TÉNYKÉP

OLAJIPARI SZAKSZERVEZET

AZ OLAJIPARI SZAKSZERVEZET LAPJA

XXIX. évfolyam 2. szám www.olajipariszakszervezet.hu • olajipariszakszervezet@mol.hu 2024. február

Önmagadért – velünk!



A TARTALOMBÓL

Változott a munkavédelmi bírság összege és a munkavédelmi oktatás szabályozása

Bruttó átlagkereset, infláció – *KSH jelentés – nőttek a bérek, csökkent a pénzromlás üteme*

A ruha teszi a munkavállalót? – *A munkáltató előírásai a munkavállaló öltözködésére*

Ne dőljünk be! - *Vevő által küldött futár, gyorshitel, téves utalások miatti egyeztetés – olyan hívószavak, amelyek jó eséllyel csaláshoz kapcsolódnak*

Változott a munkavédelmi bírság összege és a munkavédelmi oktatás szabályozása

Miskéri László, a LIGA Szakszervezetek munkavédelmi szakértője a 2024. február 8-án alkotott, a Munkavédelmi törvény változását tartalmazó kormányrendeletével kapcsolatosan elmondta, hogy nem teljes az összhang a Munkavédelmi törvénnyel. *De miben is nyilvánul meg ez a hiányosság?*

„A foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter rendeletében meghatározott tevékenységek, munkakörök, álláshelyek esetében az (1) bekezdés a) és b) pontja szerinti oktatás a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter által rendeletben meghatározott általános oktatási tematikának a munkavállaló részére történő átadásával is teljesíthető. Az átadás megtörténhet az oktatási tematikának a munkavállaló számára elérhető belső elektronikus hálózaton történő közzétételével is."

A Nemzetgazdasági Miniszter, 6/2024. (II. 8.) NGM rendeletével határozta meg az általános oktatási tematika, a munkavédelmi oktatásnak megfelelő általános oktatási tematika átadásának és az alkalmazhatóság feltételeit.

A rendelet hatálya kiterjed a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Mvt.) alapján történő szervezett munkavégzés keretében

a) az információtechnológiai és számítástechnikai eszközzel végzett irodai munkahelyi tevékenységre, munkakörre, álláshelyre, illetve

b) az információtechnológiai és számítástechnikai eszközzel végzett távmunkavégzésre.

Az általános oktatási tematika az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre vonatkozó tárgyi, személyi és szervezési követelményeket tartalmazza. Ismerteti továbbá a munkavállalók jogait és kötelességeit, az információtechnológiai és számítástechnikai eszközzel végzett tevékenységek során fellépő veszélyek és ártalmak elleni védekezés módját, magatartási



szabályait. A dokumentumot a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter szakmai honlapján tette közzé. A közzétett általános oktatási tematikát a munkáltatónak szükség szerint ki kell egészítenie a kockázatértékelésben szereplő kockázatokkal kapcsolatos információkra épülő ismeretanyaggal is, valamint meg kell határoznia a munkavállalók számára történő átadásának módját.

A rendelet szerint **átadásnak minősül,** ha a munkáltató tájékoztatja a munkavállalót a rendelet 4. § (1) bekezdése szerint közzétett általános oktatási tematika elérhetőségéről.

Ha az általános oktatási tematika átadása az Mvt. 55. § (2a) bekezdése szerinti belső elektronikus hálózaton történő közzététellel történik, annak elérhetőségéről a munkavállalót tájékoztatni kell.

A munkáltató gondoskodik arról, hogy a munkavállalók a foglalkoztatás teljes időtartama alatt az általános oktatási tematika legfrissebb változatát ismerjék, és az számukra elérhető legyen.

A munkavállalónak az általános oktatási tematikában szereplő ismereteket el kell sajátítani és alkalmazni kell.

Miskéri László felhívta a figyelmet, hogy a Munkavédelmi törvényben **továbbra is az áll, hogy a munkáltatónak meg**

kell győződnie arról, hogy a munkavállaló megismerte a munkavédelemre vonatkozó oktatást. A mostani módosítás azonban nem szabályozza ennek a megismerésnek az ellenőrzését. Azért, hogy a munkáltatók eljárása összhangban legyen a Munkavédelmi törvénnyel, illetve, hogy a munkáltató védje a munkavállalói egészségét, fontos lenne, hogy a munkáltató meggyőződjön arról, a munkaválló elolvasta-e a szabályozást. Például megoldás lehetne, ha a munkáltató a munkavállaló nyilatkozatával, teszteredményével vagy egyéb módon igazolja, hogy tisztában van a számára adott munkavédelmi előírásokkal.

2024- február 14-én megjelent a munkavédelmi bírság mértékéről és a kiszabására vonatkozó részletes szabályokról, valamint a munkabiztonsági szaktevékenység végzésére jogosult személyek nyilvántartásának és továbbképzésének szabályairól szóló kormányrendelet. Miskéri László, a LIGA munkavédelmi szakértője szerint a magasabb bírságoktól csökkenhet a munkabalesetek száma, de ehhez erősíteni kellene a munkaügyi ellenőrzéseket is.

A munkavédelmi bírságok alsó határa munkavállalónként **a duplájára, azaz 100 ezer forintra** emelkedik, a felső határ **a jelenlegi tízszeresére, 100 millió forintra nő.** Munkabaleset vagy egészségkárosodás esetén **háromszorosára**, súlyos munkabaleset esetén **tízszeresére**, halálos munkabalesetnél **húszszorosára** emelkedik a bírságtétel. A bírság összegét többszörösére növelheti a szabálytalanságok száma, illetve a veszélyeztetés időtartamának mértéke. A szabálytalanságoknál esetlegesen felmerülő súlyosbító tényezők pedig még tovább emelhetik a kiszabott bírság összegét - ismertette az NGM.

A foglalkoztatás-felügyeleti bírságtételek alsó határa márciustól **ötszörösére, 150 ezer forintra** módosul. A felső határ mikro- és kisvállalkozás esetén nem változik, középvállalkozás esetében **maximum 20 millió forintra,** a legalább 250 főt foglalkoztató vállalkozások esetén pedig **25 millió forintra** nő. A mérlegelés alapú bírságkategóriáknál cégméret szerint változnak a bírságtételek, minél nagyobb egy vállalkozás, annál magasabb a kiszabható összeg. Az új idegenrendészeti törvény rendelkezéseivel összhangban **a harmadik országbeli állampolgárok engedély nélküli foglalkoztatására vonatkozó szankciók is tovább szigorodnak** - közölte a Nemzetgazdasági Minisztérium.

A témához kapcsolódva Miskéri László elmondta: „A munkavédelmi bírság mértékének és kiszabásának meghatározása véleményem szerint eredményezheti azt, hogy **csökken a munkabalesetek száma.** Ehhez az szükséges, hogy a munkavédelmi hatósági apparátus **kellő létszámmal rendelkezzen, az ellenőrzések száma növekedjen.** Jelenlegi ellenőri létszámmal a munkáltatók igen kis részét képesek ellenőrizni. Egy nemrégiben készült kimutatás szerint, a jelenlegi ellenőri létszámmal **átlagosan 128 évente kap egy munkáltató munkavédelmi hatósági ellenőrzést.**"

liganet.hu



Bruttó átlagkereset, infláció – KSH jelentés

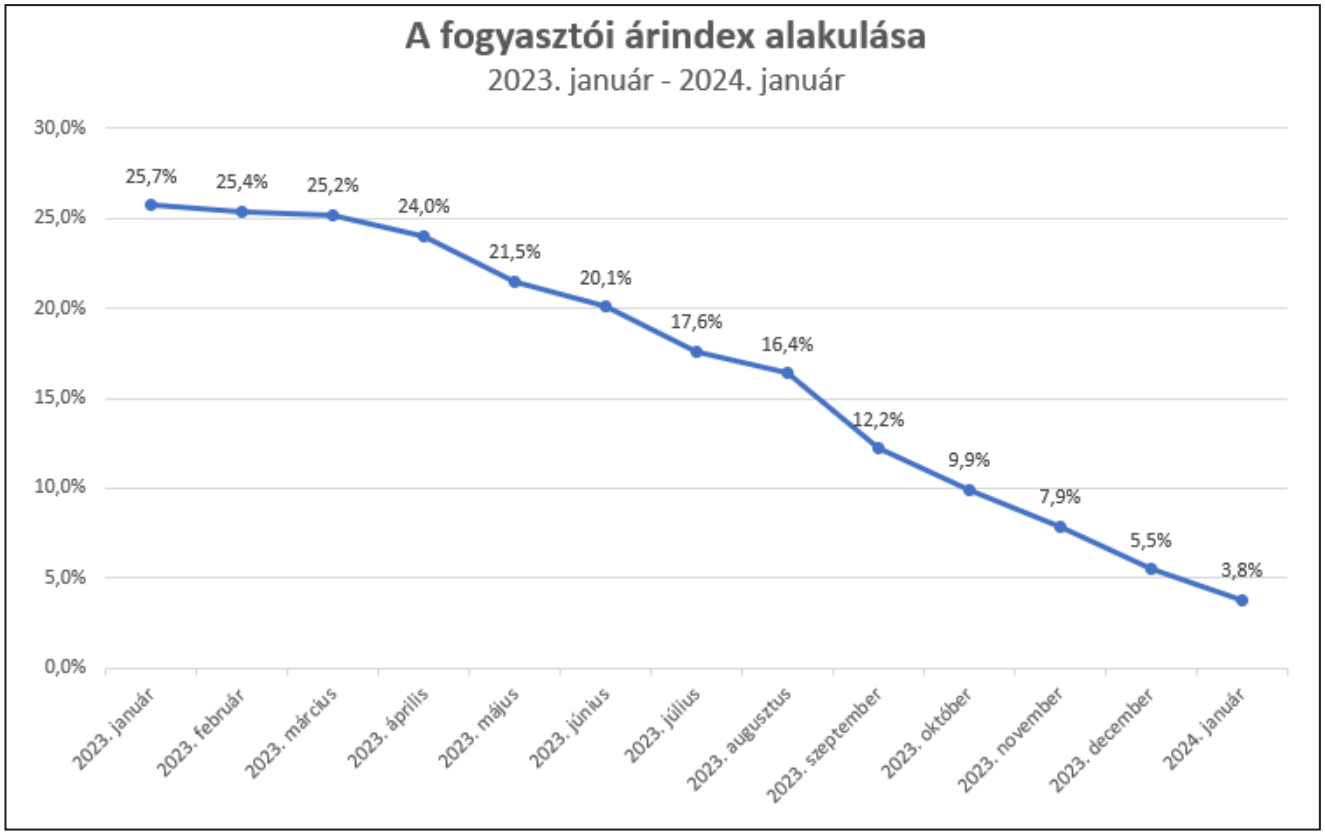
2023 decemberében a teljes munkaidőben alkalmazásban állók bruttó átlagkeresete 655 600 forint, a kedvezmények figyelembevételével számolt nettó átlagkereset 451 300 forint volt. A bruttó átlagkereset 16,4%-kal, a nettó átlagkereset 16,3%-kal, a reálkereset pedig 10,3%-kal nőtt az egy évvel korábbihoz képest. A bruttó mediánkereset a 2023. decemberi időszakban 496 100 forint volt, 16,0%-kal meghaladta az egy évvel korábbit.

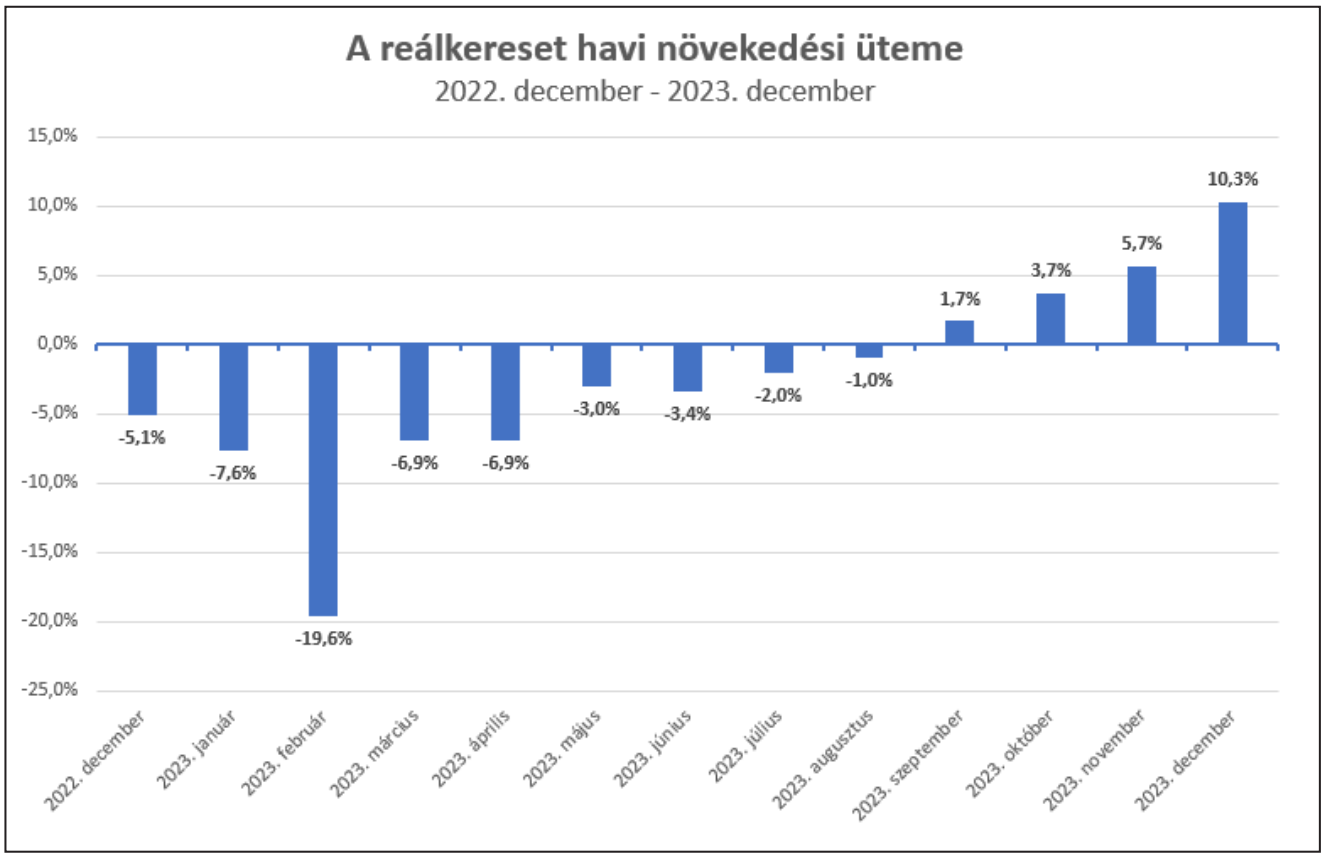
A teljes 2023-at figyelembe véve a bruttó átlagkereset **571 200 forint** volt, a kedvezmények figyelembevételével számolt nettó átlagkereset **393 700 forintot** ért el. 2023-ban a bruttó és a nettó átlagkereset egyaránt **14,2%-kal** volt magasabb mint 2022-ben, miközben a reálkereset **2,9%-kal** csökkent az egy évvel korábbihoz képest.

Teljes évre vetítve a bruttó mediánkereset **450 000 forint** volt, **15,7%-kal** meghaladta az egy évvel korábbit. A kedvezmények figyelembevételével számított nettó kereset medián értéke **312 600 forintot** ért el, ez **15,9%-kal** felülmúlva az előző év azonos időszakit.

Az adatokból látható, hogy decemberben jelentősen nőtt a bérdinamika, köszönhetően a december 1. napján hatályba lépett minimálbér és garantált bérminimumról szóló megállapodásnak, amelynek következtében a munkáltatók a bértorlódás elkerülésére azokon a bérszinteken is emelni voltak kénytelenek, ahol az országos megállapodás hatása közvetlenül nem jelentkezett.

Az idei évben a bérek kétszámjegyű emelkedése a valószínű az elemzői várakozások szerint, egyrészt az országos bérmegállapodás dinamizáló hatásának eredményeképpen, másrészt könnyen versenyhátrányba kerülhet a feszes munkaerőpiacon az a vállalat, amelyik nem emel 10% közeli mértékben a tavalyi év jelentős reálbércsökkenése után.





Az inflációs adatok közlése előtt érdemes megemlíteni, hogy mit jelent, ha „csökken az infláció". Számos esetben találkozhatunk olyan megjegyzésekkel, hogy ha csökken az infláció, miért növekednek az árak. Az infláció csökkenése nem az árak csökkenését eredményezi, hiszen csak a pénzromlás üteme, mértéke lassul, azaz az árak ugyanúgy növekednek, csak nem az elmúlt időszakra jellemző 10-20% körüli mértékben, hanem csupán 3-5% körüli az árdrágulás.

2024. januárban a fogyasztói árak átlagosan **3,8%-kal haladták** meg az egy évvel korábbiakat. A KSH gyorstájékoztatója szerint decemberről januárra átlagosan 0,7%-kal emelkedtek az árak, azonban például a ruházkodási cikkek 2,1%-kal olcsóbbak lettek.

Az elmúlt 12 hónapban az élelmiszerek ára 3,6%-kal nőtt, ezen belül leginkább a cukoré (38,2%), az alkoholmentes üdítőitaloké (14,6%), a csokoládé és kakaóé (14,1%), a büféáruké (12,7%), valamint a sertéshúsé (10,0%) emelkedett. A termékcsoporton belül csökkent a liszt (19%), a tojás (17,8%), a sajt (15,6%), a vaj és vajkrém (13,8%), a száraztészta (13,2%), a tej (10,2%) fogyasztói ára. A háztartási energia 11,3%-kal olcsóbb lett, ezen belül a vezetékes gázért 25%-kal, az elektromos energiáért 3,4%-kal kevesebbet, a tűzifáért 2,0%-kal többet kellett fizetni.

A szolgáltatások 10,4%-kal drágultak, ezen belül a lakbér 13,9%, a járműjavítás és -karbantartás 11,9%, az autópályadíj, gépkocsikölcsönzés, parkolás 11,3%, a sport- és múzeumi belépők 10,9%, az üdülési szolgáltatás 10,2%-kal emelkedtek, az utazás munkahelyre, iskolába 21,7%-kal olcsóbb lett.

A szeszes italok, dohányáruk ára 8,1%, ezen belül a dohányáruké 9,2%-kal nőtt. Az álláteledelek ára 20,0%-kal, a mosó- és tisztítószerek 11,1%-kal, a gyógyszerek, gyógyáruk 8,0%-kal, a testápolási cikkek 4,7%-kal kerültek többe a tavalyi árakhoz képest.

A tartós fogyasztási cikkekért **1,4%-kal** kevesebbet kellett fizetni, ezt a csökkenést a használt személygépkocsik árának 9,9%-os csökkenése idézte elő, a termékcsoporton belül azonban drágultak a konyha- és egyéb bútorok (7,6%-kal), a fűtő- és főzőberendezések (3,7-kal), a szobabútorok (2,6%-kal), az új személygépkocsik (1,3%-kal). A járműüzemanyagok 11,9%-kal olcsóbbak lettek.

A januári **3,8%-os** mértékkel a fogyasztói árindex növekedése közel hároméves mélypontját érte el, ezzel az elemzői várakozásokat ismét alulmúlva a jegybanki toleranciasávba (3+1%) lépett, amely felerősítheti az alapkamat-csökkentési várakozásokat.

Ne dőljünk be!

Vevő által küldött futár, gyorshitel, téves utalások miatti egyeztetés – olyan hívószavak, amelyekkel egyre gyakrabban találkozunk, és amelyekkel fontos tisztában lennünk!

Talán nincs már olyan ember, aki ne találkozott volna valamelyik csalás-típussal, azt pedig csak remélni tudjuk, hogy kevesen vannak, akik áldozatul is estek. Az angol TBS bank felmérése alapján csak Angilában 27.000.000.000 (27 milliárd) forintnak megfelelő összegben csaltak el pénzt a messenger segítségével. Szintén e tanulmány alapján a Facebookon megjelenő hirdetések több mint harmada csalás vagy csalásra visszavezethető – vagyis 10-ből 4 hirdetés esetében áldozatokká válhatunk!

Nézzük sorban, hogy mire is kell figyelni az online világ útvesztőiben:

Marketplace csalások

Ha már adtunk el valamit a Marketplacen, jó eséllyel percek alatt jött „vevő", aki saját maga szervezte volna a szállítást, és a futárcégnek már át is akarta utalni a termék árát. Sok esetben a vevő adatlapja is valós személyt tükröz (ennek oka, hogy valódi, de ellopott profilokat használnak a csalók). Tőlünk az adatainkat kéri, majd egy linket küld, ahol a futárcég oldalához **megtévesztésig hasonló** oldalon szükséges bankkártya adatainkat megadni – a tájékoztatás szerint abból a célból, hogy jóváírják a vevő által fizetett összeget. Az adatok megadását követően a bankkártyánk adatai illetéktelenekhez kerülnek, akik azzal visszaélve károsítanak meg bennünket – természetesen a vevő, a vevő által adott cím sem valós, a terméket ő sosem akarta megvenni, kizárólag az adataink megszerzése volt a cél.

Hogyan kerüljük el?

• Marketplace, Jófogás és egyéb online vásárfelületeken legyünk bizalmatlanok, hiszen nem ellenőrizhető felhasználók vannak jelen a felületeken.

• **SOHA ne adjunk meg bankkártya adatot** – ha a vevő előre fizetne, kizárólag a **bankszámlánkat** adjuk meg, ezzel az adattal nem tud visszaélni!

• A futárcégek nem folynak bele a felek adás-vételébe, **a futárt az ELADÓ szervezi,** és nem a vevő!

• „A szállítást természetesen én szervezem", „Szükségem van az email címére a szállítás és fizetés megszervezéséhez" tipikusan olyan mondatok, amelyeket ha meglátunk, **azonnal tiltsuk a vevőjelöltet!**

• Ha magyartalanul fogalmazó, a magázást-tegezést keverő vevő jelentkezik, jó eséllyel egy csalóval van dolgunk. A magyar nyelv komoly kihívást jelent a magyarul nem beszélők számára még akkor is, ha a fordításokhoz a mesterséges intelligenciát is igénybe veszik.

• Próbáljunk törekedni a **személyes átadásra-átvételre!**

• **KÉRDEZZÜNK!** Biztos van a közelünkben olyan személy, akár családtag, szomszéd, ismerős aki jártasabb az adott témában és el tudja oszlatni vagy meg tudja erősíteni gyanúnkat!



„Téves utalás" miatti adategyeztetések

Kaphatunk olyan telefonhívást, amelyben arról tájékoztatnak, hogy bankszámlánkról több gyanús utalás is történt, és szükséges ezeket ellenőrizni, jóváhagyni. A bankszámlánk biztonságossá tételéhez különböző alkalmazások telepítését kérik telefonunkra. Ezek az alkalmazások azonban a telefonunk használatát teszik lehetővé a hívók számára, akik ezek segítségével könnyűszerrel hozzáférhetnek banki alkalmazásunkhoz, ahonnan akár a rendelkezésre álló teljes összeget is átutalhatják! **NE DŐLJÜNK BE ÉS SZAKÍTSUK MEG A VONALAT!**

Hogyan kerüljük el?

• Gyanús tranzakciókra való figyelmeztetés esetén **SZAKÍTSUK MEG A VONALAT** és az általunk ismert, használt banki központi telefonszámot hívva kérjünk segítséget! A csalóknak arra is van lehetősége, hogy **egy, a bank által használt telefonszámot vagy ahhoz hasonlót használva próbáljanak bizalmat ébreszteni.** Ezért fontos, hogy EGYÉRTELMŰEN meggyőződjünk arról, hogy valódi banki alkalmazottal beszélünk, ennek pedig a legjobb módja, ha a megfelelő telefonszámon mi kezdeményezzük a hívást!

• A banknak minden eszköze megvan, hogy egy gyanús utalást megállítson további egyeztetésig – **akár anélkül is, hogy velünk felvenné a kapcsolatot.** Ne dőljünk be a sürgetésnek! **Ha tehetjük, személyesen menjünk be a bankunkba egyeztetésre.**

• **SOHA ne telepítsünk a telefonunkra telefonos kérésre semmilyen alkalmazást** és NE ADJUNK MEG semmilyen azonosító adatot telefonon (bankkártya adatok, banki belépési adatok, jelszavak – ezek NEM szükségesek az azonosításhoz!)

• **KÉRDEZZÜNK!** Biztos van a közelünkben az informatikában jártas(abb) személy, akár családtag, szomszéd, aki el tudja oszlatni vagy meg tudja erősíteni gyanúnkat!

Gyorshitelek, kedvező kamatozású hitelajánlatok

Egyre gyakrabban találkozhatunk igazán kedvező, már-már kecsegtető hitelajánlatokkal, akár a Marketplacen vagy Messenger üzenetben is. **Hitelt Magyarországon kizárólag a megfelelő engedélyek birtokában lévő pénzügyi szolgáltató vagy hitelintézet nyújthat.** Amennyiben ilyen, nagyon előnyös hitelajánlatot kapunk, **legyünk bizalmatlanok!** A csalás abban rejlik, hogy **előzetes költségeket** kell megfizetnünk a hitel folyósítása előtt: pl. folyósítási díjat, eljárási díjat, biztosítást stb. Ezeket a költségeket klasszikus hitel esetén a folyósításkor vonja le a bank, nekünk nem szükséges megelőlegezni!

Gyakran ígérnek 10-20 milliós hiteleket, sokszor olyan törlesztőrészlettel és futamidővel, amely még a tőkét sem fedezné, nemhogy a kamatait. ***Tegyük fel magunknak a kérdést: találkoztunk már olyan emberrel, aki messengeren keresztül kapott hitelt?*** Szerintem mindannyiunknál nem a válasz! A hitelezés komoly gazdasági érdekből történik, senki nem fog „ingyenhitelt" adni számunkra!

Sok esetben a külföldi ügyintéző „saját" útlevelét, személyi igazolványát is elküldi, ezzel bizalmat ébreszt bennünk. Számos esetben létező bank nevében jár el, de a kommunikáció nem banki felületen, nem banki e-mailen keresztül történik (hotmail, gmail e-mail címeket ad meg). Hitelszerződést is kapunk, akár magyar nyelven is – de hitelszerződést nem köthetünk úgy, hogy kinyomtatjuk, aláírjuk, majd visszafotózva már küldik is a milliókat…

Hogyan kerüljük el?

• **Mérjük fel a lehetőségeinket!** Ha már kis összegű kölcsönt sem folyósítanak számunkra, vajon miért adna „vadidegen" fedezet nélkül 10-20 millió forintot? A „túl szép, hogy igaz legyen" történetek általában átverések!

• Hitelszerződést nem lehet messengeren vagy e-mail üzenetben kötni. Bár léteznek online hitellehetőségek, ezek meghatározott banki felületekhez kapcsolódnak!

• Jelenleg 9% a jegybanki alapkamat – aki ennél kedvezőbb kamatra kínál hitelt, az saját kárára tenné ezt, egy általános, kamattámogatással nem rendelkező hitel esetében ennél kedvezőbben biztosan nem tudunk szerződni!

• A hitelfolyósítással kapcsolatos költségeket NEM SZÜKSÉGES megelőlegezni, az a nyújtott hitelből kerül levonásra. **SOHA ne fizessünk előre semmit!** Ha hitellel kapcsolatosan költséget kellene megelőlegezni, mindig SZEMÉLYESEN is járjunk utána!

• SOHA ne küldjünk hotmail, gmail vagy egyéb, nem egyértelműen banki címre semmilyen iratot, igazolást!

• **KÉRDEZZÜNK!** Biztos van a közelünkben az informatikában jártas(abb) személy, akár családtag, szomszéd, aki el tudja oszlatni vagy meg tudja erősíteni gyanúnkat! *Hitellel kapcsolatos kérdésben SOHA ne döntsünk egyedül, kérjünk tanácsot, véleményt!*

*

Sajnos ma már macska-egér harc a rossz szándékú emberekkel való versenyfutás, mindig jönnek újabb és újabb trükkök, napról-napra olvashatunk áldozatokról, akiknek az amúgy sem kedvező helyzetén még mélyített egy-egy ilyen átverés!

LEGYÜNK GYANAKVÓAK ÉS NE FÉLJÜNK SEGÍTSÉGET KÉRNI!



Egy kis fejtörő – Sudoku

Az alábbiakban egy könnyebb (3x2-es) és egy nehezebb táblát adunk közre, melyben 1-től 6-ig, illetve 1-től 9-ig szükséges a számokat beírni úgy, hogy a vastaggal jelölt keretekben, a sorokban és az oszlopokban is mindegyik szám csak egyszer szerepeljen.

6	3		5			4		
		1			6	3	8	2
9	2			7				6
	6			9				
					7		6	
	8				4	7	1	
8	9			1			7	
7	5	2				9		
4		3	7	5		6		8

2			5	6	
5	6			3	
1	2		6		5
			1	2	3
	5			1	2
	1				

A ruha teszi a munkavállalót? – a munkáltató előírásai a munkavállaló öltözködésére

Dr. Halmos Szilvia munkaügyi ügyszakos bíró (Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság) foglalta össze az öltözködéssel, ruházattal kapcsolatos munkaügyi rendelkezéseket. Az öltözködésünkről való döntés és annak végrehajtása általában a magánszféránkhoz tartozó terület. Egyes munkahelyeken azonban dress code van érvényben: formaruhát, egyenruhát, munkaruhát, védőöltözetet kell hordani. Mikor teheti meg a munkáltató, hogy beleszól a munkavállaló öltözködésébe, és hogyan kell – térben, időben, infrastruktúrával – lehetőséget biztosítania a munkavállalónak a ruhaviseleti előírások megtartására?

A Munka törvénykönyve tételesen nem rendelkezik arról, hogy a munkáltató milyen körben írhat elő a ruhaviselettel kapcsolatos kötelezettségeket.

A munkahelyi öltözködés korlátozására többféle célból is sor kerülhet, ennek megfelelően a munkahelyi ruházat több típusát különböztetjük meg, amelyekre különböző jogszabályi rendelkezések vonatkoznak. A főbb típusok az alábbiak:

Formaruha

Formaruhának nevezzük azt az öltözéket, amelyet a munkáltató azért viseltet a – jellemzően ügyfelekkel, partnerekkel kapcsolatban álló – munkatársakkal, hogy valamilyen, a külső személyek felé irányuló üzenetet kommunikáljon, vagy az egységes megjelenés a cég rendezett imázsát erősítse.

A Munka törvénykönyvében szereplő általános előírás szerint a munkáltató a munkavállaló személyiségi jogait a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból, az ehhez szükséges mértékben, és a cél elérésével arányosan korlátozhatja. (A szükségességet, arányosságot alátámasztó körülményekről a munkavállalót előzetesen írásban tájékoztatni kell.) Az öltözék megválasztása az egyén önkifejezésének, önrendelkezésének fontos eleme, ezért amennyiben a munkáltató ezt korlátozza, a személyiségi jogok korlátozásának előbb említett feltételrendszerét kell szem előtt tartania.



A munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő oknak minősülhet a fenti cél, amelyet a munkáltató a formaruha előírásával kíván elérni. Ugyanakkor például egy home office-ban dolgozó, másokkal képernyőn keresztül sem érintkező munkavállaló esetén nyilvánvalóan szükségtelen beavatkozás lenne a formaruha viselésének előírása.

Ha az öltözködésre vonatkozó utasítás a célnak megfelelőnek és szükségesnek tartható, még az arányosság követelményére is figyelemmel kell lenni: ha például a szabadban dolgozó munkavállalóval hideg időben csak kabátban találkoznak az ügyfelek, akkor az alsóbb ruházati rétegek megszabása nyilvánvalóan aránytalan lenne.

Munkaruha

Munkaruhának nevezzük azt a ruhát, amelyet a munkáltató azért biztosít, hogy a munkavállaló saját ruháját megkímélhesse a munkával járó fokozott igénybevételtől, szennyeződéstől.

A korábbi Munka Törvénykönyve még kifejezetten előírta a munkaruha biztosításának kötelezettségét az ilyen esetekre. A hatályos törvényben **ilyen rendelkezés már nem szerepel.** Azonban általános szabályként a munkáltató továbbra is köteles viselni a munkavégzéssel összefüggően indokoltan felmerülő költségeket (adott esetben a saját ruha védelmével járó költségeket). Továbbá a munkáltatónak a kártérítési felelősség szabályai szerint helyt kell állnia azokért a károkért, amelyek a munkavállaló ruházatában keletkeznének a munkával járó szennyeződés, elhasználódás okán, így saját érdekében is áll megfontolni a munkaruha biztosítását. Így a munkáltató belső szabályzatban is előírhatja az előbbi célokból a biztosított munkaruha viselésének kötelezettségét, a személyiségi jogok korlátozásának fenti szabályait betartva.

Védőruha

Ruhaviseleti szabályokat a munkavédelmi előírások is meghatározhatnak. Egyes ruhadarabok (védőruha) egyéni védőeszköznek minősülhetnek, ha a munkavállalót a fizikai, biológiai, kémiai kockázatoktól védik. Ezeket a munkáltató az általa írásban meghatározott rend szerint köteles térítésmentesen biztosítani a munkavállaló részére, aki ezt köteles viselni, és a tőle elvárható szinten tisztítani. A védőruha biztosításának és használatának részletes szabályait az egyéni védőeszközökről szóló uniós és magyar ágazati szabályok írják elő, melyek alkalmazása a felek számára kötelező. A védőruhának megfelelőségi tanúsítvánnyal kell rendelkeznie.

Egyenruha

Egyes ágazatokban (pl. vízi közlekedés, közterület-felügyelet, erdészet) jogszabály írja elő az egyenruha viselésének kötelezettségét, az adott hivatásrendben, szolgáltatás körében dolgozó személy felismerhetőségének, megkülönböztetésének érdekében.

A magánszemélynek a munkáltató részéről juttatott munkaruházati termékek szja-



mentesek. Az Szja tv. ennek megfelelően részletesen szabályozza a munkaruházati termék fogalmát, amely a munka során viselendő öltözékek fenti kategóriáit, továbbá egyéb típusait is magában foglalja.

Mikor és hogyan köteles a munkáltató a munkahelyi öltözködést biztosítani?

A munkavédelmi törvény általános jelleggel írja elő, hogy minden munkavállaló részére biztosítani kell a munkahely és a munka jellegének megfelelően az öltözködés lehetőségét. Szabadtéri munkahelyen az időjárás elleni védelemről is gondoskodni kell, ami szintén magában foglalhatja a megfelelő öltözék fel- és levételének biztosítását. A munkahelyek kialakításáról szóló rendeleti jogszabály (a munkahelyek munkavédelmi követelményeinek minimális szintjéről 3/2002. (II. 8.) SzCsM-EüM együttes rendelet; a továbbiakban: Rendelet) a fentiekhez illeszkedően részletes szabályozást tartalmaz a munkahelyi öltözők kialakításával kapcsolatban.

Eszerint akkor van szükség munkahelyi öltözők kialakítására, ha a munkavégzéshez külön munkaruhát, védőruhát kell viselni, és – egészségügyi okok miatt, vagy a munkavállalók korára, nemére tekintettel – nem várható el tőlük, hogy máshol öltözzenek át. Tehát például ha a futár munkavállalónak csak az utcai kabátját kell kicserélnie a munkakabátjára, és ezt megteheti a fűtött iroda központi helyiségében, akkor ehhez nem feltétlenül kell külön öltözőhelyiséget biztosítani. Amennyiben azonban a szükséges öltözködés a szobában viselendő felső- vagy alsóruházatot is érinti, úgy az emberi méltóság tiszteletben tartása is megkövetelheti, hogy a munkavállalók diszkrét körülmények között öltözhessenek.

Ha a fentiek alapján nem kell kialakítani öltözőhelyiséget, akkor is biztosítani kell olyan zárható helyet, ahol a munkavállaló munkahelyen nem viselt ruháit tarthatja.

Elkülönített öltözőket kell biztosítani nők és férfiak részére. Legfeljebb 10 fő munkavállaló esetén ezt ki lehet váltani egyetlen helyiséggel, amelynek azonban elkülönített időben való használatát kell garantálni. Ennek elmulasztása a munkavállaló alapvető, illetve személyiségi jogaként is nyilvántartott emberi méltósághoz való jogának megsértését eredményezheti.

Gondot kell fordítani a munkavállaló saját ruházatának biztonságos tárolására is. A munkáltató telepíthet öltözőszekrényeket is (min. 0,5 m^2 alapterülettel). Lehetővé kell tenni, hogy a munkavállaló a saját ruházatát a munkavégzés időtartama alatt elzárva tarthassa. Ha a munkakörülmények úgy kívánják – különösen veszélyes anyagok, nedvesség, szennyeződés esetén –, külön öltözőszekrényt is kell biztosítani azokon a szekrényeken kívül, ahol a munkavállalók az utcai ruhájukat tartják. Ha pedig fogasos (ruhatári) öltözőt alakítanak ki, akkor a munkavállalók részére személyi értéktárgyaik megőrzéséhez zárható fiókokat kell rendszeresíteni. A munkahelyre bevitt dolgokban (ruházatban, értéktárgyakban) keletkezett kárért a munkáltató az általános munkajogi kárfelelősségi szabályok szerint tartozik kártérítési felelősséggel. A munkáltató előírhatja a munkahelyre bevitt dolgok megőrzőben (pl. zárt öltözőszekrényben) való elhelyezését vagy a bevitel bejelentését. A munkába járáshoz vagy a munkavégzéshez nem szükséges dolgok csak a munkáltató engedélyével vihetők be. E szabályok megsértése esetén a munkáltató a bekövetkezett kárért csak szándékos károkozása esetén felel.

A munkavállaló öltözőben való tényked ése a magánszférájához tartozó cselekvés, ezért az az emberi méltósághoz való jogának védelme érdekében a munkáltató előtt főszabály szerint **rejtve kell, hogy maradjon.** Mennyiben ellenőrizheti tehát az öltözőben történteket a munkáltató? A Munka törvénykönyvének előírása szerint a munkavállaló csak munkaviszonnyal összefüggő magatartása körében ellenőrizhető, amelyhez a munkáltató technikai eszközt is alkalmazhat, amiről a munkavállalót azonban előzetesen írásban tájékoztatni kell. A személy- és vagyonvédelmi, valamint a magánnyomozói tevékenység szabályairól szóló 2005. évi CXXXIII. törvény rendelkezése alapján viszont **nem alkalmazható elektronikus megfigyelőrendszer olyan helyen, ahol a megfigyelés az emberi méltóságot sértheti, így az öltözőhelyiségekben sem.**

Előfordulhat, hogy az öltözőszekrények munkáltató által való átvizsgálása indokolttá válik, amennyiben erre a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vonatkozásában van szükség, például, ha a munkahelyről való lopás alapos gyanúja merül fel. Ilyenkor fokozottan kell ügyelni az Mt.-ben szabályozott alapvető magatartási követelményekre (minden érintett – pl. az adott munkavállalókkal együtt öltözködők – személyiségi jogainak védelme, joggal való visszaélés tilalma), továbbá az adatvédelmi szabályok megtartására.

A nevetés biztosan nem árt

Egy nő bemegy a zöldségeshez és kér két kiló szőlőt.

- A férjemnek viszem, tudja nagyon szereti. A szőlő nem tartalmaz semmi mérgező anyagot?

- Nem asszonyom, azt a patikusnál vehet rá.

***

Nagypapa mesél az unokáinak a háborús emlékeiből:

- Egyszer egy teljes századot tettem harcképtelenné, teljesen egyedül!

- Tényleg? Tüzér voltál?

- Nem... szakács!

***

Férfi a repülőgépen a stewardessnek:

- Hölgyem, fel vagyok háborodva! Rendszeresen Önökkel repülök, de sosem csak meghatározott időben pihenhetek, soha nem látom a filmet, és mindig ablak mellett kell ülnöm!

- Ne szórakozzon már kapitány úr, hanem kezdje meg a felszállást!

***

Egy apáca elhatározza, hogy megpróbálja jó útra téríteni a zárda mellett dolgozó építőmunkásokat, mivel igen zavarja a fülét az állandó káromkodás. Úgy gondolja, hogy a legjobb módszer, ha az ebédszünetben ő is a munkásokkal ebédel, így nem tartja fel őket. Becsomagolja az ebédjét egy zacskóba, és ebédidőben odamegy a munkásokhoz.

- Jó napot uraim! - kezdi a mondandóját mosolyogva. - Ismerik Önök Jézus Krisztust?

A munkások egymásra néznek döbbenten, majd egyikük odakiált az építkezés másik végében üldögélő munkásoknak:

- Hé! Ismeritek ti Jézus Krisztust?

- Mé' kérded? - kiabálnak vissza.

- Mert itt a felesége az ebéddel!

***

Az újdonsült apuka rohan ki a szülőszobából, hogy elújságolja a hírt a kint várakozó családtagjainak:

- Ikreink születtek!

- Na és kire hasonlítanak? - kérdezi a nagymama.

- Hogy-hogy kire? Hát egymásra!

***

Kovács leül az asztalhoz ebédelni. Mielőtt hozzáfogna, csodálkozva kérdezi a feleségét:

- Mondd, drágám, miért öltöztél talpig feketébe?

- Ne törődj vele, drágám! Edd csak meg szépen a gombalevest!

***

Szeretem az extrém sportokat, mert közben rengeteg új barátot ismerek meg: mentősöket, baleseti sebészeket, gyógytornászokat és kedves embereket, akik kihívták a mentőket!

***

- Hol nyaraltok az idén?

- Egy spanyolországi fürdőhelyen, San Juanban.

- Nem San Juanban, hanem San Huanban, mert a spanyolok a j-t h-nak ejtik! És mikor indultok?

- Húniusban vagy húlius elején.

***

- Nem ajánlom, hogy túl sok tengeri rákot fogyasszon - mondja a házigazda a vendégnek.

- Te jó isten, miért? Talán nem friss?

- Dehogynem, de én is szeretném megkóstolni!



Tényképe – Az Olajipari Szakszervezet havilapja
Felelős szerkesztő: Sólyom Balázs • Kiadó: Kovács László • 2443 Százhalombatta, Pf. 1.
www.olajipariszakszervezet.hu • olajipariszakszervezet@mol.hu • +36-20-425-7869