

15 MUNKAVEDELEM

Az egyéni védőeszközök és
munkaruha juttatásának
szabályozása



1. Bevezetés

A munkahelyi öltözet kiválasztását számos tényező befolyásolja. **A legfontosabb szempont annak eldöntése, hogy a munkáltatót jogszabály kötelezi-e a szükséges ruházat biztosítására (védőruha esetében) vagy szabadon hozhatja-e meg a döntését.**

2. A munkahelyi öltözetekkel foglalkozó legfontosabb jogszabályok

- 1993. évi XCIII. törvény (Mvt.) a munkavédelemről;
- 2012. évi I. törvény (Mt.) a munka törvénykönyvéről;
- 1995. évi CXVII. törvény (SZJA törvény) a személyi jövedelemadóról;
- 1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról;
- Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/425 rendelete (2016. március 9.) az egyéni védőeszközökről és a 89/686/EGK tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről;
- 65/1999. (XII. 22.) EüM rendelet a munkavállalók munkahelyen történő egyéni védőeszköz használatának minimális biztonsági és egészségvédelmi követelményeiről;
- 61/1999. (XII. 1.) EüM rendelet a biológiai tényezők hatásának kitett munkavállalók egészségének védelméről;
- 4/2009. (III. 17.) EüM rendelet az orvostechnikai eszközökről.

3. A munkahelyi öltözetek leggyakoribb formái

- a) Az **egyenruha** a rendvédelmi szerveknél (pl. rendőrség, tűzoltóság) rendszeresített, hivatalosan meghatározott, egységes öltözet, amelynek az a célja, hogy a testület tagjait másoktól megkülönböztesse.
- b) A **formaruha** a hivatalos vagy nem hivatalos szervezet arculatának megjelenítését szolgálja. A munkáltató általában azért vezeti be, hogy az alkalmazottai jól észrevehetőek legyenek, illetve a munkáltató láttassa az általa folytatott tevékenységet (pl. postás, pincér, légítársaságok alkalmazottai).
- c) A **termékvédő ruha** kifejezetten a gyártás, előállítás alatt lévő termék védelmére, valamint ezek szállítása vagy forgalmazása során azok tulajdonságainak megőrzésére szolgál.
- d) A **védőruha** egyéni védőeszköz, amely a munkavégzés során a munkavállaló egészségét, testi épségét veszélyeztető fizikai, kémiai, illetve biológiai károsító hatások ellen nyújt védelmet. Szabványok és normák által meghatározott védelmi képességgel rendelkeznek.
- e) A **munkaruha** a tevékenységből adódó fokozott idenybevételestől és szennyeződéstől óvja a munkavállaló saját ruházatát, vagy helyettesíti azt.

A munkahelyi öltözetekben lehetnek **átfedések**: akár az egyenruha, akár a formaruha egyidejűleg betöltheti a védőruha (egyéni védőeszköz) szerepét is. Példaként említhető a kéményseprők fekete ruházata, amelyben mindenki felismeri viselőiket, ugyanakkor a korom kockázata miatt a munkáltatónak védőruhaként kell juttatnia azt. Ebben az esetben a **védőruha funkciót kell elsődlegesen meghatározónak tekinteni, és a munkáltatónak az egyéni védőeszközökre vonatkozó szabályok szerint kell eljárnia.**



4. Egyéni védőeszköz fogalmának meghatározása

A 2016/425/EU rendelet 3. cikk 1. pontja alapján

- a) „olyan eszköz, amelyet arra terveztek és gyártottak, hogy viselve vagy kézben tartva megvédje az adott személyt az egészségét vagy biztonságát érintő egy vagy több kockázattal szemben;
- b) az a) pontban említett eszközök azon cserélhető alkotóelemei, amelyek az eszköz védőfunkciója szempontjából nélkülözhetetlenek;
- c) az a) pontban említett eszközökhöz tartozó, nem kézben tartott és nem viselt kikötési rendszerek, amelyeket arra terveztek, hogy az adott eszközt valamilyen külső eszközzel vagy biztos rögzítési ponttal összekapcsolják, és amelyeket nem úgy terveztek, hogy állandóan rögzítettek legyenek, továbbá amelyek nem tesznek szükségessé rögzítési munkálatokat a használat előtt;”

A 65/1999. (XII. 22.) EüM rendelet 2. § (1) bekezdés, a) pontja alapján

Egyéni védőeszköz „minden olyan eszköz, amelyet a munkavállaló azért visel vagy tart magánál, hogy az a munkavégzésből, a munkafolyamatból, illetve a technológiából eredő **kockázatokat, az egészséget nem veszélyeztető mértékűre csökkentse**, továbbá az eszköz bármely kiegészítése, vagy egyéb segédeszköz, amelynek a feladata ...” az előzőekben meghatározott cél elérése.

A védőruházatok általános követelményeiről szóló MSZ EN ISO 13688:2013 szabvány értelmében **védőruházatnak** (angolul: protective clothing) minősül a „**ruházat, beleértve az ütközésvédőket, amely takarja vagy helyettesíti a személyi ruházatot, és amelyet arra terveztek, hogy egy vagy több veszély ellen védjen.**”

Legjellemzőbb ártalmak, amelyekkel szemben a **védőruhákkal** is védekezünk: mechanikai, fizikai hatások, nedvesség vagy víz hatása, hőhatás, lánghatás, hideg, vegyszerek, növényvédő szerek, fertőző anyagok (biológiai tényezők), rossz láthatási viszonyok, sztatikus feltöltődés, ív hatása, láncfűrészek hatása, radioaktív anyagok.





Mi nem minősül egyéni védőeszköznek

A 2016/425/EU rendelet 2. cikk 2. pontja alapján a jogszabály nem alkalmazható a következőkre:

- a) „a kifejezetten a fegyveres erők általi, illetve a rendfenntartás során történő felhasználásra tervezett egyéni védőeszközök;
- b) önvédelem céljára tervezett egyéni védőeszközök, a sporttevékenység során történő felhasználásra szánt egyéni védőeszközök kivételével;
- c) az alábbi tényezők elleni védelem céljára, magánhasználatra tervezett egyéni védőeszközök:
 - nem szélsőséges jellegű légköri körülmények,
 - pára és víz mosogatáskor;
- d) kizárólagosan a tagállamokban alkalmazandó vonatkozó nemzetközi szerződések hatálya alá tartozó tengerjáró hajókon vagy légi járműveken történő felhasználásra szánt egyéni védőeszközök;
- e) a fej, az arc és a szem védelmére szolgáló, az ENSZ Európai Gazdasági Bizottságának a motorkerékpárok és segédmotoros kerékpárok vezetőinek és utasainak szánt bukósikak és szemellenzők jóváhagyására vonatkozó egységes rendelkezésekről szóló 22. előírásának hatálya alá tartozó egyéni védőeszközök.”

A 65/1999. (XII. 22.) EüM rendelet 2. § (2) bekezdés alapján nem minősül védőeszköznek:

- a) „a közönséges munkaruha és az olyan egyenruha, illetve formaruha, amelyet nem a munkavállaló biztonságának és egészségének védelmére terveztek, illetve vizsgáltak;
- b) az egészségügyről szóló 1997. évi CLIV. törvény szerinti mentést és betegszállítást végző mentőszolgálatok által használt felszerelések;
- c) a Magyar Honvédség és a rendvédelmi szervek, valamint az Országgyűlési Őrség által viselt vagy használt védőeszköz (pl. testvédő pajzs, sisak, golyóálló mellény);
- d) a közúti közlekedési eszközökön alkalmazott védőeszköz és védőfelszerelés (pl. bukósikak, testvédő protektor, biztonsági öv);
- e) a sportfelszerelés és sporteszköz (pl. futócipő, spatszár);
- f) az önvédelem vagy elrettentés célját szolgáló felszerelés és eszköz (pl. gáz spray, gumibot, löfegyver);
- g) a veszélyek és ártalmak felderítésére és jelzésére szolgáló hordozható készülékek” (pl. metángáz-mérő, CO mérő).”

Az alábbi táblázat a védőruha és a munkaruha közötti **alapvető különbségeket** foglalja össze:

	<i>védőruha (egyéni védőeszköz)</i>	<i>munkaruha</i>
<i>Mi a rendeltetése?</i>	Valamilyen munkahelyi ártalom, veszély ellen biztosít védelmet a munkavállaló számára.	Nem a védelmi funkciója a jellemző, a munkavállaló saját ruházatát óvja az elhasználódástól, illetve szennyeződéstől.
<i>Kötelező biztosítani?</i>	Igen, amennyiben más módon (megelőző műszaki, illetve szervezési intézkedésekkel) az a munkavállaló védelme nem valósítható meg. Juttatását jogszabályok írják elő. A munkáltató írásban köteles meghatározni. Az egyéni védőeszköz juttatásának szükségességét és annak védelmi szintjét kockázatértékeléssel kell megállapítani. A kockázatértékelés elkészítése munkabiztonsági, illetve munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősül. [Mvt. 54. §; 56. §; 65/1999. (XII. 22.) EüM rendelet 5.§]	Nem kötelező, juttatása általában belső szabályozás, kollektív szerződés szerint történik.
<i>Megfelelőség értékelésre kötelezett?</i>	Igen, kategóriától függően rendelkeznie kell a megfelelőség- értékelést igazoló dokumentumokkal, például: - EU-megfelelőségi nyilatkozattal, CE-jelöléssel - EU- típus-vizsgálati tanúsítvánnyal tájékoztatóval stb. [Mvt. 18. § (4) bekezdés; 2016/425/EU rendelet 18-19. cikk]	Megfelelőség értékelésre nem kötelezett.
<i>Kinek kell kifizetnie és kinek a tulajdonát képezi?</i>	A munkáltató köteles ingyenesen biztosítani az egyéni védőeszközt a munkavállaló számára, de a munkáltató tulajdona marad. [Mvt. 2. § (2) bekezdés; 65/1999. (XII. 22.) EüM rendelet 4. § (5) bekezdés]	Juttatása általában belső szabályozás, kollektív szerződés szerint történik. Költségmegosztás is lehetséges és átmehet a munkavállaló tulajdonába.
<i>Mikortól kell biztosítani?</i>	A kockázat fennállása esetén a munkáltató azonnal (próbaidő alatt is) köteles biztosítani. [Mvt. 42. § b) pont; 65/1999. (XII. 22.) EüM rendelet 3. § (1) bekezdés]	Juttatása általában belső szabályozás, kollektív szerződés szerint történik. Próbaidő alatt is adható.

	védőruha (egyéni védőeszköz)	munkaruha
Kötelező viselni?	Rendeltetésszerű használata, viselése kötelező. [Mvt. 42. § b) pont; 65/1999. (XII. 22.) EüM rendelet 8. § (1) bekezdés]	A viselésére és a használatára vonatkozó részleteket általában belső szabályozás, kollektív szerződés rögzíti.
Mi történik, ha az előírás ellenére nem viselik?	Használatát, illetve viselését kötelező ellenőrizni, viselésének elmulasztása szankcionálható. [Mvt. 2. § (2) bekezdés; 82. § (2) bekezdés e) pont; 82/D. § (1) bekezdés a) pont]	A viselésére és a használatára vonatkozó részleteket általában belső szabályozás, kollektív szerződés rögzíti.
Megtagadható a munkavégzés?	Használatával illetve viselésével összefüggésben a munkavégzés megtagadható vagy megtiltható, pl. ha a védőruha nem tudja betölteni védelmi funkcióját. [Mvt. 60. § (1) bekezdés b) pont, 63. § (1)-(2) bekezdés]	A viselésére és a használatára vonatkozó részleteket általában belső szabályozás, kollektív szerződés rögzíti.
Szükséges a viseléséhez orvosi vizsgálaton részt venni?	Használatára orvosi vizsgálatához köthet, munkaköri, személyi, illetve személyi higiénés alkalmassági szempont lehet. [65/1999. (XII. 22.) EüM rendelet 4. § (3) bekezdés; 65/1999. (XII. 22.) EüM rendelet 5. § (2) d) pont; 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet 14. számú mellékletének 22. pontja]	Használatára nem igényel orvosi vizsgálatot.
Szükséges a viseléséhez oktatáson részt venni?	Használatára oktatást és gyakoroltatást igényel. [65/1999. (XII. 22.) EüM rendelet 4. § (6) bekezdés]	Használatára nem igényel oktatást.
Mennyi ideig viselhető?	Védelmi képessége elvesztéséig használható (kihordási ideje nincs). [65/1999. (XII. 22.) EüM rendelet 4. § (4)-(5) bekezdés]	Kihordási ideje van, amit általában belső szabályozás, kollektív szerződés rögzít. A kihordási időt követően a munkaruha átmegy a munkavállaló tulajdonába.
Kinek kell gondoskodnia a mosásról, tisztításról?	Mosásáról, tisztításáról, karban- tartásáról és tárolásáról a munkáltató köteles gondoskodni. [65/1999. (XII. 22.) EüM rendelet 4. § (5) bekezdés]	A mosására, tisztítására vonatkozó részleteket általában belső szabályozás, kollektív szerződés rögzíti.

	<i>védőruha (egyéni védőeszköz)</i>	<i>munkaruha</i>
<i>Elvihető a munkahelyről?</i>	A munkahelyről külön engedély hiányában nem vihető el. A munkáltató akkor engedélyezheti, ha változó a munkavégzés helyszíne és máshogyan nem tudja biztosítani számára a védőruhát, valamint ha ez nem ütközik közegészségügyi szabályba. <i>[65/1999. (XII. 22.) EüM rendelet 8. § (2) bekezdés]</i>	A részleteket általában belső szabályozás, kollektív szerződés rögzíti.
<i>Az elhasznált ruházat veszélyes hulladéknak minősül?</i>	A védelmi képességtől, a szennyezettségtől függően veszélyes hulladéknak minősülhet. <i>[65/1999. (XII. 22.) EüM rendelet 7. §]</i>	Ha külön jogszabály úgy rendelkezik, veszélyes hulladéknak minősülhet.
<i>Időszakonként felül kell vizsgálni?</i>	Időszakonként felül kell vizsgálni? A védelmi képességtől függően (3. kategória esetén) időszakos felülvizsgálata kötelező lehet. Az erre vonatkozó részletes információkat az egyéni védőeszköz tájékoztatója tartalmazza.	Használata általában semmilyen felülvizsgálathoz nem kötött.



5. Az egyéni védőeszköz kiválasztásának és biztosításának követelményei

A munkáltató törvényi kötelezettsége, hogy írásban rögzítse az egyéni védőeszköz juttatási rendet. A juttatási rendnek a hatályos jogszabályon és érvényben lévő szabványokban kell alapulnia.

A jogszabályok változó részletességgel határozzák meg a szabályozási tárgykörükhöz tartozó egyéni védőeszközöket, mivel minden helyzetre, munkatevékenységre kiterjedően még általánosságban sem lehet előírni azokat.

A biztonsági szabályzatok esetenként megnevezik a szükséges egyéni védőeszközöket.

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvényben foglaltak szerint:

„Mvt. 44. § (1) Azoknál a munkafolyamatoknál, amelyeknél a **munkavállaló veszélyforrás hatásának lehet kitéve**, a hatásos védelmet – amennyiben külön jogszabály eltérően nem rendelkezik – zárt technológia alkalmazásával, ha ez nem oldható meg, akkor kollektív műszaki védelem, szervezési intézkedések, **egyéni védőeszközök** – szükség szerinti együttes – **alkalmazásával kell megvalósítani.**”

„Mvt. 42. § A veszélyes munkafolyamatoknál, technológiáknál a veszélyek megelőzése, illetve károsító hatásuk csökkentése érdekében...

b) a **veszélyforrások ellen védelmet nyújtó egyéni védőeszközöket meg kell határozni**, azokkal a munkavállalókat **el kell látni**, rendeltetésszerű használatukra a munkavállalókat **ki kell oktatni** és az egyéni védőeszközök **rendeltetésszerű használatát meg kell követelni**,”

„Mvt. 47. § A munkavégzésre, a munkafolyamatokra, a munkahelyre, a technológiára, a munkaeszközre, az egyéni védőeszközre és a védőitalra vonatkozó részletes előírásokat külön jogszabály, Szabályzat (11. §) és szabvány tartalmazza.”

„Mvt. 54. § (1) Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében a munkáltató köteles figyelembe venni a következő általános követelményeket...

h) a kollektív műszaki védelem elsőbbsége az egyéni védelemhez képest;”

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

(3) A munkáltató a kockázatértékelést, a kockázatkezelést és a megelőző intézkedések meghatározását – eltérő jogszabályi rendelkezés hiányában – a tevékenység megkezdése előtt, azt követően indokolt esetben, de legalább 3 évente köteles elvégezni. **Az 56. §-ban meghatározottak a kockázatértékelésben rögzítésre kerülhetnek...**”

„(7) Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében **a munkáltató köteles...**

g) **biztosítani a védőeszközök rendeltetésszerű használhatóságát, védőképességét, kielőgítő higiéniai állapotát, szükséges tisztítását, karbantartását, javítását, pótlását;**”

„(9) A munkáltató a **kockázatértékelést követően**, annak megállapításait figyelembe véve, a feltárt kockázatok kezelése során **határozza meg a védekezés leghatékonyabb módját**, a kollektív, műszaki egyéni védelem módozatait, illetve az alkalmazandó szervezési és egészségügyi megelőzési intézkedéseket.”

„Mvt. 56. § Az **egyéni védőeszköz juttatásának belső rendjét a munkáltató írásban határozza meg. E feladat ellátása munkabiztonsági és munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősül.**”

„Mvt.60. § (1) ...A munkavállaló köteles...

b) az egyéni védőeszközt rendeltetésének megfelelően **használni** és a tőle elvárható **tisztításiáról gondoskodni;**”

„Mvt. 63. § (1) A munkavállaló jogosult megtagadni a munkavégzést, ha azzal életét, egészségét vagy testi épségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné. Ha a munkáltató utasításának teljesítésével másokat veszélyeztetne közvetlenül és súlyosan, a teljesítését meg kell tagadnia.

(2) Az (1) bekezdésben meghatározott veszélyeztetésnek minősül különösen a szükséges biztonsági berendezések, az egyéni védőeszközök működőképtelensége, illetve hiánya.”

A munkavállalók munkahelyen történő egyéni védőeszköz használatának minimális biztonsági és egészségvédelmi követelményeiről szóló 65/1999. (XII. 22.) EüM rendelet minden előírásának betartása kötelező a védőruhák vonatkozásában.

A biológiai tényezők hatásának kitett munkavállalók egészségének védelméről 61/1999. (XII. 1.) EüM rendeletben foglaltak szerint

„6. § (1) Ha a 3. § szerinti becslés a munkavállaló biztonságának vagy egészségének kockázatát igazolja, az expozíciót meg kell akadályozni, illetve meg kell szüntetni.



(2) Amennyiben az expozíció megakadályozása, illetve megszüntetése műszakilag nem lehetséges, az expozíció okozta kockázatot az alábbi intézkedések alkalmazásával olyan alacsony szintre kell csökkenteni, hogy az érintett munkavállaló egészsége és biztonsága megfelelően védve legyen...

c) **megfelelő** védőberendezéseket, illetve egyéni **védőeszközöket kell biztosítani és használni,**"

„8. § (1) A munkáltató minden olyan biológiai tényezőkkel kapcsolatos tevékenységnél, amely kockázatot jelent a munkavállaló biztonságára és egészségére, köteles...

b) a munkavállaló számára **megfelelő védőruházatot biztosítani, ...**

d) gondoskodni arról, hogy a munkavállaló a szükséges védőeszközöket

da) az e célra kijelölt és megfelelő jelöléssel ellátott helyen megfelelően tárolja,

db) ellenőrizze, továbbá lehetőség szerint használat előtt is, de használat után – amennyiben az szükséges, illetve lehetséges – minden alkalommal megtisztítsa azokat, valamint az ismételtlen fel nem használható védőeszközt veszélyes hulladékként kezelje,

e) megtiltani a meghibásodott védőeszköz használatát,

f) írásban rögzíteni az emberi vagy állati eredetű minták vételére, kezelésére és feldolgozására szolgáló eljárásokat.

(2) A munkáltatónak gondoskodnia kell arról, hogy

a) a munkavállaló azokat a védőeszközöket, amelyek biológiai tényezőkkel szennyeződhetnek, a munkaterület elhagyásakor vegye le, és a b) pont szerinti intézkedések megtörténteig a többi ruhától elkülönítve tárolja,

b) az a) pont szerinti védőeszközök fertőtlenítése, megtisztítása vagy szükség szerinti megsemmisítése megtörténjen.

(3) Az (1) és (2) bekezdésben foglaltak végrehajtására tett intézkedések költségei a munkavállalót nem terhelhetik."

„9. § (1) A munkáltató gondoskodik arról, hogy a munkavállaló, illetve a munkavédelmi képviselő – elsősorban tájékoztatás és oktatás formájában – elégséges és megfelelő képzést kapjon...

d) az egyéni védőeszköz viseléséről és használatáról,"

6. A munkaruha juttatás jogszabályi előírásai

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) a munkaruhával kapcsolatos konkrét rendelkezést nem tartalmaz.

Az Mt. 51. § (1) bekezdése alapján a munkáltató köteles a munkavállalót a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint foglalkoztatni, továbbá – a felek eltérő megállapodása hiányában – a munkavégzéshez szükséges feltételeket biztosítani.

A munkavégzéshez szükséges feltételek biztosítása közé tartozhat a munkaruha biztosítása is.

Meghatározásakor elsősorban az adott tevékenységet szabályozó ágazati rendelkezéseket kell figyelembe venni, a konkrétumokat pedig a munkáltató belső szabályozásában, valamint a kollektív szerződésben célszerű rendezni. Ebben nevesíteni kell azokat a munkaköröket, amelyek munkaruha juttatásra jogosítanak, továbbá, hogy milyen ruhafajták adhatók, mennyi a kihordási idejük, a munkaviszonyba lépéstől számítva mely időponttól jogosult rá a munkavállaló stb.

A személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény 1. számú mellékletében foglaltak szerint adómentes juttatásnak számítanak a 9.2. pontban összegzett **munkaruházati termékek**:

„a) a törvényben vagy törvényi felhatalmazás alapján kiadott jogszabályban előírt módon és feltételekkel rendszeresített **egyenruha, formaruha, védőruha, munkaruha, valamint tartozékai**;

b) az olyan öltözet és tartozékai, amelyet a **munkavállaló egészségének védelme**, a munkakörén, feladatainak ellátásán kívül hordott ruházatának megóvása céljából az adott munkakörben, a feladat ellátása közben visel, feltéve, hogy a **körülményekből megállapíthatóan a munkaruházati termék használata nélkül a munkavállaló egészsége veszélyeztetett**, illetőleg a ruházat nagymértékű szennyeződése, gyors elhasználódása következik be;

c) az **egyenruha, a formaruha, a védőruha és a munkaruha, valamint tartozékai**...

d) a kifejezetten jelmezszerű öltözet (így különösen: a kosztümös színélőadások jelmezei), a szolgáltatási tevékenységet végzők (portás, pincér, sportjátékvezető, kegyeleti szolgáltatást végző stb.) megkülönböztető jellegű ruházata és tartozékai, amely az adott munkaköri feladat ellátásán kívüli viseletre alkalmatlan.”

A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény 79. §-ban foglaltak szerint:

„(1) Végrehajtási rendelet előírhatja a munka jellegére tekintettel biztosítandó formaruha-juttatást.

(2) A munka- és formaruha juttatásra jogosító munkaköröket, az egyes ruhafajtákat, a juttatási időket, valamint a juttatás egyéb feltételeit a **kollektív szerződés**, ennek hiányában a munkáltató állapítja meg.

(3) A juttatási idő eltelte után a **munka-, illetve formaruha a közalkalmazott tulajdonába megy át**. Ha a közalkalmazotti jogviszony a juttatási idő letelte előtt megszűnik, a kollektív szerződés rendelkezései irányadóak a visszaszolgáltatás vagy a közalkalmazott részéről történő megváltás tekintetében.”

A személyes gondoskodást nyújtó szociális intézmények szakmai feladatairól és működésük feltételeiről szóló 1/2000. (I. 7.) SzCsM rendelet foglaltak szerint:

„6. § (11) A **személyes gondoskodás körébe tartozó feladatokat ellátó személyek részére munkaruhát kell biztosítani**. A munkaruha-juttatás feltételeit a munkáltató állapítja meg. Az alap- és a szakellátást biztosító intézményekben az ellátást igénybe vevőkkel közvetlenül foglalkozó személyek részére **szükség esetén védőruhát is kell biztosítani**. Az ellátást igénybe vevőkkel közvetlenül foglalkozó személyek alatt a 257/2000. (XII. 26.) Korm. rendelet 2. számú mellékletének I. „Ágazat specifikus munkakörök a szociális területen” cím alatt megjelölt munkakörökben foglalkoztatottakat kell érteni.”

„47. § Azokban a bentlakásos intézményekben, ahol szervezett keretek között foglalkoztatás folyik, a foglalkoztatás jellege szerinti védő- és munkaruha ellátásról, valamint az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeiről az intézmény gondoskodik.”





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

Készült 2022
Aktualizálva 2024.július

SZÉCHENYI 



Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE