

Az utasítás és megtagadása munkajogi és munkavédelmi szempontból





MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

SZÉCHENYI 2020



A kézirat lezárva 2017. december 1-jén.

Impresszum

Szerző: Dr. Dudás Katalin
Lektorálta: Dr. Koch Mária
Felelős Kiadó: Kereskedelmi Alkalmazottak Szakszervezete
1068 Budapest, Városligeti fasor 46-48.
Projekt neve: A munkahelyi egészség és biztonság
fejlesztése a kiskereskedelmi ágazatban
Projekt azonosítószám: GINOP-5.3.4-16-2017-00028
Nyomda: Le Coin Kft., 1066 Budapest, Lovag utca 16.
ISBN: ISBN 978-615-00-1192-9
Készült 2018-ban.



Az utasítás és megtagadása munkajogi és munkavédelmi szempontból

1. A munkáltató utasítási jogának elvi és elméleti alapjai

A munkaviszonyt a felek eltérő súlya jellemzi. A munkavállaló nem csupán gazdaságilag, megélhetése biztosítása okán függ a munkáltatótól, hanem jogi szempontból is. Ezt a függőségi viszonyt a munkáltató széleskörű utasításadási joga testesíti meg.

A munkaviszonyban a **felek jogait és kötelezettségeit** a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény [Mt.] VIII., „A munkaszerződés teljesítése” c. fejezete határozza meg, de ezen túlmenően is találunk jogokra és kötelezettségekre vonatkozó szabályokat pl. a munkaidőről vagy a munkaberről szóló fejezetekben is. A munkáltatót igen széles körű utasítási jog illeti meg, **konkrétan meghatározhatja** a munkavállaló kötelezettségeit – pl. a munkaidő-beosztás elkészítésével utasítást ad számára, hogy mely időpontban végezzen munkát, ám a munkaidő-beosztás meghatározását csak a törvényes keretszabályok figyelembevételével végezheti. A munkáltató utasítási jogánál fogva tehát **egyoldalúan is alakíthatja a munkaviszony tartalmát** (azon kérdések vonatkozásában, ahol a törvény nem teszi kötelezővé a felek megállapodását).

A munkáltató utasítási joga a munkavégzés minden elemét érintheti, meghatározhatja annak tartalmát (a munkafeladatokat), körülményeit (a feladatok teljesítésének határidejét, elvégzésének módját), befolyásolhatja a munkavállaló magatartását (pl. az ügyfelekkel való kapcsolattartás során), egyéb kötelezettségeket állapíthat meg a munkavállaló számára (pl. másik kereskedelmi egységbe történő munkavégzést írhat elő) stb.

Az utasításadási jog megjelenik a munkavédelem területén is. A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény [Mvt.] alapelvi szinten rögzíti, hogy **a munkáltató a felelős** az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósításáért, és ezek megvalósításának módját – a jogszabályok és a szabványok keretein belül – ő maga határozza meg [Mvt. 2. § (2)-(3) bekezdés]. Ebből fakad a munkáltató felruházása a munkavédelem körében is az utasítási joggal. Mind a munkajog, mind a munkavédelem területén a munkáltatónak

egyben kötelessége is, hogy az utasításadási jogával éljen, a munkavégzés kereteit meghatározza, a munkavállaló számára iránymutatást adjon, s így biztosítsa a különféle jogszabályi rendelkezések betartását. Az utasításadási jogtól elválaszthatatlan a munkáltató **ellenőrzési, számonkérési joga és kötelezettsége**, elsődlegesen ott, ahol a munkáltató saját kötelezettségeinek teljesítése függ attól, hogy munkavállalója a számára adott utasításokat megtartotta-e. Erre jó példa a munkavédelem területe: az egyéni védőeszközt a munkavállalónak nemcsak biztosítani, hanem viselését ellenőrizni kell; a szabályt be nem tartó munkavállalót pedig szankcionálni kell.

Ami az egyik oldalon jogként jelenik meg, az a másik fél oldalán kötelezettségként jelentkezik. A munkavállalót tehát a munkáltatói **utasítások végrehajtásának kötelezettsége** terheli. Természetesen ennek kereteit mind a munkajogi, mind a munkavédelmi szabályok meghatározzák, és kivételesen lehetővé, vagy akár kötelezővé teszik az utasítás megtagadását is. Ez utóbbi esetben a munkavállaló más kötelezettsége erőteljesebben érvényesül, mint az utasításnak való engedelmessége, továbbá, a munkavállalót felelősség terheli az önálló, jogszerű eljárásért, mely alól ilyenkor a munkáltatói utasításra való hivatkozással sem bújhat ki.

2. Egyes munkaügyi utasítások

2.1 Utasítás a munkavégzésre vonatkozóan

Az Mt. egyértelműen rögzíti, hogy a munkaszerződés alapján a munkavállaló köteles a **munkáltató irányítása szerint** munkát végezni.¹ Köteles továbbá munkáját személyesen, és – többek között – a munkájára vonatkozó utasítások szerint ellátni.² Emellett köteles a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni és munkaideje alatt – munkavégzés céljából, munkára képes állapotban – a munkáltató rendelkezésére állni, azaz utasításokra várni. A munkáltató viszont köteles a munkavállalót **foglalkoztatni** – ebbe beleértendő a munkavégzéshez szükséges irányítás megadása is.

¹ Mt. 42. § (2) bekezdés a) pont

² Mt. 52. § (1) bekezdés a)-c) pont

A munkafeladatok kijelölésére vonatkozó utasítás sajátos esete, amikor az előre kialakított **szereződéses feltételektől eltérő körülmények közötti munkavégzésre** is utasíthatja a munkáltató a munkavállalót. Így jogosult a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál foglalkoztatni,³ azaz más munkakörbe tartozó feladatokkal megbízni, átirányítani, más munkavégzési helyre (akár külföldre) kiküldeni vagy más munkáltatóhoz kirendelni. A munkáltatói utasítás időben és személyi köre tekintetében a törvény által korlátozott:

- naptári évenként összesen 44 beosztás szerinti munkanap vagy 352 óra erejéig van erre lehetőség (ezen időhatárok csak a munkavállaló beleegyezésével haladhatók meg),
- nem kötelezhető a munkavállaló más helységben végzendő munkára, pl. ha várandós, vagy gyermeke 3 évesnél kisebb, vagy 16 évesnél kisebb, egyedül nevelt gyermeke van stb.

A munkavállaló kérheti a munkáltatót, hogy döntését változtassa meg, arra hivatkozva, hogy az utasítás végrehajtása neki aránytalan sérelmet okozna személyi, családi stb. körülményeire tekintettel.⁴ Ezt a méltányos mérlegelés követelményének nevezzük.

Jog eset!

A munkáltató ugyan ismerte a munkavállaló nem kielégítő egészségi állapotát, idős édesanyja gondozásával járó többletfeladatait, mégis ezt figyelmen kívül hagyva külföldön történő tartós munkavégzést rendelt el neki. A külföldi kirendelés rendeltetésellenes volt, ezért a munkavállaló jogszerűen utasította vissza.⁵

2.2 Utasítás a munkaidőre vonatkozóan

A munkáltató a munkaidőt az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményére, valamint a munka jellegére figyelemmel **osztja be**.⁶ A beosztás tulajdonképpen egy munkáltatói utasítás. Ez a munkáltatónak nem csupán joga, de kötelezettsége is, hiszen a beosztás során alkalmaznia kell a munkavállalót védő szabályokat, melyek a ledolgozható idő maximumával, időpontjával, a kiadandó pihenőidő mértékével, a

³ Mt. 53. §

⁴ Mt. 6. § (4) bekezdése

⁵ 1979/20009.ME

⁶ Mt. 97. § (1) bekezdés

munkaszüneti napokkal kapcsolatosak; így pl. gyermekét egyedül nevelő munkavállaló számára éjszakai munka nem rendelhető el.

A munkáltató a munkaidővel kapcsolatos utasítási jogáról le is mondhat, a munkaidő beosztásának jogát a munkavégzés önálló megszervezésére tekintettel a munkavállaló számára írásban átengedheti (**kötetlen munkarend**). Fontos kiemelni, hogy az átengedés egyoldalú munkáltatói aktus, azaz a kötetlen munkarend alkalmazásához nem kell a felek megállapodása, hanem ennek elrendelése is egyfajta munkáltatói utasítást jelent. Természetesen a munkáltató ilyen utasítást csak akkor adhat, ha ennek törvényi feltétele – nevezetesen a *munkavégzés önálló megszervezhetősége* – fennáll. A munkáltató számára kedvező, hogy kötetlen munkarend esetén nem kell a munkaidőt beosztania, rendkívüli munkavégzésért, állásidőért fizetnie, a munkaidőt nyilvántartania – ugyanakkor a kötetlen munkarend elrendelésével lemond a munkavégzés megszervezésével kapcsolatos utasításadási jogának egy részéről. A törvény értelmében azonban a munkarend kötetlen jellegét nem érinti, ha a munkavállaló a munkaköri feladatok egy részét sajátos jellegükénél fogva, meghatározott időpontban vagy időszakban teljesítheti – ami azt jelenti, hogy a munkáltató továbbra is adhat utasítást pl. értekezleteken való részvételre, ügyfelekkel való találkozók meghatározott időpontban való lebonyolítására.

A munkafeladatok nagy részét a munkavállaló a saját maga által megválasztott ütemezés szerint végezheti. Ugyanakkor a munkáltató köteles gondoskodni arról, hogy a munkavállalók az előírt minimális pihenőidőt ténylegesen igénybe vegyék.⁷

2.3 Utasítás pihenőidőben történő rendelkezésre állásra

A munkáltató utasítást adhat arra is, hogy a munkavállaló nem csupán a munkaidejében, hanem azon kívül **álljon készenlétben**, esetleges munkavégzésre vonatkozó utasítása teljesítésére. Ez az ügylet vagy készenlét, előbbi esetén a munkáltató utasítása kiterjed a készenlétben állás helyének meghatározására is.⁸ Ha ezen idő alatt munkavégzésre is utasítást ad a munkáltató, ez rendkívüli munkavégzés elrendelésének fog minősülni.

⁷ C-484/04. EUB ítélet

⁸ Mt. 110-112. §

Jog eset!

Ha a munkavállaló a munkáltató kifejezett utasítása ellenére végzett munkát a munkaidején túl, annak időtartama nem minősülhet díjazásra jogosító rendkívüli munkaidőnek akkor sem, ha a munkavégzés a munkáltató érdekében történt.⁹

2.4 Utasítás a szabadság kiadására vonatkozóan

A szabadság kiadása a munkáltató joga és kötelezettsége is egyben. Főszabályként a munkáltatót illeti meg a **szabadság igénybevétele időpontjának meghatározása**. A szabadságkiadási utasítás korlátját képezi, hogy a munkáltatónak a munkavállalót előzetesen meg kell hallgatnia és érdekeit méltányosan kell mérlegelnie; továbbá, hogy évente 7 munkanap tekintetében a munkavállalót illeti meg a szabadság kivételének joga (kivéve a munkaviszony első 3 hónapjában).¹⁰

A munkáltató a már kiadott szabadságot **meg is szakíthatja** és a munkavállalót munkavégzésre visszarendelheti. Erre csak akkor kerülhet sor, ha kivételesen fontos gazdasági érdeke, vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok fennállása teszi szükségessé, és a munkavállaló ezzel összefüggésben keletkezett költségeit és kárát megtéríti.¹¹

2.5 A teljesítménykövetelmény megállapítása, mint utasítás

A munkabér általában megállapodás tárgya, mivel a munkaszerződés egyik elhagyhatatlan tartalmi eleme. A szerződéses munkabért, illetve az általánostól eltérő munkakörülmények után fizetendő pótlékokat (pl. éjszakai pótlék) a munkáltató köteles kifizetni, így utasításadásra e tekintetben általában nincs mód.

A munkabérrel kapcsolatosan utasításként fogható fel a **teljesítménykövetelmény** előzetes meghatározása, amennyiben kijelöli a munkavállaló számára a munkavégzés elvárt intenzitását, sebességét.¹²

A munkáltató ezen utasítási jogának korlátját jelenti, hogy a teljesítménykövetelményt reálisan kell meghatározni, azaz oly módon, hogy objektív mérésen és számításra kell alapulnia, és a 100%-os teljesítésnek a teljes munkaidőben lehetségesnek kell lennie. A teljesítménykövetelményre vonatkozó utasítás megadásának időpontja törvényileg szabályozott: előzetesen (bevezetése előtt) és írásban kell történnie.

⁹ BH 2015.201

¹⁰ Mt. 6. § (3) bekezdés, 122. §

¹¹ Mt. 123. § (5), (7) bekezdés

¹² Mt. 138. §

2.6 Egyéb munkaügyi utasítások

A munkáltató utasíthatja a munkavállalót, hogy a munkavégzése során hasznosítható **képzést** végezzen el, végzettséget szerezzen meg. Ez esetben minden költség a munkáltatót terheli, tanulmányi szerződés nem köthető.¹³

Az atipikus munkaviszonyokkal összefüggésben a **táv munkánál** (ez a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel (együtt: számítástechnikai eszköz) végeznek és eredményét elektronikusan továbbítják) a törvény rögzíti, hogy a munkáltató utasításadási joga – eltérő megállapodás hiányában – kizárólag a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki. Munkaerő-kölcsönzés esetén a **kikölcsönzés** is egyfajta munkáltatói utasítás a kölcsönadó részéről, amely a kölcsönvevőnél történő munkavégzést, annak időtartalmát határozza meg a munkavállaló számára.

2.7 Utasításadás előzetes megállapodás alapján

Bizonyos esetekben az utasítási jogkör csak akkor gyakorolható, ha a felek előzetesen megállapodnak. Ezt a megállapodást nem kötelező írásba foglalni, létrejöhet szóban is, vagy bizonyos esetekben a felek ráutaló magatartásával is. Például az osztott napi munkaidő elrendelésének feltétele a felek előzetes megállapodása;¹⁴ várandós, három évesnél kisebb gyermeket nevelő munkavállaló munkaideje egyenlőtlenül csak akkor osztható be, ha ehhez előzetesen hozzájárult.¹⁵ A kikölcsönzésre adott utasításnak pedig az a feltétele, hogy maga a munkaszerződést létrehozó megállapodás irányuljon a munkavégzés e formájának alkalmazására.¹⁶

¹³ Mt. 200. §, 229. § (2) bekezdés b) pont

¹⁴ Mt. 100. §

¹⁶ Mt. 218. § (1) bekezdés

3. Eljárási szabályok az utasításokkal kapcsolatosan

3.1 Az utasításadási jog gyakorlója

Az utasításadás munkáltatói jogkörnek minősül. Az Mt. előírja, hogy a munkáltató legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított 15 napon belül írásban köteles tájékoztatni a munkavállalót – többek között – a munkáltatói jogkör gyakorlójáról. A munkáltatói jogkört többen megosztva is gyakorolhatják: jellemző, hogy az alapvető jogokat (munkaviszony létesítése, megszüntetése, munkaszerződés módosítása, bér-emelés stb.) a felsőbb vezetők valamelyike, míg az utasításadási jogot a munkairányításáért közvetlenül felelős gyakorolja.

3.2 Az utasításadás formai és általános tartalmi követelményei

A munkáltatói utasításadás általában szóban történik, de az Mt. bizonyos esetekben formai követelményként **írásba foglalást** is kötelezővé tesz:

- a munkavállaló kérésére a munkáltatónak a jognyilatkozatát (utasítást) akkor is írásba kell foglalnia, ha az egyébként nem kötelező,¹⁷
- a munkaidőkeret kezdő és befejező időpontját írásban meg kell határozni és közzétenni,¹⁸
- a munkaidő-beosztást legalább hét nappal korábban, legalább egy hétre írásban kell közölni,¹⁹
- a rendkívüli munkaidőt a munkavállaló kérése esetén írásban kell elrendelni.²⁰

Az egyedi utasítás mellett a gyakran előforduló utasítások munkáltatói belső szabályzatba foglaltan is megadhatók. Ez jelenthet írásba foglalást, de a törvény szerint a munkáltató által fenntartott gyakorlat is belső szabályzatnak tekintendő.²¹

¹⁷ Mt. 22. § (1) bekezdés

¹⁸ Mt. 93. § (4) bekezdés

¹⁹ Mt. 97. § (4) bekezdés

²⁰ Mt. 108. § (1) bekezdés

²¹ Mt. 17. §

Jog eset!

A munkahelyen korábban kifüggesztett, de azóta eltűnt írásbeli tájékoztatásban foglaltakra a munkáltató akkor hivatkozhat utasításként, ha:

- *az abban foglaltakat bizonyítottan mindenki megismerhette,*
- *az egyértelmű eligazítást adott a követendő magatartásról,*
- *a munkáltató pedig következetesen elvárta az előírások betartását.*

Amennyiben mindezt a munkáltató nem tudja bizonyítani, akkor a munkavállaló munkaviszonyát a tájékoztatásban foglaltak betartásának elmulasztása miatt nem szüntetheti meg.²²

A munkavállalótól olyan **utasítás** kérhető számon, amely **világos és egyértelmű**, de azt is figyelembe kell venni, hogy az utasítás kiadását követően annak végrehajtását az erre feljogosított vezető megkövetelte-e.

Belső utasítás, vagy szabályzat hiánya nem mentesíti a munkavállalót az általános magatartási normák, elvárások, és a munkáltatónál érvényesülő gyakorlat betartása alól.

Jog eset!

A munkáltatónál belső utasítás vagy szabályzat nem volt a talált tárgyak elhelyezésére illetően. A munkavállaló a vevő által az üzletben hagyott tárgyat hazavitte, annak ellenére, hogy több megoldás közül is választhatott a talált napszemüveg biztonságos elhelyezése érdekében. Magatartása a munkaviszonyban és az adott munkahelyen elvárható általános követelményeknek nem felelt meg, a munkáltató erre hivatkozva jogszerűen, azonnali hatállyal szüntette meg a munkavállaló munkaviszonyát.²³

Természetesen nincs akadálya annak sem, hogy az eddig meg nem követelt szabályt a munkáltató megkövetelje a későbbiekben és annak be nem tartása miatt a munkaviszony-megszüntetés szankciójával éljen. Ebben az esetben azonban a munkavállalók számára egyértelművé kell tenni (körlevél, vagy más módon), hogy a szabály betartása a jövőre nézve elvárt és a mulasztók súlyos jogkövetkezményekkel számolhatnak.

²² EH 2017.M2

²³ EH2016. M.28

4. Az utasítás teljesítése és annak megtagadása, az utasítástól való eltérés

A munkáltatói utasítást a munkavállaló általában köteles teljesíteni, annak megtagadása, nem teljesítése figyelmeztetésre, szankcióra, súlyosabb esetben akár azonnali hatályú felmondásra ad alapot. Ilyen esetek megítélésére számos közzétett bírói ítélet született.

Jog eset!

Jogszerű a munkáltatói azonnali hatályú felmondás, ha a munkavállaló a változó munkavégzési hely kikötése ellenére a munkáltató által kijelölt helyen a munkát nem vette fel.²⁴

Jog eset!

A munkaviszonyból eredő lényeges kötelezettség szándékos megszegése miatt az azonnali hatályú felmondás jogszerű, ha a munkavállaló többször a jelenléti íven általa feltüntetett időponttól jóval hamarabb, engedély nélkül távozott a munkahelyéről, és így az előírt munkarend szerinti munkaidőben nem állt a munkáltató rendelkezésére.²⁵

Jog eset!

A munkavállaló lényeges kötelezettsége, hogy a munkaidőt a munkáltató javára történő munkavégzéssel töltsse. Ennek rendszeres megszegése, amely munkaidőben a munkahely engedély nélküli elhagyásával is jár, olyan jelentős mértékű, amely a legsúlyosabb fegyelmi büntetés, az elbocsátás kiszabását önmagában megalapozza.²⁶

Jog eset!

A rendkívüli időjárási helyzet miatt megnehezedett hazajutásra hivatkozással két órával a munkaidő lejárta előtt, a munkáltató kifejezett tiltása ellenére, durva, trágár szavak használata mellett a munkahelyéről eltávozott munkavállaló munkaviszonyának azonnali hatályú felmondással történt megszüntetése – az eset összes körülményére tekintettel – megalapozott.²⁷

²⁴ BH2015. 401

²⁵ BH2015. 358

²⁶ BH2013. 254

²⁷ BH2015. 438

Külön rendelkezik a törvény arról a két esetről, amikor a munkáltatói utasítás teljesítésének megtagadása jogszerű. Az utasítás megtagadása egyes esetekben a munkavállaló számára jog, mégpedig olyan jog, melynek gyakorlása miatt őt hátrány nem érheti; más esetekben viszont kötelezettség. A munkavállaló az utasítás megtagadása esetén is köteles a további, jogszerű utasítások teljesítésére rendelkezésre állni.²⁸

A munkavállaló akkor tagadhatja meg az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy a munkavállaló – saját maga – életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné. Közvetlennek akkor tekinthető a veszélyeztetés, ha pontosan azonosítani lehet, hogy kire – ebben az esetben a munkavállalóra magára – irányul a veszély, melynek realizálódása rövid időn belül bekövetkezhet. Súlyos a veszélyeztetés akkor, ha súlyos munkabalesethez, foglalkozási megbetegedéshez vezethet.

Jogeset!

A munkavállaló jogszerűen tagadta meg azon utasítás végrehajtását, amely olyan tevékenység ellátására irányult, amelyre képesítéssel nem rendelkezett.²⁹

Jogeset!

A munkáltatói utasítás teljesítésének szándékos megtagadása a hosszabb ideje munkaviszonyban álló munkavállaló esetében is megalapozza a munkáltatói azonnali hatályú felmondást.³⁰

A munkavállaló akkor köteles megtagadni az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása más személy (munkatárs, vagy a vásárló) egészségét vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné. Ilyen eset lehet például, ha lejárt szavatosságú, romlandó élelmiszer pultban tartására, értékesítésére vagy átcímkezésére utasítja vezetője a munkavállalót.

E szabálytól kollektív szerződésben sem lehet eltérni.

A törvény külön szól az utasítástól való eltérésről is. Ekkor a munkavállaló nem tagadja meg kifejezetten az utasítás végrehajtását, hanem a végrehajtás során nem tesz, vagy másképp tesz annak eleget. Erre csak

²⁸ Mt. 54. §

²⁹ BH 2015.233

³⁰ BH 2015.37

akkor van lehetősége, ha ezt a munkáltató károsodástól való megóvása feltétlenül megköveteli és a munkáltató (munkahelyi vezető) előzetes értesítésére, az utasítás módosításának kérésére nincs mód (pl. vasárnap csak egy eladó végez munkát az üzletben, vezetője külföldre utazott), az utólagos tájékoztatást azonban ez esetben is haladéktalanul meg kell ejteni.

5. Utasítások a munkavédelem területén

5.1 A munkavédelmi szabályok személyi hatálya

A munkavégzésből eredő veszélyek nem csak a munkaviszony alanyait, a szorosán vett munkáltatót és munkavállalót érinthetik. A munkavédelmi szabályok ezért tágabb körben szabályoznak, az ún. szervezett munkavégzésre vonatkoznak. Ennek megfelelően az alábbiakban munkáltatón a szervezett munkavégzés keretében munkát végző személyt foglalkoztatót tekintjük, beleértve a kölcsönvevőt, a szakképzés keretében gyakorlati oktatást folytatót, a társadalmi munka szervezőjét stb.³¹

5.2 A munkáltató elsődleges felelőssége és a kölcsönösség

A munkavállaló, valamint a munkavégzés hatókörében tartozó személyek (pl. vásárlók, beszállítók munkatársai) egészségét, testi épségét, életét nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzési körülmények biztosítása vonatkozásában az **elsődleges felelősség** a munkáltatót terheli, azonban a munkavállalónak is vannak kötelezettségei, amelyeket teljesítenie kell. A munkavállaló ugyanis csak a biztonságos munkavégzésre alkalmas állapotban, a munkavédelemre vonatkozó szabályok, utasítások megtartásával, a munkavédelmi oktatásnak megfelelően végezhet munkát.³² A munkáltató elsődleges felelősségéből következik az, hogy a munkáltatói utasításoknak a munkavédelem területén is kiemelt jelentősége van. A munkáltató ugyanis a munkavégzés technikai feltételei biztosítása mellett az emberi tényezőre kiterjedően is köteles eleget tenni a munkavédelmi kötelezettségeinek. Ez elsősorban abban

³¹ Mvt. 87. § 6. 8. és 9. pont

³² Mvt. 60. § (1) bekezdés

nyilvánul meg, hogy szabályokat kell hoznia, utasításokat kell adnia a munkavállalók számára, és rendszeresen meg kell győződnie a biztonságos munkavégzés körülményeiről.

Ő határozza meg tehát a munkavállalók munkavédelmi kötelezettségeinek konkrét tartalmát, és őt terheli a felelősség azért is, hogy e kötelezettségeket a munkavállalókkal betartassa, azokat számon kérje. (E körben kiemelten fontos a rendszeresség.) Ennek révén a munkáltató olyan helyzetbe hozza a munkavállalót, hogy az őt terhelő, fent említett munkavédelmi kötelezettségeknek eleget tudjon tenni. Az Mvt. ezért külön nevesíti, hogy a munkáltató felelős azért, hogy minden munkavállaló az általa értett nyelven megismerhesse az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés rá vonatkozó szabályait.³³

5.3 Az utasítás megjelenése a munkavédelmi szabályokban

A törvény értelmében az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében a munkáltató bizonyos általános követelményeket köteles figyelembe venni, pl. a veszélyek elkerülése, értékelése, az emberi tényező figyelembevétele, a műszaki fejlődés eredményeinek alkalmazása, átfogó megelőzési stratégia kialakítása, a kollektív műszaki védelem elsőbbsége az egyéni védelemhez képest. Ezek között külön pontban szerepel az is, hogy a **munkáltatónak figyelmet kell fordítania a munkavállalók megfelelő utasításokkal történő ellátására.**³⁴

A munkáltatónak ezzel kapcsolatos felelőssége körében a törvény a következő kötelezettségeket emeli ki:

- a szükséges utasítások és tájékoztatás megadása a munkavállalónak, mégpedig a munkavégzést megelőzően;
- rendszeres meggyőződés arról, hogy a munkakörülmények megfelelnek-e a követelményeknek, a munkavállalók ismerik, illetve megtartják-e a rájuk vonatkozó rendelkezéseket;
- a munkavégzés körülményeihez igazodó, illetve az azzal összefüggő veszélyek figyelembevételével megfelelő munkaeszközök biztosítása a munkavállalók részére;

³³ Mvt. 2. § (4) bekezdés]

³⁴ Mvt. 54. § (1) bekezdés i) pont

- új technológiák bevezetése előtt kellő időben a munkavállalókkal, illetve munkavédelmi képviselőikkel tárgyalás azok egészségre és biztonságra kiható következményeiről;
- a rendellenességek, bejelentések kivizsgálása és a szükséges intézkedések megtétele (beleértve az az érintettek értesítését, közvetlen veszély esetén pedig a munkavégzés leállítását);
- a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések kivizsgálása, kötelező bejelentése;
- a védőeszközök és rendeltetészerű használhatóságuk biztosítása (beleértve azok kielégítő higiénés állapotát, szükséges tisztítását, karbantartását, javítását, pótlását);
- a változó körülményekhez való folyamatos igazodás a biztonsági és egészségvédelmi intézkedések körében;
- munkavédelmi szakember és foglalkozás-egészségügyi szolgálat biztosítása.³⁵

E kötelezettségek körében az alábbi munkáltatói utasítások szükségessége merül fel.

5.4 A munkavállaló munkavégzés során történő utasítása

A munkavállaló biztonságos munkavégzésre alkalmas állapotban, a munkavédelemre vonatkozó szabályok, utasítások megtartásával, a munkavédelmi oktatásnak megfelelően végezhet munkát, ennek során köteles munkatársaival együttműködni, és munkáját úgy végezni, hogy ez saját vagy más egészségét és testi épségét ne veszélyeztesse.³⁶

Az ezzel kapcsolatos részkötelezettségei teljesítése érdekében a munkáltató a következő utasításokat adja számára:

- a rendelkezésére bocsátott **munkaeszköz, egyéni védőeszköz, megfelelő ruházat** biztonságos és rendeltetésének megfelelő használatára, állapotának ellenőrzésére, karbantartásának, tisztántartásának módjára kiterjedő utasítás (ennek keretében a törvény előírja, hogy az egyéni védőeszköz juttatásának belső rendjét írásban kell meghatározni);³⁷

³⁵ Mvt. 54. § (7) bekezdés a)-i) pont

³⁶ Mvt. 60. § (1) bekezdés

³⁷ Mvt. 56. §

- a munkaterületén tanúsítandó **magatartási szabályok** meghatározása (pl. a rend, fegyelem, tisztaság megtartása érdekében, megfelelő öltözék, védőruha, munkaruha viselése);
- a munkavégzés **időtényezőivel** kapcsolatos előírások meghatározása (pl. annak biztosítása érdekében, hogy az egyhangú, kötött ütemű munkavégzés időben minél korlátozottabb legyen).

Az egyes munkavégzések sajátosságaira tekintettel az említett kérdéskörökbe tartozó egyes utasítások konkrét tartalma eltérő lehet. Számos munkavédelmi jogszabály tartalmaz technológiai előírásokat az egyes foglalkoztatási kockázatokra, felhasznált anyagokra (húskészítmények csomagolása, déli gyümölcsök rámolása), a munkavégzés környezetére (hideg környezetben, hűtőkamrában történő tartózkodásra, stb.), a munkavállalók fokozott védelmet igénylő egyes csoportjaira (fitalkorúak, nők, idősödők stb.) nézve.

Speciális munkavédelmi kötelezettséget jelent, hogy az olyan munkahelyen, ahol különböző munkáltatók alkalmazásában álló munkavállalók egyidejű munkavégzésére kerül sor, a munkavégzést úgy kell összehangolni, hogy az ott dolgozókra és a munkavégzés hatókörében tartózkodókra az ne jelentsen veszélyt. Az **összehangolási kötelezettség** nem feltétlenül az ott munkát végző munkavállalók munkáltatóit terheli, hanem főszabályként a munkáltatók egymás közötti megállapodásában kijelölt munkáltatót. Ha ilyen nincs, akkor a tényleges irányítást gyakorló személy vagy szervezet, ennek hiányában a munkahelyért fő felelősséget viselő a felelős. Ha egyik sincsen, akkor annak kell elvégeznie a koordinációt, akinek a területén a munkavégzés folyik. Az összehangolási kötelezettséggel terhelt munkáltató adja ki azokat a munkavédelmi utasításokat, amelyek az összehangolás körében szükségesek, ez azonban nem érinti az egyes munkáltatóknak a saját munkavállalóik felé fennálló utasítási és egyéb munkavédelmi kötelezettségeit.

5.5 A munkavédelmi oktatással kapcsolatos utasítási jogkör

A munkavédelmi oktatás célja biztosítani, hogy a munkavállaló a foglalkoztatás teljes időtartama alatt ismerje a munkavégzésére vonatkozóan a munkavédelmi elméleti és gyakorlati ismereteket, beleértve a szabályokat, utasításokat és információkat.

A munkavédelmi oktatást nem elég csupán a munkába álláskor végrehajtani, hanem rendszeresen ismételni kell, különösen változások esetén, amelyek a munkahelyet, a munkakört, a munkaeszközt, az alkalmazott technológiát vagy védőeszközt, a kockázatokat érintik.³⁸

A munkáltató felelőssége tehát e körben kiterjed:

- a munkavállalók utasítására a munkavédelmi oktatáson való részvételre, a szükséges ismeretek biztosítására (pl. a tényleges munkavégzés munkafolyamatai, munkaeszközei),
- a részvétel ellenőrzésére és írásbeli dokumentálására,
- az ismeretek elsajátításáról meggyőződésre.

5.6 A foglalkozás-egészségügyi vizsgálattal kapcsolatos

utasítási jogkör

A munkavállaló csak olyan munkára és akkor alkalmazható, ha

- annak ellátásához megfelelő élettani adottságokkal rendelkezik,
- foglalkoztatása az egészségét, testi épségét, illetve a fiatalokorú egészséges fejlődését károsan nem befolyásolja,
- foglalkoztatása nem jelent veszélyt a munkavállaló reprodukciós képességére, magzatára,
- mások egészségét, testi épségét nem veszélyezteti és a munkára alkalmasnak bizonyult.³⁹

A munkavállaló a fentiek érdekében köteles a részére előírt **orvosi (alkalmassági) vizsgálaton** részt venni.⁴⁰

A munkáltató pedig köteles őt

- az előzetes, időszakos, illetve (ha a munkavállaló egészségi állapotában bekövetkezett változás ezt szükségessé teszi, pl. feltehetően alkalmatlanná vált az adott munkakör ellátására, vagy heveny foglalkozási megbetegedése alakult ki) soron kívüli munkaköri, illetve személyi higiénés alkalmassági vizsgálaton való **részvételre**,
- a vizsgálat megállapításai alapján a munkavégzés **szüneteltetésére**, vagy **megváltoztatott körülmények közötti** munkavégzésre (pl. éjszakai helyett nappali műszakban történő munkavégzésre) utasítani.

³⁸ Mvt. 55. § (1) bekezdés]

³⁹ Mt. 51. § (3) bekezdés, Mvt. 49. §

⁴⁰ Mvt. 60. § (1) bekezdés f) pont

Ennek során fokozott figyelmet kell fordítani az ún. sérülékeny csoportba tartozó munkavállalókra (fiatalkorúak, továbbá várandós, nemrégén szült, anyatejet adó nők és szoptató anyák, idősödők, valamely egészségügyi problémával érintettek, megváltozott munkaképességűek).

5.7 A rendkívüli körülményekkel kapcsolatos utasítási jog

A munkáltató köteles veszély, rendellenesség, üzemzavar, baleset, sérülés, rosszullét bekövetkezése esetén követendő szabályokat előírni, amelyek az ilyen esetek bejelentésére, elhárítására, megszüntetésére stb. vonatkoznak.

Rendellenes körülmények kialakulása esetére – amikor a szabályos üzemvitelre vonatkozó biztonsági előírások nem tarthatók be – a munkáltatónak, többek között

- ún. **mentési tervet** kell készítenie, amely az ilyen esetekben követendő utasítások gyűjteménye,
- a mentéshez szükséges **személyeket ki kell jelölnie**, azaz: az egyes munkavállalókra lebontva személyes utasításokat kell adnia a tevékenységükre vonatkozóan,
- a mentési terv munkahelyre vonatkozó részét minden érintett munkavállalóval **ismertetnie kell**.

Előre meghatározott, illetve a veszélyeztetés által megkívánt időszakként a mentést és a menekülést **gyakorolni kell**, azaz a munkáltatónak erre is utasítást kell adnia.

6. A munkavállaló utasítás-megtagadási joga a munkavédelmi szabályok szerint

Akárcsak a munkajogi utasításokat illetően, a munkavédelem területén is akkor illeti meg az utasítás megtagadásának joga a munkavállalót, ha a végrehajtandó utasítás nem felel meg a jogszabályoknak, azaz nem alkalmas arra, hogy a munkavédelem célját, a biztonságos és egészséget nem veszélyeztető munkavégzést garantálja, illetőleg éppen ellenkező

eredményre vezetne. A munkavédelem területén még nyilvánvalóbban merül fel az ilyen munkáltatói utasítások veszélyessége, mint az általános munkajogi szabályok területén, így az utasítás megtagadásának is kiemelt jelentősége van.

A munkavédelmi törvény egyfelől rögzíti, hogy a munkavállaló mit követelhet meg a munkavédelem területén a munkáltatótól, hogy ezek biztosítása érdekében felléphet, másfelől azt, hogy amennyiben ezek a feltételek nem biztosítottak, a munkavégzést megtagadhatja.

A munkavállaló jogosult **megkövetelni a munkáltatójától**

- az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeinek biztosítását,
- a veszélyes tevékenységhez a munkavédelemre vonatkozó szabályokban előírt védőintézkedések megvalósítását;
- az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéshez szükséges ismeretek rendelkezésére bocsátását, a betanuláshoz való lehetőség biztosítását;
- a munkavégzéshez munkavédelmi szempontból szükséges felszerelések, munka- és védőeszközök, az előírt védőital, valamint tisztálkodó szerek és tisztálkodási lehetőség biztosítását.⁴¹

A munkavállalót **nem érheti hátrány**

- az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósítása érdekében történő fellépéséért, illetve
- a munkáltató vélt mulasztása miatt jóhiszeműen tett bejelentéséért.⁴²

A munkavállaló **jogosult megtagadni** a munkavégzést, ha azzal életét, egészségét vagy testi épségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné. Ilyennek minősül különösen, ha hiányoznak a szükséges biztonsági berendezések (pl. szeletelőgép biztonsági burkolata), az egyéni védőeszközök (pl. nyers hús bontásához és csontozásához a húsipari védőkötény vagy lánckesztyű), vagy ezek működésképtelenek.

Akárcsak a munkajogi utasításoknál, itt is van eset, amikor a munkavégzés, illetve a munkáltató utasításának **megtagadása nem csupán jog, de kötelezettség** is: mégpedig abban az esetben, ha a munkavállaló a munkáltató utasításának teljesítésével másokat veszélyeztetne közvetlenül és súlyosan.⁴³

⁴¹ Mvt. 61. §

⁴² Mvt. 62. §

⁴³ Mvt. 63. §

Ilyen eset például az élelmiszer-csomagolás, ha az eladói munkakörben foglalkoztatott munkavállaló személyi higiénés vizsgálatát nem végezték el, vagy annak ellenére kötelezi őt munkára a munkáltató, hogy tudomása van a munkavállaló másokat veszélyeztető fertőző betegségről.

Veszélyeztetés akkor valósul meg, ha „a munkaeszköz, anyag, keverék, munkafolyamat, munkaszervezés, technológia esetén” a szükséges védelem elmarad. A veszélyeztetésnek súlyosnak és egyidejűleg közvetlennek kell lennie ahhoz, hogy a munkáltatói utasítás megtagadása jogszerű legyen. A veszélyeztetés akkor **közvetlen**, ha térben és időben konkretizálódik, tehát meghatározott személyt vagy személyeket érint, realizálódása előreláthatóan rövid időn belül bekövetkezhet. **Súlyos** veszélyeztetés akkor áll fenn, ha a baleset, betegség bekövetkezésének magas a valószínűsége és amelynél nagymértékű károsodás várható.

7. A munkavédelmi utasítások kiadására feljogosított egyes személyek

7.1 A munkavédelmi szakember

A munkáltató köteles a sajátos munkahelyi munkavédelmi feladatok ellátására megfelelő szakképesítéssel rendelkező saját munkavállalót foglalkoztatni, vagy külső szolgáltatótól polgári jogi szerződés alapján ilyen személyt igénybe venni – attól függően, hogy milyen veszélyességi osztályba tartozik a tevékenysége alapján és hány munkavállalót foglalkoztat.⁴⁴

Ennek a személynek egyfelől az a feladata, hogy közreműködjön a munkáltató munkavédelemmel kapcsolatos **utasításainak (szabályzatok) megfogalmazásában**. Így közreműködik például

- a mentési terv,
- a megelőzési stratégia,
- az egyéni védőeszköz juttatási rend elkészítésében.

További feladata, hogy a munkavédelmi **utasításokat előkészítő információkat** összeállítsa, így:

- elvégezze a veszélyes létesítmény, munkahely, munkaeszköz, technológia munkavédelmi szempontú előzetes vizsgálatát, mely a munkavédelmi üzembe helyezés feltétele;
- elvégezze a veszélyes munkaeszközök időszakos biztonsági felülvizsgálatát;
- a munkahely, egyéni védőeszköz, munkaeszköz, technológia soron kívüli ellenőrzésében részt vegyen,
- közreműködjön a kockázatértékelés elvégzésében és a munkavédelmi oktatásban, valamint a munkabalesetek kivizsgálását elvégezze.

7.2 A munkavállalót megillető sajátos utasítási jog

A munkavédelem céljainak biztosítása érdekében a munkáltatói jogkörrel fel nem ruházott munkavállalót is megilletteheti utasítási jog a többi munkavállaló, illetőleg a munkavégzés hatókörében tartózkodó személyek vonatkozásában. Ennek esetei:

- ha valamely munkát egyidejűleg két vagy több munkavállaló végez, a biztonságos munkavégzés érdekében az egyik munkavállalót meg kell bízni a **munka irányításával**, és ezt a többiek tudomására kell hozni,⁴⁵
- a rendkívüli körülmények bekövetkezésének esetére a **mentésben való részvételre kijelölt** munkavállalók a többieket e körben irányíthatják.⁴⁶

8. A munkavédelmi utasítások kérdése a bírói gyakorlatban

8.1 A munkavállalói közrehatás kérdése

A munkabalesetekkel kapcsolatban megállapítható, hogy bár munkavédelmi kötelezettségei mindkét félnek vannak, az elsődleges felelősség a munkáltatót terheli. Ezért a bírói gyakorlatban a munkáltatót terhelő

⁴⁵ Mvt. 51. § (4) bekezdés

⁴⁶ Mvt.45. § (1) bekezdés

kártérítési felelősség körében sarkalatos kérdés a munkavállaló **közrehatása**.

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. Baleset az emberi szervezetet ért olyan egyszeri külső hatás, amely a sérült akaratától függetlenül, hirtelen vagy aránylag rövid idő alatt következik be és sérülést, mérgezést vagy más (testi, lelki) egészségkárosodást, illetőleg halált okoz.

Amennyiben a munkavállaló magatartása, mulasztása a munkabaleset bekövetkezésében közrehatott, az a munkáltatót a felelősség alól nem mentesíti, de az okozott kárt csak a munkavállaló közrehatásának arányát figyelembe véve kell megtérítenie. A munkavállaló a kár saját maga által okozott részét maga viseli. Ekkor tehát a bíróság azt vizsgálja, hogy a munkavállalót a saját kötelezettségei elmulasztásából eredően milyen arányban érintette a károsodás.

Általában véve a munkavédelmi joggyakorlatban az az elv érvényesül, hogy a munkavállalók munkavédelmi kötelezettségei, azok esetleges elmulasztása, szándékos megsértése sem mentesíti a munkáltatót teljes egészében a saját kötelezettségeivel kapcsolatos felelősség alól. A munkáltatónak kellett volna ugyanis mindent elkövetnie azért, hogy a munkavállalói ne kerülhessenek olyan helyzetbe, amely az egészségüket és a biztonságos munkavégzésüket veszélyeztetni tudja. A munkavállaló közrehatása tehát **csak akkor lehet mentesítő körülmény, ha azt a munkáltató semmilyen módon nem tudja elhárítani**.

Jog eset!

Egy építés alatt álló kiskereskedelmi raktár beszakadt palatetője miatt életét vesztett munkavállaló esetében a meghallgatott személyek utaltak arra, hogy a munkavállalónál a segítségnyújtáskor alkoholos leheletet éreztek és a munkavégzés helyén két nyitott sörös dobozt is találtak. A bíróság azonban kifejtette, hogy a tetőn végzett javítási munkát állandó ellenőrzés mellett, ún. élőkapcsolati rendszerben kellett volna végezni, egyetlen percre sem magára hagyva a dolgozót; továbbá megfelelő kollektív védelmet és egyéni védőfelszerelést kellett volna biztosítani. E kö-

telezettségét a foglalkoztató elmulasztotta, nem védekezhetett tehát a munkavállaló közrehatásával.

Jogeset!

Egy tanuló munkabalesethez vezető, szabálytalan, előírás-ellenes és felügyeleti engedély nélkül végzett tevékenysége megállapítható volt. A bíróság azonban azt is figyelembe vette, hogy ennek ellenére megakadályozható és megelőzhető lett volna a munkabaleset, ha a balesetet okozó gép esetében nem az lett volna a kialakult gyakorlat, hogy a kulcsos üzemmód-kapcsolóból a kulcsot nem távolítják el minden egyes üzemszünet idejére, illetve, ha a védőburkolat az előírásoknak megfelelően lett volna elhelyezve, ezért a sérült közrehatását nem vette figyelembe.

Jogeset!

Abban az esetben, amikor a munkaeszköz nem volt megfelelő védelemmel ellátva, az annak használatából eredő munkabalesetért a bíróság annak ellenére elmarasztalta a munkáltatót, hogy a balesetet szenvedett munkavállaló munkaköri leírását, az általa ismert munkavédelmi szabályokat, vezetője szóbeli utasítását figyelmen kívül hagyva olyan munkát kívánt elvégezni, amelyhez képesítése nem volt.

Mentesül a munkáltató a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a bekövetkezett baleset kizárólag a sérült munkavállaló kizárólagos és elháríthatatlan magatartásának a következménye.

Jogeset!

Abban az esetben ugyanakkor, amikor a munkavállaló szabályellenesen fejével behajolt a gépház belsejébe, és ez vezetett a munkabalesethez, a bíróság elismerte, mint az általa jól ismert munkabiztonsági szabályok súlyos és szándékosan sértő magatartást, és úgy értékelte, hogy az a munkáltató munkavédelmi kötelezettségeinek teljesítése mellett is előre láthatatlan és megakadályozhatatlan volt, ezért a bíróság a munkáltatót a felelősség alól mentesítette.

8.2 A munkavégzés hatókörében tartózkodó személynek

okozott kár kérdése

Jogeset!

Megállapította a bíróság a vállalkozó felelősségét abban az esetben, amikor a vállalkozási szerződés alapján végzett munka során a vállalkozó munkavállalója a munkavédelmi szabályok megszegésével a megrendelő munkavállalójának balesetét okozta. Ebben az esetben a vállalkozót kötelezte a baleseti járadék megtérítésére.⁴⁷

8.3 A munkavállaló munkavédelmi szabályokkal kapcsolatos

kötelezettségének kérdése

A munkavédelmi oktatáson való részvétel megtagadása az azonnali hatályú felmondást megalapozhatja. Adott esetben megtagadásnak minősül, ha a munkavállaló csak mintegy „megmutatja magát” az oktatás helyszínén, de nem tartózkodik ott mindvégig.⁴⁸

Jogeset!

Nem állapította meg a bíróság a munkavállaló felelősségét abban az esetben, amikor olyan egészségi állapotára hivatkozással tagadta meg az átirányítás keretében történő munkavégzés teljesítését, amely utóbb lefolytatott foglalkozás-egészségügyi vizsgálat eredménye alapján nem igazolódott be – ugyanis a munkáltató volt az, aki a munkavállalót elmulasztotta kötelező egészségügyi orvosi alkalmassági vizsgálatra küldeni.⁴⁹

⁴⁷ BH 2010.275

⁴⁸ BH 2009.5.159

⁴⁹ BH. 2008. 97

1. A munkáltató utasítási jogának elvi és elméleti alapjai	3
2. Egyes munkaügyi utasítások	4
2.1 Utasítás a munkavégzésre vonatkozóan	4
2.2 Utasítás a munkaidőre vonatkozóan	5
2.3 Utasítás pihenőidőben történő rendelkezésre állásra	6
2.4 Utasítás a szabadság kiadására vonatkozóan	7
2.5 A teljesítménykövetelmény megállapítása, mint utasítás	7
2.6 Egyéb munkaügyi utasítások	8
2.7 Utasításadás előzetes megállapodás alapján.....	8
3. Eljárási szabályok az utasításokkal kapcsolatosan.....	9
3.1 Az utasításadási jog gyakorlója	9
3.2 Az utasításadás formai és általános tartalmi követelményei	9
4. Az utasítás teljesítése és annak megtagadása, az utasítástól való eltérés	11
5. Utasítások a munkavédelem területén	13
5.1 A munkavédelmi szabályok személyi hatálya.....	13
5.2 A munkáltató elsődleges felelőssége és a kölcsönösség.....	13
5.3 Az utasítás megjelenése a munkavédelmi szabályokban.....	14
5.4 A munkavállaló munkavégzés során történő utasítása	15
5.5 A munkavédelmi oktatással kapcsolatos utasítási jogkör	16
5.6 A foglalkozás-egészségügyi vizsgálatokkal kapcsolatos utasítási jogkör.....	17
5.7 A rendkívüli körülményekkel kapcsolatos utasítási jog	18
6. A munkavállaló utasítás-megtagadási joga a munkavédelmi szabályok szerint	18
7. A munkavédelmi utasítások kiadására feljogosított egyes személyek.....	20
7.1 A munkavédelmi szakember	20
7.2 A munkavállalót megillető sajátos utasítási jog	21
8. A munkavédelmi utasítások kérdése a bírói gyakorlatban	21
8.1 A munkavállalói közrehatás kérdése.....	21
8.2 A munkavégzés hatókörében tartózkodó személynek okozott kár kérdése.....	24
8.3 A munkavállaló munkavédelmi szabályokkal kapcsolatos kötelezettségének kérdése.....	24

