munka esetén a kockázatértékelést a munkavállalónak kell elvégeznie, a munkáltató irányításával.
c	A kockázatértékelés munkabiztonsági és munkaegészségügyi szaktevékenység.
d	Táv munka esetén nincs a munkáltatónak kötelezettsége a kockázatértékelésre.
e	A kockázatértékelést a távmunka elkezdését követő 3 hónapon belül kötelező elvégezni.
Helyes válasz: 2 db	
Elérhető pontszám: 2x3=6	
Elért pontszám:	

4. Mely állítások megfelelőek a távmunkavégzésre vonatkozóan?

a	A távmunkavégzésre minden esetben a kötetlen munkarend vonatkozik.
b	Az esetenként otthon végzett munka (pl. gyermek betegsége, karbantartói munka) is távmunkának minősül.
c	Változó helyen végzett munka (otthon, hétvégi házbán, ismerősöknél) nem minősül távmunkának.
d	A munkáltató megbízottja (Pl. munkabiztonsági, munkaegészségügyi szakember) mellett a munkavédelmi képviselő is jogosult a távmunkavégzést helyszínen megtekinteni.
e	A távmunka helyének nem feltétlen kell a távmunkát végző tulajdonában lennie, pl. ha többen, különböző munkáltatók munkavállalói bérelnek egy irodát, az is távmunkahelynek minősülhet, vagy a vállalat központjától messze lévő szüleinek lakásán.
Helyes válasz: 2 db	
Elérhető pontszám: 2x3=6	
Elért pontszám:	

5. Mely állítások megfelelőek a távmunkahely kialakítására vonatkozóan?

a	Képernyős munkahely kialakításának követelményeit teljesíteni kell, amennyiben pl. a megvilágítás nem elégíti ki a szabvány előírásait, úgy a munkavállalónak megfelelő általános vagy helyi megvilágításról gondoskodnia kell.
b	A munkáltató az ellenőrzési jogát távolról számítástechnikai eszköz alkalmazásával is gyakorolhatja.
c	A munkáltató az ellenőrzési jogát speciális szoftverek telepítésével távolról számítástechnikai eszköz alkalmazásával nem végezheti.
d	A munkáltató köteles megfelelő számítógépet biztosítani, a munkavállaló a saját gépét nem használhatja.
e	Amennyiben a munkavállaló a lakás egyik helyiségéből (pl. nagyszobából) áthelyezni tervezi a számítógépét egy másikba (pl. kishálóba, konyhába), úgy előzetesen arról tájékoztatni kell a munkáltatót, csak annak jóváhagyásával lehet a távmunkavégzés helyét megváltoztatni.
Helyes válasz: 2 db	
Elérhető pontszám: 2x3=6	
Elért pontszám:	

6. Mely esetben minősül egy távmunkában dolgozó sérülése munkabalesetnek?

a	Munkáltatója behívta a cég központjába, ahol az iroda lépcsőjén elesett.
b	Ergonómiai szempontból nem megfelelő módon állította be munkaszékét és a hosszú időn keresztül végzett munka alatt gerincén súlyos betegség alakult ki.
c	Otthon a konyhában elcsúszott, a szerződésben rögzített törzsidő alatt.
d	Munkavégzés közben, munkaszéke elhagyásakor beleakadt a lába a szabálytalanul a földön lévő vezetékben és elesett.
e	Törzsidő előtt elvitte gyermekét az óvodába, hazafelé menet elesett.
Helyes válasz: 2 db	
Elérhető pontszám: 2x3=6	
Elért pontszám:	

7. Mely állítások megfelelőek a távmunkavégzés villamos biztonsági szabályival kapcsolatban?

a	Villamos biztonsági felülvizsgálat minden lakóépületben lévő lakásnál kötelező.
b	Távmunkavégzés csak olyan helyiségben történhet, amely rendelkezik túláramvédelemmel.
c	Amennyiben szükséges az áram-védőkapcsoló, azt a távmunkát végzőnek be kell szereznie és beszereltetnie.

d	Ha a munkavállaló távmunkahelye nem rendelkezik érvényes villamos biztonsági felülvizsgálattal, elvégzésének költsége a munkáltatót terheli.
e	Amennyiben a munkavállaló távmunkahelye nem rendelkezik érvényes villamos biztonsági felülvizsgálattal, úgy ameddig nem fizeti be a munkavállaló a villamos biztonsági felülvizsgálat elvégzésének költségét, addig nem engedélyezhető a távmunka az adott létesítményben.
Helyes válasz: 2 db	
Elérhető pontszám: 2x3=6	
Elért pontszám:	

8. Mely állítások megfelelőek a képernyős munkavégzéssel kapcsolatban?

a	Az élesítést biztosító szemüveg minimális és maximális költségeit jogszabály tartalmazza.
b	Valamennyi szemüveget használó munkavállaló jogosult az élesítést biztosító szemüvegre.
c	Csak abban az esetben jogosultak élesítést biztosító szemüvegre, ha az egyébként használt szemüveg nem alkalmas a képernyős munkavégzésre.
d	Nem csupán a számítógépet kezelő, hanem a képernyőt csak figyelő munkavállaló (pl. vagyonőr) is a képernyő előtti munkavégzőnek minősül.
e	A vonatkozó rendelet tartalmazza, hogy a laptopot napi 4 óránál többet használnak külön billentyűzetet és megfelelő méretű képernyőt kell biztosítani.
Helyes válasz: 2 db	
Elérhető pontszám: 2x3=6	
Elért pontszám:	

Megoldások

1. *Mely állítás megfelelő az Európai Unió közösségi jogával kapcsolatban „A képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményeiről” szóló 50/1999. (XI. 3.) EüM rendelettel összefüggésben?*

A miniszteri rendelet a 90/270/EGK irányelv alapján készült. Mivel az irányelv az elérendő célt tekintve kötelező, de a tagállamok számára a módszerek és eszközök szabadon választhatók, ezért a tagállamok között jelentős különbségek vannak. Pl. a német, osztrák, magyar előírás különbözik egymástól a képernyőt használók meghatározása szempontjából, azaz napi hány órát kell rendszeresen képernyős eszközt használni, hogy a rendelet hatálya alá tartozzon.

Amennyiben esetleg irányelv helyett a későbbiekben rendeletet ad ki az EU (mint például az egyéni védőeszközök esetén), úgy a rendelet átvétele közvetlen, és eltérés nem lehetséges.

Helyes válasz: d

2. *Mely eszközökre határoz meg előírást az 50/1999. (XI. 3.) EüM rendelet a képernyős munkahely kialakításának minimális követelményeire?*

„Biztonsági és egészségvédelmi követelmények legalacsonyabb szintjéről a képernyő előtt végzett munka esetén” megnevezésű 90/270/EGK irányelv 1990-ben került kiadásra, 9 év múlva jelent meg a vonatkozó miniszteri rendeletünk. Természetesen a technika fejlődésével új eszközöket használunk, (laptopokat, tableteket, headseteket), és az eddig alkalmazott eszközök is jelentős fejlődésen mentek át (pl. képernyő, egér). Mivel az Irányelv rögzíti, hogy a billentyűzet legyen dönthető és a monitortól különálló, ezért pl. a lappal történő munkavégzésre nem terjed ki a rendelet hatálya. A képernyővel kapcsolatban az Irányelv, így az EüM rendelet is előírja, hogy biztosítani kell külön monitorpolc vagy állítható asztal használatát, mely értelmét veszti abban az esetben, ha a képernyő magasságának beállítását a képernyő konstrukciója önmagában lehetővé teszi.

A tervek szerint hamarosan az irányelv átdolgozásra kerül, ezt követően vonatkozó jogszabályunkat is módosítani kell.

[Az Európai Unió 2021–2027-es munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi stratégiai kerete „2023-ig korszerűsíti a digitalizáció tekintetében a munkahelyi biztonságra és egészségvédelemre vonatkozó uniós jogi keretet a munkahelyekről szóló irányelv és a képernyő előtt végzett munkáról szóló irányelv felülvizsgálata révén.]

Helyes válasz: a, b

3. *Mely állítások megfelelőek a képernyős munkahely kockázatértékelésével kapcsolatban?*

Az Mvt. 54. § (2) valamennyi munkáltató kötelességévé tette a kockázatértékelés elkészítését. A kockázatértékelés valóban munkabiztonsági és munkaegészségügyi szaktevékenység az Mvt. 54. § (7) i) alapján. Kockázatértékelést készíteni nem csak a tevékenység megkezdése előtt, hanem egyéb esetekben is szükséges, pl. 3 évenként, indokolt esetben.

Az NGM Munkafelügyelet Főosztály tájékoztatója a távmunka kockázatértékeléséről 2016. szeptemberben az alábbiakat tartalmazta: „Kockázatértékelési tevékenységbe a távmunkás munkavállaló is bevonható, így a kockázatok felmérése akár egy előre elkészített és a munkavállaló által kitöltött, aláírt checklistára, valamint a távmunkahely fényképekkel történő dokumentálása útján is megvalósulhat, de

az értékelés természetesen csak munkabiztonsági, illetve munkaegészségügyi szaktevékenység keretében történhet.”

Figyelembe véve, hogy a kockázatértékelés szaktevékenység és a kockázatértékelés első lépése a veszélyek azonosítása, ezért a fentiek alkalmazása helytelen, hiszen a távmunkát végző nem ismeri a vonatkozó jogszabályokat, szabványokat (pl. megvilágítás, érintésvédelem, ergonómia).

Helyes válasz: a, c

4. Mely állítások megfelelőek a távmunkavégzésre vonatkozóan?

Távmunkavégzésnél a munkaszerződésben a munkáltató meghatározhatja a munkavégzés idejét, illetve törzsidőt állapíthat meg. (Pl. Egy az üzletfeleket tájékoztatással megbízott távmunkás munkaidejét az üzleti partnereknek megfelelő időpontban, időtartamban kell megállapítani.) Az esetenként nem a munkahelyen, bejelentett és jóváhagyott helyen végzett munka nem minősül távmunkának, mivel erre vonatkozóan nem kötöttek szerződést, kockázatértékelést nem végeztek stb. Változó munkahelyek nem minősülnek távmunkának, mivel a munkaszerződés rögzíti a munkavégzés helyét, a foglalkoztatást megelőzte a munkavégzés helyének kockázatértékelése. A munkáltató megbízottja, az illetékes hatóság jogosult a helyszín megtekintésére – az előzetes bejelentést és egyeztetést követően. A munkavédelmi képviselő helyszíni megtekintését a munkavállaló megtagadhatja. Nem szükséges, hogy a munkavégzés helye a távmunkavégző saját tulajdona legyen, a munkaszerződés vonatkozhat más helyszínre, feltétel azonban, hogy a munkáltató, ill. megbízottja azt alkalmasnak ítélje.

Helyes válasz: c, e

5. Mely állítások megfelelőek a távmunkahely kialakítására vonatkozóan?

Amennyiben a munkahely kialakítása nem megfelelő, akkor a munkáltató vagy hozzájárul a hiányosságok megszüntetéséhez (ez esetben általános megvilágítás javítása, helyi megvilágítás biztosítása), vagy nem engedélyezheti a távmunkavégzést.

Jogosult a munkáltató arra, hogy ellenőrzési jogát számítástechnikai eszköz alkalmazásával végezze, természetesen csak a munkavégzéssel kapcsolatban, a magánszférát tiszteletben kell tartania. (Munkaszerződésben a munkavállaló megállapodhat a munkáltatóval a távellenőrzésről való lemondásról.) A munkavállaló használhatja távmunkavégzésre saját számítógépét

(mint ahogy munkaasztalát, munkaszékét stb.), ha munkáltatójának ez nem felel meg, akkor biztosít külön számítógépet. Nem célszerű saját számítógépet távmunkára használni, nem csupán adatbiztonság szempontjából, hanem pl. a magánélettel kapcsolatban sem. Amennyiben a távmunkavégzés helye megváltozik – nem csupán más lakáscím miatt –, akkor új kockázatértékelést kell végezni, ennek eredményétől függ, hogy a munkáltató jóváhagyja-e az új helyszínt.

Helyes válasz: b, e

6. *Mely esetben minősül egy távmunkában dolgozó sérülése munkabalesetnek?*

A távmunkavégzéssel összefüggő balesetek munkabalesetté nyilvánítása igen nehéz kérdéseket vet fel, hiszen az Mvt. 87. § a munkabalesetnek az alábbi fogalmát határozta meg, mely a távmunka vonatkozásában sok esetben nehezen értelmezhető.

3. *Munkabaleset: az a baleset, amely a munkavállalót a szervezett munkavégzés során vagy azzal összefüggésben éri, annak helyétől és időpontjától és a munkavállaló (sérült) közrehatásának mértékétől függetlenül.*

A munkavégzéssel összefüggésben következik be a baleset, ha a munkavállalót a foglalkozás körében végzett munkához kapcsolódó közlekedés, anyagvételezés, anyagmozgatás, tisztálkodás, szervezett üzemi étkeztetés, foglalkozás-egészségügyi szolgáltatás és a munkáltató által nyújtott egyéb szolgáltatás stb. igénybevétele során éri.

Munkavégzés, hely, időpont, mind kérdéses lehet a vizsgálatnál. A TIM Munkavédelmi Irányítási Főosztálya tájékoztatójában az alábbi tartalmazza:

„Amennyiben a távmunkavégzés a munkavállaló otthonában történik, nem szükségszerűen az egész lakás tekintendő munkahelynek, de legalább az a kb. 2–4 m²-es terület, ahol a munkaasztal, munkaszék, számítógép, irattároló szekrény, nyomtató stb. van elhelyezve.”

Nyilvánvalóan munkabaleset történik, ha a cég központjában esik, mivel munkavégzés miatt ment be. Ha gerincelváltozása hosszú behatás miatt jött létre, akkor nem munkabaleset, hanem esetleg foglalkozási megbetegedés történt.

Konyhában elcsúszás miatti baleset a TIM tájékoztató figyelembevételével nem munkabaleset. Egyébként a szervezett üzemi étkeztetés közben bekövetkezett balesetet munkabalesetnek ismerjük el.

Mivel a szorosan vett munkahelynek minősül a munkaszta közvetlen környezete, ezért a vezeték miatti esés munkabaleset, függetlenül attól, hogy az a munkavállaló miatt következett be, a vezeték helytelen elhelyezése és a figyelmetlenség miatt. Ezek azonban nem teszik kétségessé a munkabaleset tényét. (Kártérítési eljárásnál azonban figyelembe veszik.)

Munkába menet és jövet baleset nem tekinthető munkabalesetnek, de a társadalombiztosítás elismeri üzemi útibalesetnek, így akkor is, ha élelmiszervásárlás vagy a gyermek elhelyezése miatt kismértékben eltér a munkahely-otthon útvonaltól. Táv munka esetén a tb. nem fogadja el ezt az esetet útibalesetnek, ha nem bonyolítható a munkavégzéssel való kapcsolat.

A gyakorlatban számos olyan helyzet történik, melyek igen vitathatóak: Önök hogyan ítélnék meg az alábbi sérüléseket?

- A munkavállalóra számítógépes munkája közben ráömlött a forró tea és súlyos égési sérülést szenvedett. (Egyébként a szervezett étkeztetés közben történt sérülés munkabaleset.)
- Törzsidő alatt a cég dolgozója kockázatértékelésre érkezett a távmunkát végzőhöz. A rosszul elhelyezett előszoba-szőnyegben mindketten elestek és megsérültek. A látogatóban érkezett munkavállaló nyilván munkabalesetet szenvedett, de mi van a távmunkással, aki nem a számítógép közelében esett el? Erre vonatkozik a „nem szükségszerűen” TIM tájékoztató?

Helyes válasz: a, d

7. *Mely állítások megfelelőek a távmunkavégzés villamos biztonsági szabályaival kapcsolatban?*

A Kommunális- és Lakóépületek Érintésvédelmi Szabályzata (KLÉSZ) 2018-ban hatályát veszítette, helyette a 40/2017. (XII. 4.) NGM rendelet jelent meg mint Villamos Műszaki Biztonsági Szabályzat. Ebben is, mint a KLÉSZ esetében, kötelező a 6 évenkénti biztonsági felülvizsgálat, bár a családi házak esetében a többség sosem végeztette el azt.

Nem szükséges minden lakóépületben elvégeztetni a villamos biztonsági felülvizsgálatot, mivel, ha fázisonként 32 A-nél nem nagyobb névleges áramerősségű túláramvédelem van (a lakások többségében nem nagyobb értékűek vannak), továbbá 30 mA-nél nem nagyobb névleges áramerősségű túláramvédelem van. Amennyiben a második feltétel nem teljesül, úgy áram-védőkapcsolót kell beépíteni. (Köznyelv Fi relének hívja a német Fehler, azaz hiba miatt, mert hibaáram kapcsolónak is nevezik.) A munkáltató beszerezheti a távmunkavégző számára a

mobil áram-védőkapcsolót, ami a munkáltató tulajdonában marad. (Egyébként nem nagy költség, 10 ezer Ft körül is kapható.) A túláramvédelem az adatállomány megőrzése érdekében is fontos, ez feltétele a távmunka végzésének. Az áram-védőkapcsoló beszerzése és a szükséges villamos biztonsági felülvizsgálat költsége a munkáltatót terheli.

Helyes válasz: b, d

8. *Mely állítások megfelelőek a képernyős munkavégzéssel kapcsolatban?*

Jogszabályok nem tartalmazzák az éleslást biztosító szemüveg elszámolható költségeit. (Még a minisztériumok között is különböző összegek vannak.) Amennyiben a használt szemüveg a képernyős munkavégzéshez is alkalmas, akkor nem jogosult a munkáltató által fizetett szemüvegre. A képernyőt figyelő is a vonatkozó rendelet alá tartozik. Nincs előírás arra, hogy amennyiben lehetséges, ne a laptop billentyűzetét és képernyőjét használják, hanem biztosítson a munkáltató külön billentyűzetet és képernyőt, azonban ergonomiai szempontból szorgalmazni kell ezt a megoldást.

Helyes válasz: c, d

Jogszabályok, kontírozási segédletek és szabályzatminták
egy helyen – bárhol, bármikor, online.

Próbálja ki a LexPraxis Pro Könyvelői tudástárát
10 napig díjmentesen!

Regisztráljon a <http://lex-praxis.hu> oldalon.



© Kiadja a Menedzser Praxis Szakkiadó és Gazdasági Tanácsadó Kft. • Cím: 1139 Budapest, Váci út 99. 4. emelet • Telefon: 06 1 880-7600, fax: 06 1 880-7699 • E-mail: info@menedzserpraxis.hu
• honlap: www.menedzserpraxis.hu • Felelős kiadó: a Menedzser Praxis Szakkiadó és Gazdasági Tanácsadó Kft. ügyvezető igazgatója • Szerkesztő: dr. Kelemen Miklós • Lapterv: Darabos Gabriella
• Tördelés: Rédei Viktor • Hirdetések felvétele: a kiadóban vagy a 06 1 880-7611-es telefonszámon •

Együttműködő partnerünk: VIP Control Kft. • Felnevelési nyilvántartási szám: B/2020/000053

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 kivonatként sem sokszorosítható semmilyen formában (elektronikus és mágneses vagy más adathordozón), így ennek terjesztése és értékesítése is tiltott.