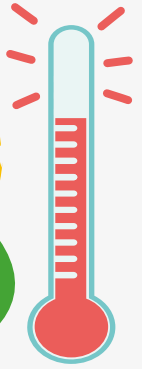


A rendkívüli időjárás esetén történő munkavégzés szabályai

§

HŐSÉG



FOGLALKOZTATÁS-FELÜGYELET

GINOP-5.3.7-VEKOP-17-2017-00001 azonosító számú
„Jogszerű foglalkoztatás fejlesztése” elnevezésű kiemelt projekt

A rendkívüli időjárás (hőség) esetén történő munkavégzés szabályairól

A nyári időszakokban tapasztalható, időnként extrém magas, napokig tartó hőség minden ember szervezetét megviseli, azonban még megterhelőbb hat az ilyen hőmérsékleti körülmények között fizikai munkát végző emberekre. A magas hőmérséklet következtében csökken a munkát végzőknek mind a szellemi mind pedig a fizikai teljesítőképessége, jelentős a szerepe a balesetek bekövetkezésében. Ezért rendkívül fontos, hogy a munkavállalók alkalmazkodni tudjanak a megnövekedett terheléshez.

Az emberi szervezet hőszabályozó képességét számtalan körülmény befolyásolja: az életkor, a testsúly, a fizikai kondíció és az általános egészségi állapot, a ruházat, a táplálkozás. A tartósan magas napi középhőmérséklet – fizikai munkavégzés esetén – többlet hőtermelést vált ki, ami megnöveli a hőártalmak kialakulásának kockázatát.

A hőség hatására csökken a reakcióidő, az összpontosítási képesség, az izzadás következtében nedvessé válik a test, a kéz; ezek mind növelik a baleset bekövetkezésének kockázatát. A szabadban dolgozók esetében további kockázatot jelent az erős UV-sugárzás, gyakori a fedetlen fejet érő hőhatás következtében a napszúrás.

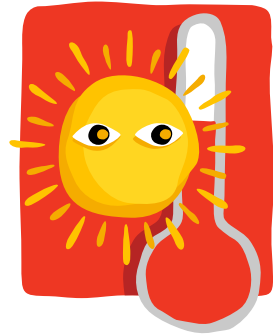
Melyek a munkáltató kötelességei hőség esetén?

A munkáltató alapvető kötelezettségeit a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) fogalmazza meg:

A munkáltató köteles a munkavállalót a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint foglalkoztatni, valamint az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés körülményeit biztosítani [Mt. 51. § (1) és (4) bekezdés].

Az Mt. ugyanakkor elsősorban nem a munkavégzés körülményeire, hanem a munkaviszonyban szereplő felek jogaira és kötelességeire vonatkozóan tartalmaz szabályokat, a munkavédelemmel kapcsolatban csak keretszabályokat állapít meg. A részletes munkavédelmi szabályokat – többek között - a munkahelyek munkavédelmi követelményeinek minimális szintjéről szóló 3/2002. (II.8.) SzCsM-EüM együttes rendelet rögzíti. A rendelet elsősorban munkavédelmi követelményeket határoz meg, a munkajogi szabályok tekintetében azonban fontos szabályokat tartalmaz a munkavégzés megszervezésével, így pl. a rendkívüli klímakörnyezetben történő munkavégzés esetén a munkavégzés megszakításával biztosítandó pihenőidővel kapcsolatban.

Az alábbiak az extrém magas hőmérsékleti körülmények között történő munkavégzés esetén követendő néhány lényegesebb egészségügyi követelményt, valamint a pihenőidő kiadásának szabályait ismertetik.



Mire kell figyelni hőség esetén?

A hőség miatt bekövetkező egészségkárosodás megelőzése érdekében különösen a szabadtéri munkavégzés (pl. mezőgazdasági munkák, építési munkák) során kell fokozott figyelmet fordítani a munka megfelelő megszervezésére, a védelmi intézkedések megtételére.



Amennyiben a hőmérséklet a 24 °C-ot meghaladja, a folyadékvesztesség pótlására a munkavállalók igénye szerinti mennyiségben megfelelő – 14-16 °C-os – ivóvizet vagy egyéb, nem alkoholtartalmú italt kell biztosítani, és ösztönözni kell a munkavállalókat a folyadékfelvételre még akkor is, ha nem érzik szomjasnak magukat. Ilyenkor kerülni kell a kávé, az alkohol-, illetve magas cukortartalmú italok fogyasztását, mivel ezek a kiszáradás veszélyével járhatnak.

Megfelelő munkaszervezéssel biztosítani kell a rendszeres pihenőidőt, lehetőség szerint oly módon, hogy azt a környezethez képest hűvösebb, árnyékos helyen, ülve tölthessék el a munkavállalók.

Fontos, hogy a munkavállalók egymást váltva végezzék munkájukat, rövidebb ideig tartózkodva a tűző napon, és a napsugárzás és hőség szempontjából legkritikusabb időszakban (11-15 óra között) a lehetőség szerinti hűvösebb, árnyékosabb helyen dolgozzanak. Megoldást jelenthet a szabadtéri munkaterület árnyékolása is. Abban is segíteni kell a munkavállalót, hogy képes legyen a magasabb hőmérsékletre való alkalmazkodásra. Így az intenzív hőség első napjaiban rövidebb munkaperiódusokat és hosszabb pihenőidőket kell számukra lehetővé tenni. Ha a munkavállaló a munkahelyétől hosszabb ideig távol volt (pl. szabadság miatt), és a munkahelyének a hőmérséklete 24 fok felett van, ugyancsak fokozatosan kell hozzászoktatni a magasabb hőmérsékletre. A hivatkozott rendelet meghatározza a munka nehézségi fokától függően a munkavégzésre még alkalmas hőmérsékleteket: pl. nehéz fizikai munka esetében a maximális hőmérséklet 27 fok.

Megjegyzés: a rendelet szerinti hőmérsékleti adatok nem azonosak a hőmérő által mutatott adatokkal, hanem speciális eszközökkel mért, számított érték, az ún. (korrigált) effektív hőmérséklet - (K)EH!

Mikor kell a kötelező pihenőidőt biztosítani?

A rendelet szerint a klímakörnyezet kedvezőtlen hatásainak megelőzése céljából **óránként legalább 5 - de legfeljebb 10 perces pihenőidőt kell közbeiktatni**, ha a munkahelyi klíma zárttéri munkahelyen a 24 °C (K) EH értéket meghaladja.



A rendkívüli időjárási körülmények mind a munkáltató, mind a munkavállaló érdekkörén kívül eső olyan objektív körülmények, melyek bekövetkeztek a munkáltatónak és a munkavállalónak sincs választási lehetősége, azaz a munkáltatónak ilyenkor a rendelkezésben előírt pihenőidőt **biztosítania kell**, a munkavállalónak pedig **igénybe kell azt vennie**.

A fogalom meghatározásból magából is következik, hogy e pihenőidő esetében nem a „szokásos” **munkaközi szünetről** van szó (amikor is a munka megszakítását a munkavégzés ideje alatt, annak időtartamára tekintettel köteles elrendelni a munkáltató). Ennek szabályai tehát a klímakörnyezet miatti pihenőidőre **nem alkalmazhatók**. Nem azonos ugyanakkor az **Mt. 104 -106. §-ai szerinti pihenőidővel sem** (mely a munkavégzési kötelezettség teljesítését követően biztosítandó pihenőidőt, pihenőnapot jelenti).

A szokásos munkaközi szünet – a készenléti jellegű munkakör kivételével – általában nem része a munkaidőnek, ezért annak időtartamára – eltérő megállapodás hiányában - díjazás sem jár. *(Munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása természetesen rendelkezhet úgy, hogy a munkaközi szünet része a munkaidőnek, mely esetben erre az időszakra is díjazás illeti meg a munkavállalót.)* Az Mt. 104-106. §-ai szerinti pihenőidő értelemszerűen ugyancsak nem része a munkaidőnek, tehát erre díjazás ugyancsak nem jár *(hacsak a munkavállalót nem veszik igénybe ezen időtartam alatt munkára, ami azonban már a rendkívüli munka esetkörébe tartozó kérdés)*.

Az Mt. 55. § (1) bekezdése meghatározza azokat az eseteket, amikor a munkavállaló mentesül a munkavégzési kötelezettség alól. Az egyik ilyen eset a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott tartamra való mentesülés. A rendelkezés szerint kötelezően biztosítandó pihenőidő e kategóriába sorolandó, vagyis munkaviszonyra vonatkozó szabály írja elő a munkavégzési kötelezettség alóli – átmeneti – mentesülést.

A klímakörnyezet miatti pihenőidő díjazásának szabályai

Az Mt. 92. § (1) bekezdése alapján **a teljes napi munkaidő napi nyolc óra** (általános teljes napi munkaidő). A 86. § (1) bekezdése határozza meg a **munkaidő** fogalmát: **a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó idő, valamint a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység tartama**; a munkaközi szünet nem része a munkaidőnek. A munkavállaló általános esetben napi 8 óra munkavégzésre kötelezhető.

Az ezt meghaladóan végzett munka rendkívüli munkavégzésnek minősül. Rendkívüli munkaidő:

- a) a munkaidőbeosztástól eltérő,
- b) a munkaidőkereten felüli,
- c) az elszámolási időszak alkalmazása esetén az ennek alapjául szolgáló heti munkaidőt meghaladó munkaidő, továbbá
- d) az ügyelet tartama.



Mint ahogy a munkavállaló munkavégzési kötelezettsége a rendeletben kötelezően előírt pihenőidő miatt szünetel, nyilvánvaló, hogy e pihenőidő időtartamával munkavégzési kötelezettsége **nem hosszabbodik meg**. A munkáltatónak természetesen jogában áll, hogy a pihenőidő miatti teljesítménykiesés pótlására a pihenőidő időtartamának ledolgozását rendelje el. Ezt azonban csak **rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésként írhatja elő**, mely időtartamra az Mt. 143. §-a szerint pótlékot köteles fizetni (vagy megfelelő szabadidőt biztosítani helyette).

A munkavállaló tehát a kötelező pihenőidő miatt kiesett munkaidő ledolgozására csak rendkívüli munkavégzés keretében kötelezhető.

A rendelet szerinti pihenőidő a **munkaidő részét képezi**, és a munkavállaló a **kötelezően igénybe veendő** pihenőidő alatt önhibáján kívül nem végez munkát, méltánytalan lenne, ha a teljes munkaidőre számított 40 – 80 perc időtartamra eső bérrel a munkabére csökkenne. Ezért a munkavállalót olyan helyzetbe kell hozni, mintha ez alatt az idő alatt is munkát végzett volna: vagyis a pihenőidőre a munkavállalót a munkaszerződésben, munkaviszonyra vonatkozó egyéb szabályban rögzített munkabére illeti meg.

Időbéres munkavállaló esetében az összeg megállapítása aggálytalan, hiszen erre az időre a megállapított havi-, heti-, napi- vagy órabér időarányos része jár. **Teljesítménybérezés** esetén pedig a helyes megoldás az, ha a kieső munkaidőre a munkavállaló tényleges munkavégzésre eső teljesítménye alapján fizet a munkáltató munkabért.



FOGLALKOZTATÁS-FELÜGYELET

GINOP-5.3.7-VEKOP-17-2017-00001 azonosító számú
„Jogszerű foglalkoztatás fejlesztése” elnevezésű kiemelt projekt

Gazdaságfejlesztési Minisztérium

2023

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE