



# DIÁKMUNKA – INFORMÁCIÓK MUNKAVÉDELMI SZEMPONTOK ALAPJÁN

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

Európai Unió  
Európai Szociális  
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

# Diákmunka – információk munkavédelmi szempontok alapján

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 978-615-80934-2-2  
Készült 2018-ban.



## Bevezetés

A kereskedelemben is egyre elterjedtebb a diákmunka, melynek oka nemcsak a korábbi években jellemző szabadságolások miatti munkaerő-pótlás, hanem a szakmára is jellemző munkaerőhiány. Ebben a helyzetben tehát különösen fontos, hogy minél több fiatal ismerje meg az adott munkahely és munkakör munkabiztonsági kockázatait.

Az alábbi ábra kellő súlyt biztosít állításunknak, hiszen azt bizonyítja, hogy a munkabalesetet elszenvedők markáns része fiatal felnőttek számát.



Szükségesnek tartjuk, hogy a diákok tisztában legyenek azzal, hogy milyen formában foglalkoztatják őket, mit jelent az iskolai számonkéréstől teljesen különböző, „fesz” utasításokkal működő rendszer, amelyben a munkavégzés minden lehetséges veszélyével találkozhat.

Vegyük csak azt az egyszerű példát, amikor a bolti kiskereskedelmi egységben egy véletlenül arra járó munkavédelmi képviselő egy diáklányt talál, aki az öltözőben sírva kötözgeti vérző karját, amely sérülést árufeltöltés közben szerzte. A diáklányt kérdezgetve kiderült, hogy a fiatalnak semmilyen elképzelése sem volt arról, hogy ilyen esetben mi teendő: nem gondolt arra, hogy van elsősegélynyújtó és felszerelés is, a *sérülése nem magánügy*, mivel azt azonnal jeleznie kell, az eseményről jegyzőkönyvet kell felvenni.

A jelenleg diákmunkásként a munkaerőpiacon megjelenő nemzedék sok szempontból nyitott, felvilágosult nemzedék. Ezen a kiadvánnyal ennek a nyitottságnak egy új irányát szeretnék megteremteni, illetve meg-

erősíteni, ami nem más, mint a saját egészségünk megőrzése követendő érték, a megszerezni vágyott munkatapasztalat része a biztonságos munkavégzés szemlélet elsajátítása legyen.

## 1. A diákmunka formái

A diákok és a fiatal munkavállalók fogalma részben fedi egymást. Fiatal munkavállaló az, aki 18 éven aluli (utoljára abban az évben minősül fiatal munkavállalónak, melyben a 18. életévét betölti), diák pedig az, aki valamely köz- vagy felsőoktatási intézménnyel tanulói vagy hallgatói jogviszonyban áll. Tehát általánosságban elmondható, hogy nem minden diák fiatal munkavállaló, de minden fiatal munkavállaló diák.

A diákok munkavégzésre irányuló jogviszonyban dolgozhatnak, ezek közé tartozik:

- a munkaviszony,
- polgári jogi jogviszony (megbízás),
- diákszövetkezet keretei között, sajátos jogviszonyban végzett munka,
- közérdekű önkéntes tevékenység,
- gyakorlati képzés keretében történő munkavégzés.

## 2. A fokozott védelem indokai, jogforrásai

A statisztikai adatok szerint a diákmunkások, a fiatal munkavállalók, illetőleg a 18–24 éves korosztály hajlamosabb a súlyos munkahelyi balesetekre, mint az idősebb korosztályok. Az, hogy az általánosnál nagyobb kockázatnak vannak kitéve, a következőkre vezethető vissza:

- nem rendelkeznek megfelelő szakismerettel és képzettséggel, munkavédelmi ismerettel és tapasztalattal;
- nem ismerik a jogaikat és a munkáltató kötelezettségeit;
- gyakran fizikailag és lelkileg sem elég érettek: a munkahelyi kockázatokat nem feltétlenül veszik elég komolyan;
- nincs elég önbizalmuk, hogy beszéljenek a problémákról;
- a munkáltatók nem ismerik fel, hogy a fiatal munkavállalóknak további védelemre van szükségük.

A fenti okok miatt a fiatal korosztályba tartozó munkavállalók, lévén cselekvőképtelenek vagy korlátozottan cselekvőképesek, illetőleg fejlődésben lévők, fokozott védelemben részesítendőek a munkavégzésük során. Az őket védő szabályok általában minden jogviszonyban érvényesülnek. Mind az Mt.<sup>1</sup> mind a szövetkezeti törvény elvi éllel mondja ki,<sup>2</sup> hogy a 18. életévét be nem töltött személy nem munkaviszony keretében történő foglalkoztatására is alkalmazni kell az Mt-nek a fiatal munkavállalóra vonatkozó rendelkezéseit. Ugyanezt támasztja alá a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény [Mvt.] szervezett munkavégzés fogalma.<sup>3</sup>

Szervezett munkavégzésnek tekintendőek, tehát a munkavédelmi szabályok hatálya alá tartoznak különösen a következő foglalkoztatási formák:

- a *munkaviszony* (kivéve a természetes személy munkáltató háztartásában egyszerűsített foglalkoztatás keretében történő munkavégzést), és az egyéb munkaviszony jellegű jogviszonyok,
- *iskolaszövetkezetben* a külső szolgáltatásra vonatkozó tagsági megállapodás alapján történő személyes közreműködés,
- a szakképző iskolákban a tanulói jogviszony keretében a szakmai képzési követelmények teljesülése során, továbbá a *tanulószerződés* alapján, a hallgatói jogviszonyban a gyakorlati képzés során,
- a *közérdekű önkéntes tevékenység*.

A megbízási szerződés keretében végzett munka nem tartozik a szervezett munkavégzés fogalmába.

A fiatalok kiemelt védelmét két jogterület, egyfelől munkajogi szabályok, másfelől munkavédelmi előírások biztosítják. A szerződéskötéssel kapcsolatos szabályok megfelelő szabályok alkalmazáshoz pedig még a polgári jogi szabályok ismerete is szükséges.

## 3. A fiatalok életkor szerinti foglalkoztathatósága, szerződéskötési, nyilatkozattételi képessége

A foglalkoztatási korhatár, illetve a szerződéskötési feltételek életkortól függő meghatározása az első – munkajogi – „védelmi vonal” a fiatalok foglalkoztatása során. Ennek szabályait – nem csupán a munkaviszony vonatkozásában – az Mt. határozza meg.

Munkavállaló - főszabály szerint - az lehet, aki a 16. életévét betöltötte.

<sup>1</sup> 2012. évi I. törvény a Munka törvénykönyve (Mt.)

<sup>2</sup> a szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvény (Szöv.tv.) 11. § (1) bekezdése

<sup>3</sup> Mvt. 87. § 9. pont

## 4. Fiatal munkavállalókat védő munkajogi szabályok

Ha a *fiatal munkavállaló 14 év alatti*, akkor a *cselekvőképtelenekre* vonatkozó szabályokat alkalmazni kell:

- csak olyan munkakörre létesíthet munkaviszonyt, amelyet egészségi állapotánál fogva tartósan és folyamatosan képes ellátni;
- feladatait a munkaköri leírásban részletesen le kell írni;
- ehhez igazodó részletes egészségügyi alkalmassági vizsgálaton kell átesnie;
- munkavégzését folyamatosan felügyelni kell, a munkavédelmi előírások megtartottsága szempontjából is.<sup>10</sup>

A munkaidőre vonatkozó szabályok<sup>11</sup> értelmében:

- a fiatal (18 év alatti) munkavállalók napi munkaideje legfeljebb 8 óra lehet. Ennek során a több, párhuzamosan fennálló munkaviszony (külső szolgáltatás nyújtására irányuló jogviszony) keretében történő munkavégzés munkaidejét össze kell számítani,
- számukra legfeljebb egy heti munkaidőkeretet lehet elrendelni, vagyis egy héten egyenlőtlenül beosztva sem dolgozhatnak több, mint 40 órát,
- tilos a fiatal munkavállalókat éjszakai (22-06 óra közötti) időszakban munkavégzésre igénybe venni,
- tilos a rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés elrendelése,
- 4,5 órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén legalább 30 perc, 6 órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén pedig legalább 45 perc munkaközi szünetet kell számukra biztosítani,
- a nap pihenőidő nem lehet kevesebb, mint 12 óra,
- heti pihenőnapjaik egyenlőtlenül nem oszthatók be és a heti pihenőidejük mértéke legalább 48 óra kell legyen.

E szabályoktól kollektív szerződésben és egyéni megállapodásban is csak a fiatal munkavállaló javára lehet eltérni.<sup>12</sup>

A fiatal munkavállalónak továbbá a 20 munkanap alapszabadságon felül évenként 5 munkanap pótszabadság jár, utoljára abban az évben, amelyben a 18. életévét betölti.<sup>13</sup>

A 16-18 év közötti tanulók tehát ún. fiatal munkavállalóként,<sup>4</sup> a 18. életévüket betöltött hallgatók munkavállalóként foglalkoztathatók, illetve köthetnek munkavégzésre irányuló jogviszonyt.

Munkavállaló lehet továbbá – az iskolai szünet alatt – az a 15. életévét betöltött tanuló, aki nappali rendszerű képzés keretében tanulmányokat folytat.<sup>5</sup>

A 18 év alattiak szerződéskötéssel, a szerződés teljesítésével kapcsolatos jognyilatkozataik szempontjából életkoruk miatt korlátozottan cselekvőképesnek minősülnek. A Polgári Törvénykönyv [2013. évi V. törvény, Ptk.] szabályai alapján ez a 14 és 18 év közöttiekre vonatkozik.<sup>6</sup> A *törvényes képviselő* (általában a szülő) hozzájárulása szükséges a fiatal munkavállaló olyan jognyilatkozatához, amely a munkaszerződés megkötésére, módosítására, megszüntetésére vagy kötelezettségvállalásra irányul.<sup>7</sup> Munkával szerzett jövedelmével törvényes képviselőjének hozzájárulása nélkül rendelkezhet.

A szülői hozzájáruláson kívül a *gyámhatóság engedélye* is szükséges akkor, ha 16. életévét be nem töltött fiatalt, gyermeket jogszabályban meghatározott kulturális, művészeti, sport-, hirdetési tevékenység keretében kívánnak alkalmazni.<sup>8</sup> Ilyen hatályos külön jogszabály jelenleg a kiskereskedelembe nincs [csak a tanköteles fiatal munkavállaló sportcélú foglalkoztatásáról szóló 7/2001. (X. 4.) ISM rendelet van hatályban, mely a hivatásos sportolóként való foglalkoztatás feltételeiről szól]. A gyámhatóság a szükséges dokumentumok alapján a foglalkoztatás körülményeit és a gyermek érdekét is figyelembe véve 15 napon belül dönt az engedély megadásáról vagy elutasításáról.<sup>9</sup> Az ilyen, engedély alapján történő foglalkoztatásra egyébként nem csupán a nyári szünetben, hanem egész évben sor kerülhet.

A nagykorú diákok saját nevükben köthetnek szerződést, tehetnek jognyilatkozatokat – kivéve, ha cselekvőképességüket a munkavállalással összefüggő ügycsoportban a bíróság korlátozta, vagy cselekvőképességük teljesen kizárt.

<sup>4</sup> Mt. 294. § (1) bekezdés a) pont

<sup>5</sup> Mt. 34. § (2) bekezdés

<sup>6</sup> Ptk. 2:8-2:30 §

<sup>7</sup> Mt. 21. § (4) bekezdés

<sup>8</sup> Mt. 34. § (3) bekezdés

<sup>9</sup> a gyermekvédelmi és gyámügyi feladat- és hatáskörök ellátásáról, valamint a gyámhatóság szervezeteiről és illetékességéről szóló 331/2006. (XII. 23.) Korm. rendelet 9. § j) pont

<sup>10</sup> Mt. 212. §

<sup>11</sup> Mt. 114. §

<sup>12</sup> Mt. 43. § (1) bekezdés, 135. § (2) bekezdés f) pont

<sup>13</sup> Mt. 119. § (1) bekezdés

Ha a fiatal munkavállaló a munkavégzés során a munkáltatónak kárt okoz (akár úgy, hogy a munkáltató ügyfelének, harmadik személynek okoz olyan kárt, melyért e személlyel szemben a munkáltató köteles helytállni az alkalmazottért való felelősség körében), akkor a kár viselése tekintetében az általános szabályok érvényesülnek. Azaz a fiatal munkavállaló is teljes kártérítéssel tartozik, ha a kárt szándékosan vagy súlyosan gondatlanul okozta, vagy a megőrzési illetve leltárfelelősség feltételei vonatkoznak rá; illetve, gondatlan károkozás esetén négyhavi távolléti díjnak megfelelő kártérítésre kötelezhető.<sup>14</sup> Ettől eltérő szabályok érvényesülnek, ha a fiatal munkavállaló egyben cselekvőképtelen is (azaz 14 éven aluli): ez esetben sem kártérítési, sem – más személyiségi joga megsértése esetén – sérelemdíj fizetési kötelezettség nem terheli.<sup>15</sup>

Fontos, hogy a munkát végző diákot, illetve fiatal munkavállalót is megilleti a munkáltatói, foglalkoztatói utasítás megtagadásának joga abban az esetben, ha az utasítás teljesítése saját egészségét, testi épségét veszélyeztetné. Köteles megtagadni az utasítást, ha a veszélyhelyzet más személy egészsége, testi épsége tekintetében áll fenn.<sup>16</sup>

## 5. Diákszövetkezet keretében történő foglalkoztatás

A fiatalok munkavégzésére nem csak munkaviszonyban, hanem iskolaszövetkezeti tagság és ennek alapján ún. külső szolgáltatás nyújtására irányuló jogviszony létesítése alapján is sor kerülhet. A szabályokat már nem találjuk meg az Mt-ben, mert ez a munkavégzési forma a Szöv.tv.-be 2017. január 1-jétől átkerült.

Az iskolaszövetkezet célja, hogy tanulói, hallgatói jogviszonyban álló fiatalok számára lehetőséget biztosítson a munkavégzési feltételek megteremtésére, és gyakorlati képzésük elősegítésére.<sup>17</sup>

Tagjai közé kell tartoznia valamely nevelési-oktatási intézménynek vagy felsőoktatási intézménynek, továbbá a tagok legalább 90 %-a tanulói vagy hallgatói jogviszonyban álló diák kell legyen.<sup>18</sup>

Az iskolaszövetkezet és a tagja közötti gazdasági együttműködést, a személyes közreműködés módját, az annak keretében elvégezni vállalt konkrét feladatok megjelölését a tagsági *megállapodásban* kell meghatározni.<sup>19</sup> Az iskolaszövetkezet tevékenysége, beleértve a személyes közreműködést, nem veszélyeztetheti a folytatott tanulmányokat.

<sup>14</sup> Mt. 179-191. §

<sup>15</sup> Mt. 212. § (4) bekezdés

<sup>16</sup> Mt. 54. §, Kötv. 9. § (2)-(3) bekezdés

<sup>17</sup> Szöv.tv. 7. § (1) bekezdés

<sup>18</sup> Szöv. tv. 8. §

<sup>19</sup> Szöv. tv. 10/A. §

A tagsági megállapodásra „rakódik” a diák személyes közreműködés keretében történő munkavégzésére irányuló sajátos jogviszony. Ekkor az iskolaszövetkezet a nappali tagozatos tanuló, hallgató tagját harmadik személy (a szolgáltatás fogadója) részére külső szolgáltatás keretében végző munkát. Az adott munkavégzésre, külső szolgáltatásra külön megállapodást kell kötnie az iskolaszövetkezetnek és a diáknak, amelyre a Ptk. megbízásra vonatkozó szabályait kell alkalmazni.<sup>20</sup> E megállapodásnak tartalmaznia kell:

- a szolgáltatás fogadójának személyét,
- a teljesítendő konkrét feladatot,
- a tag díját, a díjhoz kapcsolódó egyéb juttatások összegét, az összeg kifizetésének időpontját,
- a feladat teljesítésének helyét, valamint
- a feladat teljesítésének időtartamát.

Magára a munkavégzésre vonatkozóan a törvény kimondja, hogy arra az Mt-nek a Szöv.tv.-ben meghatározott szabályait kell megfelelően alkalmazni.<sup>21</sup> Magyarán: ahol a Szöv. tv. eltérő rendelkezést nem fogalmaz meg, ott az Mt. szabályai alkalmazandók, annak ellenére, hogy nem munkaviszonyról van szó.

Ezek a szabályok a következők:<sup>22</sup>

- napi 6 órát meghaladó munkavégzés esetén 20, 9 óra felett 25 perc munkaközi szünet,
- legalább 1 óra napi pihenőidő,
- minden 13 nap munkavégzés után 1 nap fizetett szabadság jár,
- a külső szolgáltatás keretében ellátott feladatokért járó díj nem lehet alacsonyabb, mint a minimálbér.

A szövetkezeti törvény szerint a diákmunkást a külső szolgáltatás fogadója, azaz a konkrét foglalkoztató utasíthatja.<sup>23</sup> Az utasításadási jog kiterjed különösen a feladatteljesítés módjának, idejének és ütemezésének meghatározására. A munkaviszonyban álló fiatalokat a munkáltató utasítja és biztosítja számukra a foglalkoztatás feltételeit, ideértve a munkavégzéshez szükséges megfelelő tájékoztatást is.<sup>24</sup>

A kártérítési szabályok a 4. pontban leírtak szerint alakulnak, annyi különbséggel, hogy amennyiben a diák szenved kárt vagy sértik meg személyiségi jogait a külső szolgáltatás során, akkor a diákszövetkezet és

<sup>20</sup> Szöv.tv. 10/B. § (1) és (8) bekezdés

<sup>21</sup> Szöv.tv. 10/B. § (2) bekezdés

<sup>22</sup> Szöv.tv. 10/B. § (5)-(6) bekezdés

<sup>23</sup> Szöv.tv. 11/B. § (3) bekezdés

<sup>24</sup> Mt. 51. § (1) bekezdés

a szolgáltatás fogadója felelőssége egyetemleges (a diák bármelyiküktől követelheti a kártérítést vagy sérelemdíjat).

## 6. Gyakorlati képzés keretében történő munkavégzés

A szakképzés része – az elméleti mellett – a gyakorlati képzés is, melyet szakképző iskolában vagy egyéb, gyakorlati képzés folytatására jogosult szervezetnél lehet megszervezni.<sup>25</sup> A gyakorlati képzésben a 9. évfolyamos tanulók (általában 15 éves kortól) vesznek részt, tanulói jogviszonyuk, vagy a gyakorlati képzővel kötött tanulószerveződés alapján. A gyakorlati képzést elláthatja gazdálkodó szervezet vagy akár iskolaszövetkezet és az általa bevont szolgáltatás fogadója is.<sup>26</sup> A gyakorlati képzés egyik részét a szorgalmi időszakban teljesítik, a másik része a (nyári) összefüggő szakmai gyakorlat.<sup>27</sup>

A szakmai gyakorlat során

- fiatalkorú tanuló esetében a gyakorlati képzési idő a napi 7 órát, nagykorú tanuló esetében pedig a napi 8 órát nem haladhatja meg;
- fiatalkorú tanuló napi képzését 06-22 óra között, folyamatosan kell megszervezni (éjszakai munka tilalma);
- heti pihenőnapokon, munkaszüneti napokon, az őszi, a téli és a tavaszi szünetben, olyan tanítási napokon, amikor az elméleti képzés ideje legalább 4 óra, továbbá a vizsganapokon gyakorlati képzés nem szervezhető;
- ha a napi gyakorlati képzési idő a 4,5 órát meghaladja, a tanuló részére legalább 30 perc, megszakítás nélküli szünetet kell biztosítani a képzési időn belül;
- a tanuló részére a gyakorlati képzés befejezése és a következő napi gyakorlati képzés megkezdése között legalább 16 óra folyamatos pihenőidőt kell biztosítani;
- a tanuló a napi képzési időt meghaladó gyakorlati képzésre nem vehető igénybe (rendkívüli munka tilalma).<sup>28</sup>

A felsőfokú képzésben részt vevő hallgatók szakmai gyakorlat keretében történő munkavégzését a felsőoktatási szakképzésről és a felsőoktatási képzéshez kapcsolódó szakmai gyakorlat egyes kérdéseiről szóló 230/2012. (VIII. 28.) Korm. rendelet szabályozza. A szakmai gyakorlatra

kötelezett hallgató a szakmai gyakorlóléssel kötött hallgatói munkaszerződés alapján végezhet munkát. A szerződésben többek között szerepeltetni kell

- a hallgató munkakörét;
- a szakmai gyakorlat helyét (munkahely),
- időtartamát (kezdő és befejező időpontját), szükség esetén szakaszait,
- a hallgató napi munkaidejét,
- a hallgatót díjazás összegét, illetve a díjazás hiányát, és az egyéb, nem jogszabály alapján biztosított juttatásokat és kedvezményeket

A hallgató foglalkoztatása során

- éjszakai munka, valamint rendkívüli munkaidő nem rendelhető el,
- a hallgató napi munkaideje nem haladhatja meg a 8 órát,
- munkaidőkeret alkalmazása esetén legfeljebb egy heti munkaidőkeretet lehet elrendelni,
- a hallgató számára legalább 12 óra tartalmú napi pihenőidőt kell biztosítani,
- próbaidő nem köthető ki,
- a heti pihenőnapokat egyenlően kell kiadni, egész napok helyett 48 órás heti pihenőidő nem adható ki.<sup>29</sup>

## 7. Önkéntes jogviszony keretében történő munkavégzés sajátos szabályai

A fiatalok ún. önkéntes jogviszony keretében közérdekű önkéntes tevékenységet végezhetnek, azaz meghatározott, a társadalom szempontjából kiemelkedő szolgáltatásokat nyújtó fogadó szervezetek javára, kizárólag ezen, nem nyereségérdekelt tevékenységeik körében, ingyenesen történő munkavégzést is teljesíthetnek.<sup>30</sup>

A közérdekű önkéntes tevékenység önkéntes jogviszony keretében végezhető, amely a fogadó szervezet és az önkéntes között megkötött önkéntes szerződéssel jön létre. Az önkéntes jogviszonyról szóló szerződésben meg kell határozni

- a közérdekű önkéntes tevékenység tartalmát,
- a közérdekű önkéntes tevékenység ellátásának helyét,

<sup>25</sup> A szakképzésről szóló 2011. évi CLXXXVII. törvény [Szt.]

<sup>26</sup> Szöv.tv. 7. §

<sup>27</sup> Szt. 26. § (1)-(2) bekezdés

<sup>28</sup> Szt. 37-38. §

<sup>29</sup> 230/2012. Korm. rendelet 16-18/B§

<sup>30</sup> a közérdekű önkéntes tevékenységről szóló 2005. évi LXXXVIII. törvény [Kötv.] s

- a közérdekű önkéntes tevékenységre fordítandó időt és a pihenőidőt, valamint
- azokat a juttatásokat, amelyeket az önkéntesnek biztosítanak, és rendelkezni kell azokról az önkéntes szerződés megszűnésének esetére.<sup>31</sup>

A törvény a betöltött 10. életévhez köti az önkéntes munkavégzést, és 16 év alatt csak Magyarországon engedi ezt. Tanítási szünet alatt a 15 éven aluliak csak napi 3 és heti 12, a 18 éven aluliak napi 4,5 órát és heti 18 órát dolgozhatnak. Éjszaka nem lehet munkát végezniük, a napi pihenőidejük pedig legalább 14 óra.<sup>32</sup>

Az önkéntest fogadó szervezet köteles biztosítani

- a szükséges pihenőidőt,
- a közérdekű önkéntes tevékenység ellátásához szükséges tájékoztatást és irányítást, az ismeretek megszerzését, valamint
- a 18. életévét be nem töltött önkéntes, illetve a cselekvőképességében a közérdekű önkéntes tevékenység tekintetében részlegesen korlátozott nagykorú önkéntes esetén a közérdekű önkéntes tevékenység folyamatos, szakszerű felügyeletét.<sup>33</sup>

## 8. Általános munkavédelmi elvárások

A munkavédelmi szabályozás alapelve, hogy elsődlegesen a munkáltató biztosítja az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit. Ebben természetesen a maguk részéről a munkavállalók is kötelesek közreműködni (pl. az utasításokat betartani, a védőeszközöket alkalmazni), de a főfelelősség mindenképpen a munkáltatót terheli. E felelőssége objektív, abban az esetben is fennáll, ha a munkavállaló nem tesz eleget saját kötelezettségeinek.

A munkáltató széleskörű felelősségéből következik, hogy az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményei megvalósításának konkrét, *az adott munkahely sajátosságaihoz igazodó módját* saját maga határozhatja meg. E jogosultságának csupán a jogszabályok és szabványok szabnak keretet, valamint az az előírás, hogy a munkáltatói feladatok teljesítésével összefüggésben keletkező költségeket és egyéb terheket nem háríthatja át a munkavállalóra.<sup>34</sup> A munkáltató által meg-

választható lehetőségek további korlátja, hogy az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek teljesítése helyett a munkáltató pénzbeli vagy egyéb megváltást a munkavállalónak nem adhat.<sup>35</sup>

A munkáltatók, foglalkoztatók, a szolgáltatási fogadói munkavédelmi kötelessége a munkát végző személy életkorától függetlenül kiterjed:

- a veszélyek azonosítása és kockázatértékelés elvégzése,
- a kockázatértékelés alapján szabályok (munkavégzésre, védőeszközökre, eljárásokra, veszélyhelyzet esetén követendő magatartásra stb.) bevezetése a biztonság és az egészség biztosítása érdekében, beleértve a fiatal munkavállalókra vonatkozó bármely különleges szabályokat is, továbbá gondoskodni kell ezek megismertetéséről (munkavédelmi oktatás) és betartásáról;
- a szükséges szervezet biztosítása, beleértve a munkavédelmi szaktevékenységre, illetve foglalkozás-egészségügyi vizsgálatot a szervezetben belül vagy szerződés alapján végző személyeket, továbbá a munkavállalók munkavédelmi képviselői jogai gyakorlásának elősegítését,
- a rendkívüli esetben (fokozott expozíció, munkahelyi baleset) az előírt intézkedések megtételét (bejelentés, jegyzőkönyv, kártérítés, kockázatértékelés, munkavédelmi intézkedések módosítása),
- konzultáció a munkavállalókkal és képviselőikkel, és annak lehetővé tétele, hogy részt vegyenek az egészségvédelmi és biztonsági kérdésekben, a fiatal munkavállalókat is beleértve.

A munkáltató ezen kötelezettsége a gyakorlatban számtalan, a munkabiztonságot, illetve a munkahigiénét érintő részfeladat végrehajtásában nyilvánul meg.

Ezek felsorolászerűen:

- **a munkáltató köteles** előzetes és ismétlődő kockázatértékelést alkalmazni, azaz értékelni a munkavállalók egészségét és biztonságát veszélyeztető kockázatokat,<sup>36</sup>
- egységes és átfogó megelőzési stratégia kialakítására, amely kiterjed a munkafolyamatra, a technológiára, a munkaszervezésre, a munkafeltételekre, a szociális kapcsolatokra és a munkakörnyezeti tényezők hatására;<sup>37</sup>

<sup>31</sup> Köt. 6. § (1) bekezdés

<sup>32</sup> Köt. 4. § (1) bekezdés, 5. §

<sup>33</sup> Köt. 8. § (1) bekezdés b)-d) pont

<sup>34</sup> Mvt. 2. §

<sup>35</sup> Mvt. 54. § (2) bekezdése

<sup>36</sup> Mvt. 54. § (1) bekezdés g) pont

<sup>37</sup> Mvt. 54. § (1) bekezdés i) pont



- a szükséges utasításokat és tájékoztatást kellő időben a munkavállalók részére megadni;<sup>38</sup>
- őket munkavédelmi oktatásban részesíteni;<sup>39</sup>
- rendszeresen meggyőződni arról, hogy a munkakörülmények megfelelnek-e a követelményeknek, és a munkavállalók ismerik, illetve megtartják-e a rájuk vonatkozó rendelkezéseket;<sup>40</sup>
- a munkavégzés körülményeihez igazodó, illetve az azzal összefüggő veszélyek figyelembevételével megfelelő munkaeszközöket biztosítani a munkavállalók részére;<sup>41</sup>
- biztosítani a védőeszközök rendeltetésszerű használhatóságát, védőképességét, kielégítő higiénés állapotát, szükséges tisztítását, karbantartását (javítását), pótlását;<sup>42</sup>
- ingyenesen biztosítani a munkavállaló előzetes és rendszeres munkaköri alkalmassági vizsgálatát;<sup>43</sup>
- a tudomására jutott rendellenességet, illetve a munka egészséget veszélyeztető és nem biztonságos végzésével kapcsolatos bejelentést haladéktalanul kivizsgálni, a szükséges intézkedéseket megtenni, az érintetteket értesíteni, és közvetlen veszély esetén a munkavégzést leállítani;<sup>44</sup>
- munkavédelmi szakembert alkalmazni;<sup>45</sup>
- a munkáltatónak minden bejelentett, illetve tudomására jutott balesetről meg kell állapítania, hogy munkabalesetnek tekinti-e. Foglalkozási megbetegedéseket és a fokozott expozíciós eseteket is be kell jelenteni, ki kell vizsgálni, illetve nyilvántartásba kell venni;<sup>46</sup>
- új technológiák bevezetése előtt kellő időben megtárgyalni a munkavállalókkal, illetve munkavédelmi képviselőkkel bevezetésük egészségre és biztonságra kiható következményeit;<sup>47</sup>
- veszély esetére intézkedési tervet kidolgozni, külső szolgáltatókkal (mentők, tűzoltók, katasztrófavédelem) stb. való kapcsolatfelvételt lehetővé tenni.<sup>48</sup>

<sup>38</sup> Mvt. 54. § (1) bekezdés i) pont

<sup>39</sup> Mvt. 55. § (1) bekezdés

<sup>40</sup> Mvt. 54. § (7) bekezdés b) pontja

<sup>41</sup> Mvt. 54. § (7) bekezdés c) pontja

<sup>42</sup> Mvt. 54. § (7) bekezdés g) pontja

<sup>43</sup> Mvt. 58. §, a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet

<sup>44</sup> Mvt. 54. § (7) bekezdés e) pontja

<sup>45</sup> Mvt. 57. §

<sup>46</sup> Mvt. 64. §

<sup>47</sup> Mvt. 54. § (7) bekezdés d) pont

<sup>48</sup> Mvt. 54/A. §

## 9. Munkavédelmi követelmények megjelenése egyéb törvényekben

A szervezett munkavégzésnek minősülő, ezáltal az Mvt. alapján is a munkavédelmi szabályok hatálya alá sorolt munkavégzésre irányuló jogviszonyokra vonatkozó egyes jogszabályok maguk is külön nevesítik, hogy a munkavédelmi követelményeket teljesíteni kell a munkavégzés során.

Így, ha az iskolaszövetkezet tagja a 18. életévét még nem töltötte be, az iskolaszövetkezet üzletszerű gazdasági tevékenységében személyes közreműködésére – ideértve a munkaviszony, illetve a polgári jogi jogviszony keretében történő munkavégzés esetét is –, csak az Mt-ben foglalt, a fiatal munkavállalók munkajogi védelmére vonatkozó rendelkezések figyelembevételével kerülhet sor.<sup>49</sup>

Az iskolai rendszerű szakképzésbe csak olyan tanulót lehet felvenni, aki az adott szakképesítésre a szakmai és vizsgakövetelményben előírt egészségügyi alkalmassági, továbbá a pályalkalmassági követelményeknek megfelel, és ez alapján előreláthatóan nincs akadálya a komplex szakmai vizsgára bocsátásnak;<sup>50</sup>

A szakmai gyakorlati képzésben részt vevő tanulót megilletik mindazon jogok, amelyeket az érdekvédelem tekintetében az Mt., valamint az egészséget nem veszélyeztető biztonságos munkavégzés követelményei tekintetében az Mvt. és végrehajtási rendeletei biztosítanak a munkavállalók részére.<sup>51</sup>

A tanulói jogviszonyban álló fiatal a gyakorlati képzés során csak egészséges, biztonságos körülmények között foglalkoztatható; őt a gyakorlati képzést szervező a gyakorlati képzési feladattal összefüggő munkavédelmi oktatásban részesíti, és gondoskodnia kell rendszeres orvosi vizsgálatáról is;<sup>52</sup>

A szakképző iskolai tanulónak a szakma elsajátításához szükséges – egészségkárosodás kockázatával járó munkakörülmények közötti – foglalkoztatása nem haladhatja meg azt az időtartamot, amely a szakma elsajátításához szükséges;<sup>53</sup>

A felsőfokú szakképzés keretében teljesítendő szakmai gyakorlatra létrejövő hallgatói munkaszerződésben egyfelől a szakmai gyakorláshely kötelezettséget vállal, hogy szakmai gyakorlatot egészségvédelmi és

<sup>49</sup> Szöv.tv. 11. § (1) bekezdés

<sup>50</sup> Szt. 27. § (4) bekezdés

<sup>51</sup> Szt. 26. § (7) bekezdés

<sup>52</sup> Szt. 35. §

<sup>53</sup> R. 10/A. § (3) bekezdés

munkavédelmi szempontból biztonságos munkahelyen szervezi meg, a hallgató pedig azt vállalja, hogy a biztonsági, az egészségügyi és a munkavédelmi előírásokat megtartja.<sup>54</sup>

Az önkéntes csak olyan tevékenységet láthat el, amelyre vonatkozóan megfelel a jogszabályokban meghatározott képesítési, egészségügyi és egyéb feltételeknek. Ebbe az általános szabályba<sup>55</sup> a munkajogi és munkavédelmi feltételek is beletartoznak. Az önkéntest fogadó szervezet köteles biztosítani az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeit.<sup>56</sup>

## 10. Fiatalok, mint sérülékeny munkavállalói csoport

A munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet [R.] szerint a fiatal munkavállalók bármely szervezett munkavégzés során ún. sérülékeny munkavállalói csoportba tartoznak.<sup>57</sup>

A rendelet tartalmazza azokat a munkával járó megterheléseket, amelyek esetükben tiltottak, vagy csak munka-alkalmassági vizsgálat és a munkakörre kiterjedő ergonómiai vizsgálat, megterhelés-igénybevétel elemzése alapján hozott eseti döntés alapján lehetségesek.<sup>58</sup> Így esetükben tiltott:

- a nehéz fizikai munka,
- az időkényszer feltételei között végzett, 3 percet meg nem haladó műveleti idővel járó tevékenység (egyedi gép-kiszolgálás, szalag vagy szalagszerű technológiák),
- a fokozott pszichés információterheléssel járó vagy különleges figyelmet igénylő tevékenység (időhiány viszonyai közötti döntési feladatok, nagytömegű információ értelmezése, különösen zavaró ingereket tartalmazó környezetben), ha meghaladja a törvényes munkaidő 50%-át,
- a dolgozó saját vagy mások egészsége, testi épsége szempontjából az átlagosat meghaladó mértékű kockázattal járó munka,
- a hőexpozícióban vagy hideg munkakörnyezetben végzett bármilyen fizikai munka,
- a test, vagy kéz/kar rezgésével járó munka,

<sup>54</sup> 230/2012. Korm. rendelet 18. § (2)-(3) bekezdés, 18/BS

<sup>55</sup> Kötv. 6. § (2) bekezdés

<sup>56</sup> Kötv. 8. § (1) bekezdés a) pont

<sup>57</sup> R. 1. § o) pont

<sup>58</sup> R. 8. melléklet

- az ionizáló illetve mikrohullámú sugár-expozícióban végzett munka,
- a zajexpozícióban végzett munka meghatározott zajértékek felett,
- a túlnyomásban végzett munka,
- a nagyon mérgező, a reprodukciót károsító, daganatkeltő, teratogén, mutagén vegyi anyagok (pl. permetezőanyagok, higany, rákkeltő anyagok, antibiotikumok, hormonok, nikotin, szaporodást gátló gyártása) expozíciójával járó munka,
- a porexpozícióval járó munka,
- a fertőzésveszéllyel (pl. rubeola) járó munka.

Bizonyos munkákat fiatal munkavállalók csak külön kockázatbecslés alapján láthatnak el.<sup>59</sup> Ezek közé tartoznak például olyan veszélyes anyagok közé tartozó anyagok jelenlétében való munkavégzés, ahol pl. mérgezés, bőrraás, tűzveszély, robbanás veszélye stb. állhat fenn, mérget kiválasztó állatokkal végzett munka, állatok ipari méretben végzett levágása, nyomás alatt álló gázokkal kapcsolatos munka, szerkezet összeomlásával végzett munka.

Azt, hogy mely munkakörök azok, amelyeknél az említett tényezőkből eredő megterhelések felléphetnek, és amelyekben fiatal munkavállalók nem foglalkoztathatók, a munkáltatónak, foglalkoztatónak írásban (belső szabályzatban) kell meghatároznia, a foglalkozás-egészségügyi orvos véleményét kikérve.<sup>60</sup>

## 11. Alkalmassági vizsgálatok

A fiatal munkavállalókat, diák munkavállalókat háromféle alkalmassági vizsgálat érinti:

- munkavégzés esetén a munkáltató által megjelölt munkakör ellátására való alkalmasság (munkaköri alkalmasság),
- az adott szakmára, illetve szakmai jellegű képzésre való alkalmasság (szakmai alkalmasság), vagy
- járványügyi szempontból kiemelt jelentőségű munkaterületen folytatott tevékenység (pl. felszolgálás) esetén a személyi higiénés alkalmasság vizsgálata.

<sup>59</sup> R. 9/A. melléklet

<sup>60</sup> R. 15. § (1) bekezdés b) pont

A vizsgálat jelentősége, hogy az a munkavállaló, tanuló, hallgató, aki az alkalmassági vizsgálaton nem vett részt, vagy nem alkalmas minősítést kapott, az adott munkakörben nem foglalkoztatható, szakmai képzésben nem részesíthető, a munkaterületen nem foglalkoztatható, tevékenységet nem folytathat.<sup>61</sup>

A vizsgálatok elvégzésük időpontja szerint lehetnek: előzetesek, időszakosak illetve soron kívüliek.

Míg a munkaköri és a szakmai alkalmasság vizsgálata a vizsgálat alá vont személy érdekében, addig a személyi higiénés alkalmasság a munkavégzéssel érintett más személyek érdekében történik.

A munkaköri és a szakmai alkalmassági vizsgálat célja egyfelől annak megállapítása, hogy a munkavégzésből és a munkakörnyezetből eredő megterhelés által okozott igénybevétel nem veszélyezteti-e a munkát végző (vagy az adott munka elvégzése érdekében szakképzésben részt venni kívánó) személy vagy (leendő) utódai egészségét, testi, illetve lelki épségét, fejlődését, másfelől, ha valamely betegsége vagy fogyatékosága van, a munkavégzés nem okozza-e ezek romlását, illetve ezek nem okoznak-e balesetveszélyt.<sup>62</sup>

Az előzetes vizsgálat a munkavégzés vagy a képzésben való részvétel megkezdését megelőzően történik. Azonban előzetes munkaköri alkalmassági vizsgálatot kell végezni akkor is, ha a fiatal munkavállaló munkaköre, munkahelye, munkakörülményei meg fognak változni, vagy más munkavégzési helyre kiküldik, illetve más munkáltatóhoz kirendelik. A vizsgálat eredménye általában 6 hónapig érvényes, kivéve, ha ennél gyakoribb időszakos felülvizsgálatot ír elő jogszabály vagy a munkáltató belső munkavédelmi utasítása.<sup>63</sup>

Az időszakos vizsgálat meghatározott gyakorisággal végzendő el, míg a soron kívüli vizsgálat valamely rendkívüli körülmény felmerülése esetén azonnal. Az időszakos vizsgálatokat a fiatal munkavállalók esetén évente kell elvégezni, a rendelet mellékleteiben meghatározott egyes veszélyek (fizikai, kémiai kóroki tényezők, pszichés megterhelés, baleseti veszély) között végzett munka esetén más, a rendeletben meghatározott gyakorisággal.<sup>64</sup> Az alkalmassági vizsgálatot végző orvos is megállapíthat a vizsgálati eredmények alapján a jogszabályban egyébként előírtnál rövidebb érvényességi (felülvizsgálati) időt.

A tanuló jogviszony fennállása alatt is időszakos alkalmassági vizsgálatot kell végezni a szakmai alkalmasság újbóli véleményezése céljából, ha

az Országos Képzési Jegyzék az adott szakképesítésre alkalmassági követelményeket ír elő, vagy a képzés olyan munkakörhöz szükséges, amely munkakörre egy évnél gyakrabban kell majd munkaköri alkalmassági vizsgálatot is végezni.

Soron kívüli munkaköri vagy szakmai alkalmassági vizsgálatot akkor kell végezni, ha

- a diák vagy fiatal munkavállaló egészségi állapotában olyan változás következett be, amely feltehetően alkalmatlanná teszi az adott munkakör ellátására, a szakma elsajátítására, illetve gyakorlására;
- személyi higiénés vizsgálatnál társított munkakör esetén, ha az adott személy „Egészségügyi Nyilatkozat”-on felsorolt tüneteket észleli magán, vagy a vele közös háztartásban élőkön;
- heveny foglalkozási megbetegedést, fokozott expozíciót, eszméletvesztéssel járó vagy ismétlődő munkabalesetet, vagy bármely más, vélhetően a munkahelyi okokra visszavezethető rosszullétet, betegséget, illetve általában a 30 napot meghaladó keresőképtelenséget, illetve a munkavégzés legalább 6 hónapon át bármely más okból való szünetelését követően.

A munkáltatónak írásban kell meghatároznia a munkaköri alkalmassági vizsgálatok rendjét, a vizsgálatokkal kapcsolatos feladatait, beleértve az időszakos munkaköri alkalmassági vizsgálatok irányát és gyakoriságát.<sup>65</sup> A vizsgálaton való részvétel elrendelése a munkáltató, foglalkoztató, képző intézmény feladata. A soron kívüli, rendkívüli körülmények miatti vizsgálatot azonban elrendelheti az orvos (foglalkozás-egészségügyi, háziorvos, kezelőorvos, iskolaorvos) a fővárosi és megyei kormányhivatal munkavédelmi hatósági és munkaügyi hatósági feladatkörében eljáró járási (fővárosi kerületi) hivatal, sőt maga a munkát végző személy, illetve diák is.<sup>66</sup>

Végül a záróvizsgálat célja, hogy a foglalkoztatás, képzés befejezésekor a diák, fiatal munkavállaló egészségi állapotáról felvétel készüljön. Erre meghatározott körülmények (rákkeltő anyag, benzol, ionizáló sugárzás) közötti, foglalkozási betegség veszélyével járó, illetve külföldi – meghatározott éven át történt- munkavégzés megszűnésekor kerül sor.<sup>67</sup>

Az alkalmassági vizsgálatot első és második fokon kell, illetve lehet elvégezni.

Az első fokú vizsgálatot a foglalkozás-egészségügyi alapszolgáltatás nyújtására jogosult orvos, illetve – szakmai alkalmassági vizsgálat

<sup>61</sup> R. 16. §

<sup>62</sup> R. 3. §

<sup>63</sup> R. 4. §

<sup>64</sup> R. 6. §

<sup>65</sup> R. 15. § (1) bekezdés a) pont

<sup>66</sup> R. 7. §

<sup>67</sup> R. 8. §

esetén – az iskolaorvos, a személyi higiénés alkalmassági vizsgálatot a házi orvos végzi.<sup>68</sup> A vizsgálat eredményeként szakvélemény születik, amely kinyilvánítja, hogy a vizsgált személy az adott munkakör betöltésére, szakmai képzésben való részvételre alkalmas-e vagy sem, állandó vagy ideiglenes jelleggel.<sup>69</sup> Előírhatók a foglalkoztatással, képzéssel kapcsolatos korlátozások, illetve a közvetkező felülvizsgálat időpontja is. A személyi higiénés vizsgálat eredménye a tevékenységtől eltiltás is lehet, amit nem a házi orvos, hanem a járási kormányhivatal mond ki. Azt, hogy az alkalmatlanságnak mi a konkrét egészségügyi oka – lévén, hogy ez különleges személyes adatnak minősül – a vizsgáló csak vizsgált személy írásbeli hozzájárulásával közölheti a munkáltatóval, foglalkoztatóval.

Ha a fiatal munkavállaló, diák, vagy a munkáltató, foglalkoztató az elsőfokú szakvéleménnyel nem ért egyet, 15 napon belül kérheti a munkaköri, illetve szakmai alkalmasság másodfokon történő orvosi elbírálását az első fokon eljáró szervnél. A másodfokú vizsgálatot foglalkozás-egészségügyi szakellátó hely végzi (illetékességét a diák lakóhelye, a képző intézmény, illetve foglalkoztató telephelye alapján kell megállapítani)<sup>70</sup>

## 12. A fiatal munkavállalók, diákok munkavédelmi kötelezettségei

A munkavédelem biztosítása elsődlegesen munkáltatói (foglalkoztatói) feladat, de az együttműködési kötelezettség alapján a munkavállalókat is terhelik bizonyos kötelezettségek. A szakképzésben részt vevő diákok esetében ráadásul a munkavégzés során nem csupán a szakmai fogásokat, hanem az adott szakma munkavédelmi ismereteit is el kell sajátítaniuk.

A legfontosabb munkavállalói kötelezettségek a következők:

- A munkavégzés csak biztonságos munkavégzésre alkalmas állapotban történhet,
- A munkavégzés során meg kell tartani a munkavédelemre vonatkozó szabályokat (jogszabályok, szabványok, munkáltatói belső utasítások), utasításokat.
- A többi munkatárssal és a munkáltatóval való együttműködés,
- a rendelkezésre bocsátott munkaeszköz biztonságos állapotáról való

meggyőződés, rendeltetésnek és a munkáltató utasításának megfelelő használat, karbantartás;

- az egyéni védőeszköz rendeltetésszerű használata és elvárható tisztítása;
- a munkavégzéshez az egészséget és a testi épséget nem veszélyeztető ruházat viselése;
- a munkaterületén a fegyelmet, a rendet és a tisztaságot meg kell tartani;
- a munka biztonságos elvégzéséhez szükséges ismeretek elsajátítása (munkavédelmi oktatáson való részvétel) és azok tényleges alkalmazása a munkavégzés során,
- az előírt orvosi vizsgálaton történő részvétel,
- veszélyről, rendellenességről, üzemzavarral, balesetről, sérülésről, rosszullétről a munkáltatót tájékoztatni, intézkedni.<sup>71</sup>

Bár a fiatal munkavállalókat és diákokat a munkavégzés során számos kötelezettség terheli, alapelvi szintű rendelkezés mondja ki, hogy e kötelezettségeik nem érintik a munkáltató felelősségét.<sup>72</sup> Ezért az esetleges munkavégzés során történő sérülésért, kárért való felelőssége alól a munkáltató csak akkor mentesülhet, ha bizonyítani tudja, hogy azt a munkavállaló elháríthatatlan magatartása, vagy az ellenőrzési körén kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia és nem is volt elvárható, hogy azt elkerülje illetve a kárt elhárítsa.<sup>73</sup>

## 13. A fiatal munkavállalók munkavédelmi szocializációja

Általános vélekedés, hogy mind a szakma elsajátítása, mind az első néhány munkahelyen történő munkavégzés során a fiatalokat olyan behatások érik, amelyek hozzájárulnak munkavédelmi tudatosságuk kialakulásához. Egyfajta szocializációs folyamat (szakmaszocializáció) megy végbe: a fiatal elsajátítja, hogy hogyan kell beilleszkedni egy szervezetbe, alkalmazkodni az ott kialakult szokásokhoz, normákhoz, a munkatársakhoz. A fiatal és a gyakorlólhely, munkahely, mint társas közeg kölcsönhatásban állnak egymással. A folyamat elején ez inkább egyirányú, később, ahogy a fiatal beilleszkedése végbemegy, egyre erősebb lesz a kölcsönös

<sup>68</sup> R. 11. §

<sup>69</sup> R. 13. §

<sup>70</sup> R. 12. §

<sup>71</sup> Mvt. 60. §

<sup>72</sup> Mvt. 2. § (2) bekezdés

<sup>73</sup> Mt. 166. § (2) bekezdés

együtműködés (alkalmazkodás és alakítás) folyamata. Nem elhanyagolható ennek során a szervezeti kultúra hatása a fiatalra, azaz az a munkahelyi kollektíva által – nyíltan vagy hallgatólagosan – elfogadott, közösen értelmezett mélyen beágyazódó értékek, attitűdök, meggyőződések és normák rendszere, amelyekből összeáll az adott szervezetre jellemző viselkedésminták együttese. A szervezeti kultúra is megjelenik például abban, hogy a fiatal munkatársai azt közvetítik-e felé, hogy a munkavédelmi utasítások betartása felesleges, esetleg „szükséges rossz”, amit lehet „nagyvonalúan” kezelni, vagy éppen ellenkezőleg, belátják, hogy érték vannak az előírások.

A szakmai nevelés során ideális esetben kialakul a fiatalban egy konkrét szakmára vonatkozó speciális tudásrendszer (beleértve a szükséges munkavédelmi ismereteket is), megszerzi a szakma gyakorlásához szükséges kompetenciákat (szakmai tudás, innovatív vagy monotónia tűrő hozzáállás, megbízhatóság, szorgalom, precizitás, áttekintő illetve helyzetfelismerő képesség, biztonságos munkavégzésre törekvés, az ehhez szükséges együtműködés stb.), kialakul benne egy megfelelő szakmai attitűd, motiváció. Így juthat el a pályakezdés szakaszától a hivatásstudatig.

## Függelék: Ellenőrző lista

### A fiatal számára:

A gyakorlati képzés/foglalkoztatás során:

- a munkavégzés megkezdése előtt részt vettem-e szakmai alkalmassági (munkaköri) személyi higiénés orvosi vizsgálaton, kaptam-e szakvéleményt?
- a munkavégzés megkezdése előtt történt-e munkavédelmi oktatás?
- ennek keretében sor került-e az ismeretek számon kérésére?
- van-e számomra a munkahelyen kijelölt mentor, munkafelügyelő, közvetlen vezető, aki munkavédelmi kérdésekben is eligazítást nyújt?
- kaptam-e védőruhát, egyéni védőeszközt, tájékoztattak-e ezek használatának szabályairól?
- világosak-e számomra a munkavégzés során teljesítendő munkavédelmi kötelezettségeim, a munkahelyen követendő magatartási szabályok, a veszélyhelyzetbeli teendők?

### A foglalkoztató számára:

- a fiatal foglalkoztatásának körülményeivel kapcsolatosan kockázatértékelésre sor került-e?
- született-e a foglalkoztatás feltételeit meghatározó munkáltatói munkavédelmi belső szabályzat, melynek megalkotásában munkavédelmi szakértő részt vett?
- a fiatal egészségileg alkalmas-e az adott munka ellátására, munkakör betöltésére? A szakmai alkalmassági (munkaköri) személyi higiénés orvosi szakvélemény az érvényességi időben rendelkezésre áll-e?
- a fiatal 18 év alatti fiatal munkavállaló (beleértve azt a teljes évet, amelyben 18. életévét betölti), vagy nagykorú fiatal?
- a fiatal munkavállalókra vonatkozó munkaidő-beosztási szabályokra figyelemmel történt-e a munkaidő-beosztása és a pihenőidők biztosítása?

- a munkaidő-nyilvántartás szabályoknak és a valóságnak megfelelő vezetése biztosított-e?
- a fiatal munkavédelmi oktatása és az ismeretek számon kérése előzetesen megtörtént-e? Ennek igazolása rendelkezésre áll-e?
- a fiatal részére az egyéni védőeszköz, védőruha biztosítása megtörtént-e?
- a fiatal foglalkoztatásához mentor, szakmai vezető stb. kijelölése megtörtént-e?

Bevezetés .....	3
1. A diákmunka formái .....	4
2. A fokozott védelem indokai, jogforrásai .....	4
3. A fiatalok életkor szerinti foglalkoztathatósága, szerződés-kötési, nyilatkozattételi képessége .....	5
4. Fiatal munkavállalókat védő munkajogi szabályok.....	7
5. Diákszövetkezet keretében történő foglalkoztatás .....	8
6. Gyakorlati képzés keretében történő munkavégzés.....	10
7. Önkéntes jogviszony keretében történő munkavégzés sajátos szabályai .....	11
8. Általános munkavédelmi elvárások.....	12
9. Munkavédelmi követelmények megjelenése egyéb törvényekben .....	15
10. Fiatalok, mint sérülékeny munkavállalói csoport .....	16
11. Alkalmassági vizsgálatok .....	17
12. A fiatal munkavállalók, diákok munkavédelmi kötelezettségei .....	20
13. A fiatal munkavállalók munkavédelmi szocializációja .....	21
Függelék: Ellenőrző lista .....	23

