

Med. Et Jur.

Jogi szabályozás kérdése az egészségügyi ellátás egy különös területén...

Neonatólogiai osztályokon dolgozó orvosok és ápolók véleményének változása az elmúlt 20 évben

4. oldal

Előtérben az inklúzió iránti törekvés

11. oldal

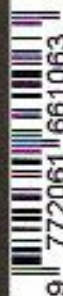
Az egészségügyi dokumentáció megismerhetőségének örök dilemmái III.

18. oldal

Egy elfeledett jogforrás:

A képernyő előtt végzett munka biztonsági és egészségvédelmi minimumkövetelményeiről szóló 90/270/EGK irányelv és az ennek implementációját végrehajtó nemzeti jog

25. oldal



9 772061 661063

Főszerkesztői előszó

Év végi lapszámunkban olyan cikkeket olvashatunk, amelyek komplex – orvosi, jogi és etikai – megközelítésben vizsgálódnak a jogszabályok értelmezésére, illetve gyakorlati kérdések elmozdítására fókuszálva.

A koraszülöttség egy magas mortalitással és morbiditással járó jelenség, melynek kezelésével kapcsolatban számos szakmai és erkölcsi kérdés merül fel. Dr. Feith Helga Judit és Dr. Sallai Eszter Zsófia cikkükben az arra vonatkozó empirikus kutatásuk módszerét és eredményeit mutatják be, hogy a neonatológiai ellátásban dolgozó egészségügyi szakemberek hogyan vélekednek a koraszülöttek ellátása során felmerülő jogi és etikai dilemmákról.

Előző lapszámunkban Dr. Hadi Nikolett a fogyatékos személyek alapjogaival kapcsolatos hazai és nemzetközi szabályozást elemezte. Ebben a számban a fogyatékos személyek alapjogainak gyakorlásával összefüggésben a komplex rehabilitációra vonatkozó jogi szabályozást tekinti át a társadalmi inklúzió tükrében.

Dr. Antal Barnabás és Dr. Öri Adrienn az egészségügyi dokumentáció megismerésével kapcsolatos cikksorozatuk harmadik részében azokat a részjogositványokat mutatják be gyakorlati példákkal szemléltetve, amelyek a betegeket illetik meg az egészségügyi dokumentáció megismerése során.

A koronavírus-járvány miatti veszélyhelyzet, illetve a vírus terjedésének további hatásai a munkavégzési módokat is jelentős mértékben megváltoztatták, amely a munkavállalók egészségére is hatással van. Herdon István írásában a képernyő előtti munkavégzésre irányuló jogforrásokon alapuló olyan jogintézményeket mutatja be, amelyek ez által előtérbe kerülhetnek.



DR. SZABADOS GYÖRGY
főszerkesztő,
az Egészség Joga Alapítvány
kuratóriumának elnöke

IMPRESSZUM

MED. Et JUR.

ISSN 2061-6619

Alapító tulajdonos:

Egészség Joga Alapítvány

Kiadja:

Egészség Joga Alapítvány

1142 Budapest,

Erzsébet királyné útja 112.

Szerkesztőség:

4026 Debrecen, Csemete u. 20.

Telefon: 06 (52) 785 013

E-mail: info@medetjur.hu

http://www.medetjur.hu

Ár: 1 490 Ft

Főszerkesztő:

Dr. Szabados György

Főszerkesztő-helyettes:

Dr. Boda-Balogh Éva

Szerkesztőbizottság:

Dr. Kovács Gábor

Dr. Öri Adrienne

Dr. Pribula László

Dr. Szabó András

Dr. Zákány Judit

Dr. Németh Kinga

Lapterv, tördelés:

Farkas-Borics Virág

Értékesítés és előfizetés:

info@medetjur.hu

Nyomdai kivitelezés:

**Printorg Produkció Kereskedelmi
és Szolgáltató Kft.**

Megrendelés sorszáma: 2020/04

Terjesztés:

Magyar Posta Zrt.

Fotók: dreamstime.com, 123rf.com, freepik.com és www.thinkstockphotos.com
A MED. Et JUR. név és a hozzá kapcsolódó logó jogvédelem alatt állnak.
A lapban megjelenő írások és képek felhasználása csak a kiadó írásos engedélyével lehetséges. Az újságban közölt hirdetések tartalmáért a kiadó nem vállal felelősséget.

Egy elfeledett jogforrás:

A képernyő előtt végzett munka biztonsági és egészségvédelmi minimumkövetelményeiről szóló 90/270/EGK irányelv és az ennek implementációját végrehajtó nemzeti jog

A képernyős munkahelyek száma a címben idézett jogforrások megszületése óta drasztikusan megnőtt. Ez a laikusok számára statisztikai adatok nélkül is könnyen megállapítható, hiszen mind a világ, mind a munkaerőpiac óriási változáson esett át az elmúlt évtizedekben. A koronavírus járvány által okozott veszélyhelyzettel egyidejűleg a munkajogász körökben megjelent egy deregulációs törekvés, melynek célja az egyre szélesedő – atipikusnak nevezett – foglalkoztatási formák racionalizálása, annak áttekintésén keresztül, hogy melyek azok a jogintézmények, amelyek alkalmazása és megtartása a munkaerőpiac szempontjából is mindenképpen szükséges. A távmunka és a home office munkavégzési módok vizsgálata a felszínre hozott több olyan jogintézményt, amely bár hosszabb ideje velünk van, de jogvédelmi szempontból most kap szignifikánsabb szerepet.

A képernyő előtti munkavégzést szabályozó jogforrások

Ilyen a három évtizede elfogadott képernyő előtti munkavégzésre minimumkövetelményeket megállapító 90/270/EGK irányelv, amelynek az elmúlt évtizedekben, de leginkább a megszületése óta kevés reflektorfény jutott. Önmagában ezzel nem is lenne probléma, hiszen ez az irányelvi szabályozással együtt járó sajátosság. Ugyanakkor meglátásom szerint valójában nem tudjuk, hogy az átültetés megfele-

lően megtörtént-e, illetve van-e olyan rendelkezése, amely igényelné az eredeti irányelvi jogforrásra vagy az ezen alapuló Európai Unió Bírósága (EUB) által kifejtett ítélkezési gyakorlatra történő visszatekintést. Bár Magyarország rendeleti szinten a képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményeiről szóló 50/1999. (XI. 3.) EüM rendelet megalkotásával formálisan mindenképpen eleget tett a nemzeti jogba történő átültetésnek, a megkövetelt tartalmi implementáció kapcsán ugyanakkor

az e jogforrást próbára tevő hazai gyakorlat hiányában nem igazán lehet nyilatkozni. Jóllehet az EUB szintjén sincsen jelentős joggyakorlata e szabályanyagnak, ez elsősorban a nemzeti szinten történő elhanyagolható számú jogvitának tudható be, mivel az EUB elé leginkább a tagállami bíróság által előzetes döntéshozatali eljárás keretében odaautalva kerülhet egy-egy ehhez kapcsolódó jogi kérdés. A jogtudomány sem tette próbára a fent idézett két jogforrást, irodalmi értelemben ez a terület szürke zónának mondható.

3. Az 50/1999. (XI. 3.) EüM rendelet néhány lényeges tartalmi eleme és az ehhez fűzött kommentár

3.1. A rendelet hatálya alá tartozó és a hatálya alól kivont eszközök

Az EüM rendelet hatálya az 1. §-a értelmében kiterjed minden olyan szervezett munkavégzés keretében foglalkoztatott munkavállalóra, aki napi munkaidejéből legalább 4 órán keresztül rendszeresen képernyős eszközt használ, továbbá az előbbieket szerint munkavállalót foglalkoztató minden munkáltatóra. A jogszabály ezt követően a képernyős eszköz definícióját adja meg, hiszen ez képezi a rendelet alapját. Ennek értelmében ide tartozik minden számjegy-, betű-, grafikus képsorokat képernyőn megjelenítő készülék, függetlenül az alkalmazott megjelenítési folyamattól. A rendelet ugyanakkor néhány eszközről egy látszólag taxatív felsorolás keretében alapvetően kivon az alkalmazhatósági köréből. Néhány példát említve ilyen eszközök a járművek vagy munkagépek vezető-, illetve kezelőfülkéi, a szállítóeszközökön lévő számítógépes rendszerek, valamint a számológépek, pénztárgépek és olyan egyéb készülékek, amelyek - azok közvetlen használatát biztosító - kisméretű, adatokat vagy mérési eredményeket mutató képernyővel vannak ellátva.

3.1.1. „Az irányelv hatálya alól kivont eszközöket megszorítóan kell értelmezni”

Ahogy említettem, az EüM rendelet igen kevés joggyakorlatot tud

hat maga mögött. Ugyanez elmondható az eredeti 90/270/EGK irányelvről is, ugyanakkor a hatálya alá tartozó és a hatálya alól kivont eszközök értelmezése kapcsán az EUB egy ügyben fontos megállapítást tett. A tényállás szerint egy munkavállalót filmvágó-szerkesztő munkakörben foglalkoztattak. A járművek vagy gépek vezetőfülkéjére vagy kezelőfülkéjére nem vonatkozik az irányelv, ugyanakkor az EUB az irányelv hatálya alá tartozónak véli a hivatkozott ügyben a filmvágó-szerkesztő munkakörben foglalkoztatott személy munkáját – mint képernyős munkát –, amelynek keretében a munkavállaló analóg vagy digitális képeket technikai eszközök és/vagy számítógépes programok segítségével dolgoz fel televíziós műsorok előállítására céljából.

A munkáltató azzal érvelt, hogy ez a munkakör, illetve munkavégzés azért nem minősülhet képernyő előtt végzettnek, mivel vágók nem használnak olyan számítógépes programokat, amelyeket alfanumerikus szimbólumok megadásával kell kezelni és grafikai alapon képeket sem készítenek. Ehelyett a lefilmezett anyagokból válogatnak, és az adott íróval vagy producerrel együtt kiválasztják a képeket és a filmzenét, amelyeket egymás mellett vagy egymás után játszanak le és döntenek ezen lejátszás hosszáról és sorrendjéről. A munkáltató így

„az irányelv megszorító értelmezése indokolatlanul megfosztaná munkavállalók nagy csoportját olyan védelemtől, amely egyébként a hasonló helyzetben lévő többi munkavállalót továbbra is megilletne.”

azzal érvelt, hogy a vágó – szemben a grafikkussal – effektíve nem dolgozik a képernyőn, arra nem rajzol programok segítségével, és ez megfeleltethető annak az elvárásnak, amely miatt a jogalkotó kivonta a járművekben elhelyezett képernyőt a rendelet hatálya alól.

Az EUB a fentiek mellett rögzítette, hogy bár elképzelhető az ilyen és a járművekben elhelyezett képernyők közötti hasonlóság, ebben a filmvágó-szerkesztő munkakörnek viszont éppen az a lényege, hogy hosszú ideig folyamatosan, akár több ilyen képernyő segítségével kell a munkavállalónak munkát végezni. Ezért ilyen esetben az irányelv megszorító értelmezése indokolatlanul megfosztaná munkavállalók nagy csoportját olyan védelemtől, amely egyébként a hasonló helyzetben lévő többi munkavállalót továbbra is megilletne. Látható tehát, hogy az irányelv célkitűzései – teleologikus értelmezése – szemmel láthatóan előbbre helyezendők, mint a rendelkezések nyelvtani értelmezéséből következő tartalom. Az irányelv célja egy tág védelem, így

az irányelv hatálya alól kivont eszközöket megszorítóan kell értelmezni.

3.2. A munkáltató kötelezettségei képernyő előtti munkavégzés esetén

A mindennapos munkavégzés során a munkáltatót terhelő kötelezettség a képernyő előtti munkavégzés esetén az EüM rendelet 3. §-a értelmében, hogy az Mvtv. szerinti foglalkozás-egészségügyi vizsgálat körében végzett kockázatértékelést ki kell egészítenie a látásromlást, fizikai állapotromlást előidéző tényezők, valamint pszichés megterhelés előfordulásának vizsgálatával.

Továbbá a rendelet 4. §-a értelmében a munkáltatónak a munkafolyamatokat úgy kell megszerveznie, hogy a folyamatos képernyő előtti munkavégzést - főszabály szerint - óránként legalább 10 perces szünetek szakítsák

meg, továbbá a képernyő előtti tényleges munkavégzés összes ideje a napi hat órát ne haladja meg. Ezen kötelezettségekből a következő pontok szerinti jogalkalmazási nehézségek merülnek fel.

3.2.1. Megegyezik-e a fenti 10 perces szünet a munkaközi szünettel?

A válasz meglátásom szerint egyértelműen nemleges. Egyetértek a szakirodalommal abban, hogy ez a szünet látszólag hasonlít a munkaközi szünethez, éppen ezért az elhatárolás nagyon fontos. A munkaidőre vonatkozó uniós irányelvi szabályok nyomán kirajzolódott EUB joggyakorlat hangsúlyoz és fenntart egy következetes gyakorlatot, amely értelmében munkaidő és pihenőidő létezik, köztes kategória nem.

Az Mt. 86. § (3) a) pontja értelmé-

ben a munkaközi szünet nem számít munkaidőnek, így ez fogalmilag kizárja a munkavégzést. Ezzel szemben a hivatkozott EüM rendelet szerinti 10 perces szünetekben más – nem képernyő előtti – munkafeladat adható a munkavállalónak. Ez az idő tehát munkaidőnek minősül és ezért a munkavállalót díjazás illeti meg. Végül megjegyzem, hogy a bírói gyakorlatban is fellelhető olyan döntés, ahol a jogalkalmazó tévesen azonosnak tekinti a munkaközi szünetet az EüM rendelet szerinti 10 perces szünettel.

3.2.2. Néha rápillant – Valójában mi minősül képernyő előtti munkának?

A csekély számú peres ügy közül említésre érdemes egy 2000-es évek elején meghozott elsőfokú ítélet, mely a képernyő előtt végzett munkát állás-



pontom szerint meglehetősen tágan értelmezi. Az ügy alapját egy pénz- és értékkezelő munkakörben foglalkoztatott személy adja, aki ellen a munkáltatója indított keresetet kártérítés jogcímen. A felperes munkáltató érvelése az volt, hogy pénztárárságnál pénztárhány keletkezett és ezért az alperes munkavállaló objektív felelőssége alapján helytállni köteles. Ezzel szemben az alperes úgy érvelt, hogy a pénztárfülke nem felelt meg a biztonságos pénzkezelés és a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény feltételeinek, valamint ő maga képernyős munka keretében került foglalkoztatásra és így a munkáltató megszegte az 50/1999. (XI. 3.) EüM rendeletben foglaltakat, mivel óránként 10 perces szünetet nem biztosított. A szakértői vélemény alapján a bíróság elfogadta az alperes azon hivatkozását, hogy az alperes képernyős munkahelyen dolgozott. Ennek bírói indoklása a következő: „a jogszabály nem írja elő feltételként, hogy 4 órán keresztül a pénztárosnak monitort kell néznie. A rendelet szóhasználata az, hogy 4 órán keresztül képernyős eszközt használ a munkavállaló”. Így megalapozatlannak vélte azon munkáltatói érvelést, hogy „tranzakciónként a képernyő figyelésével a pénztáros csak 1-2 percet tölt el”, így ez nem minősülhet képernyő előtti munkának, illetőleg nem olyan tartamban, amely a munkavállaló által megkövetelt szünetet olyan gyakorisággal eredményezné.

Végül mivel a munkáltatóról beigazolódott, hogy a 10 perces szünetet –

más szabálytalanságok mellett – nem biztosította és ennek hiánya okán a munkavállaló munkavégzését ez a megterhelés befolyásolta, a bíróság kármegosztást alkalmazott, mivel ez a kár bekövetkeztében közrehatott.

3.3. Éleslátást biztosító szemüveg: kötelezettség vagy szankció?

Az EüM. rendelet 5. §-a megfogalmaz olyan munkáltatói kötelezettségeket, melyek szerint a képernyős munkakörben történő foglalkoztatás megkezdése előtt, illetve ezt követően két évenként, valamint bármilyen ezzel összefüggésbe hozható

„A rendelet 6. §-a szerint abban az esetben, ha a szemészeti szakvizsgálat eredményeként indokolt, illetve a munkavállaló által már használt szemüveg vagy kontaktlencse a képernyő előtti munkavégzéshez nem megfelelő, a munkáltató a munkavállalót ellátja a minimálisan szükséges, a képernyő előtti munkavégzéshez éleslátást biztosító szemüveggel.”

panasz esetén a munkáltató a foglalkozás-egészségügyi orvossal köteles kezdeményezni a munkavállaló szemészlátásvizsgálatának elvégzését. A foglalkozás-egészségügyi orvos indokolt esetben a munkavállalót szemészeti szakvizsgálatra utalja be. A rendelet 6. §-a szerint abban az esetben, ha a szemészeti szakvizsgálat eredményeként indokolt, illetve a munkavállaló által

már használt szemüveg vagy kontaktlencse a képernyő előtti munkavégzéshez nem megfelelő, a munkáltató a munkavállalót ellátja a minimálisan szükséges, a képernyő előtti munkavégzéshez éleslátást biztosító szemüveggel. A rendelet 7. §-a értelmében e rendelkezések végrehajtásából eredő költségek a munkavállalóra nem terhelhetők át.

3.3.1. Az EüM rendelet, mint a „minimális” védelem letéteményese

A fentebb kifejtett EUB által lefektetett elvnek – amely alapvetően a képernyős eszközök kiterjesztő értelmezésén alapul – a szellemisége olybá tűnik, hogy nem érte el a hazai bíróság ingerküszöbét és meglátásom szerint kifejezetten megszorítóan értelmezték a minimális védelem fogalmát. Ezzel összefüggésben egy Legfelsőbb Bíróság által meghozott határozatot emelnék ki, amely a munkavállaló szemüveggel való ellátásának a megteremtésével függ össze. A felperes ügyintézői munkakörben dolgozott az alperes alkalmazásában, és munkáját a felek által nem vitatottan rendszeresen napi négy órát meghaladó

időtartamban számítógépes képernyő előtt végezte. A szemész szakorvos multifokális lencsével ellátott szemüveget javasolt számára. Ennek ára jóval magasabb volt, mint ami egyébként a képernyő előtt végzett munkához szükséges éleslátást biztosító szemüvegeket jellemzi. A Legfelsőbb Bíróság kimondta, hogy felperes által megrendelt multifokális szemüvegre

a mindennapi életviteléhez volt szüksége, ezzel szemben a képernyő előtt végzett munkával összefüggésben a munkáltatónak csak az EüM rendelet hatálya alá tartozó munkához minimálisan szükséges, azaz kizárólag éleslátást biztosító szemüveggel kell ellátnia a munkavállalóját.

3.3.2. Az éleslátó szemüveg biztosítása a munkáltató kötelezettsége

Álláspontom szerint az EüM rendelet szerinti éleslátó szemüveg biztosítása bár költségként jelenik meg a munkáltató oldalán – hiszen az ebből eredő költségek a munkavállalóval szemben nem érvényesíthetők –, meglátásom szerint ez nem szankció, hanem kötelezettség. A jog nem tiltja – a jogszabályi keretek betartásával – a képernyő előtti munkavégzést, ugyanakkor egyfajta azzal járó költségként – mint akár bármely más, a munkához szükséges számítástechnikai eszköz biztosítása is az ő költsége – rögzíti, hogy indokoltság esetén a védőszemüveg bizony az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltétele.

Az előírt kötelezettség („eszköz”) biztosításának elmulasztása pedig szankcionálható.

3.3.3. Milyen adózási szabályok vonatkoznak az éleslátó szemüvegre?

A fenti – hazai gyakorlat szerint „minimális” szinten teljesítendő – kötelezettség minden költsége viszont a munkáltatót terheli. Azonban ez a kötelezettség adójogi relevanciával is bír: az ilyen, jogszabály által előírt használatra tekintettel juttatott védőeszköz, továbbá más baleset- és

egészségvédelmi eszközök juttatása a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény 1. sz. mellékletének 8.8. pontja értelmében adómentes. A kommentárok tipikusan a szemüveget szokták kiemelni, amely az EüM rendelet értelmében kötelező, így ezen juttatás a kötelező jellege miatt nem vonható be a cafeteria-keretbe. Meg kell még említeni, hogy amennyiben képernyős munkát végző személy egyébként is szemüveget hord, úgy a szemüveg ára nem számolható el védőszemüveggé adómentesen.

3.3.4. Milyen pénzügyi konstrukcióban biztosítható az éleslátó szemüveg?

A képernyő előtti munkavégzést integráló jogforrásokkal leginkább csak a közszférában történő foglalkoztatás esetén találkozhatunk. Ez a versenyszférában történő munkáltatásra tekintettel azt is kirajzolja, hogy direkt munkajogi szabályozásra a munkaviszony tekintetében a jogalkotó nem vállalkozott, azonban talál az a szakirodalmi megfogalmazás, miszerint ahol ténylegesen az állam a munkáltató, ott „a munkavédelmi szemlélet egyrészt lenyomata annak, hogy mit gondol a szabályozásért és a kikényszerítésért is felelős állam a munkavédelem szerepéről a saját szervezetén belül”.

A képernyő előtti munkavégzés szabályainak állam általi kikényszerítése – elsődlegesen ellenőrzés formájában – az EüM rendelet 9. §-a értelmében az adott esetben illetékes fővárosi és megyei kormányhivatalok mint munkavédelmi hatóság hatáskörébe tartozik. Az általános közigazgatási rendtartás-

ról szóló 2016. évi CL. törvény 114. §-a szerint az ügyfél – aki legtöbb esetben a munkáltató – a munkavédelmi hatóság véglegessé vált (pl. e körben szankciót alkalmazó vagy kötelezettséget előíró) döntése ellen közigazgatási pert indíthat.

4. Szükséges-e a képernyő előtti munka ilyen mélységű szabályozása?

A globális, így a hazai munkajogban is e körben a tendencia a technológiai fejlődéssel megváltozott. Amíg korábban a tipikus munkaviszony és az atipikus foglalkoztatás esetén – az utóbbi esetén egy, a távmunka kivételével – a képernyő előtt történő munkavégzés kivételes volt, addig napjaikban a munkaerőpiac egy bizonyos szegmensében ez pont fordítva történik. A szellemi munkát végzők esetében képernyős munkavégzés a tipikus, és az atipikus munkaviszonyok esetén is diadalmaskodik. Ami viszont biztosan megmarad képernyő nélküli foglalkoztatásnak, az a bedolgozói jogviszony.

Az emberek munkaidőn kívüli magatartása is megváltozott. A szabadidős tevékenységek túlnyomó többsége is képernyő előtt történik. A mostani szabályozás ellen egyfelől az szól, hogy már csak elvi értelemben is érdemes lenne egy olyan irányelvet – hiszen amíg az irányelv hatályban van, ahhoz a nemzeti jog is kötve van – felülvizsgálni, amely három évtizede született, úgy, hogy időközben e terület fejlődött legdinamikusabban a világon. Másfelől pedig elgondolkodtató lehet az, hogy az átlagos napi nyolc órás munkaidőn

túl sok esetben még ugyanennyi időt töltenek az emberek különböző képernyős technológiák előtt. Ezzel az érveléssel arra kívánok rámutatni, hogy nem feltétlenül a munkáltatóra kellene telepíteni olyan kötelezettséget és ennek terheit, amely egyébként a munkavállaló szabadidejében legalább olyan mértékben felmerülő körülményből fakad.

Ezzel szemben viszont helytálló érvelés lehet az, hogy ez egy olyan kvázi helytől és időtől független, „*minimális*” védelmi szintet előíró normarendszer, amely érvényessége és indo-

koltsága kapcsán évtizedek után sem merülhet fel kétség. Ezen értelmezés szerint az EüM rendelet szerinti minimális szabályok a „*mindennapi munkáltatás*” szerves részei – hasonlóan egy monitor, billentyűzet, számítógép, forgószekék stb. beszerzéshez –, így ennek felülvizsgálata nem indokolt. Talán a fentebb hivatkozott Legfelsőbb Bíróság által meghozott ítélet is ilyen ambíciókat követett.

Összességében viszont a felek, az állam, valamint a jogalkalmazó ezen „*tudományos*” vitától függetlenül is kötelesek betartani a hivatkozott jog-

szabályokat, valamint ennek hiányában kikényszeríteni mindazt, amelyet egy hatályban lévő jogszabályi rendelkezés előírásai ellenében elmulasztottak megtenni.



HERDON ISTVÁN

joghallgató
DEBRECENI EGYETEM, ÁLLAM- ÉS JOGTUDOMÁNYI KAR



DR. ZACCARIA MÁRTON LEÓ

konzulens, adjunktus
DEBRECENI EGYETEM, ÁLLAM- ÉS JOGTUDOMÁNYI KAR

LÁBJEGYZETEK

1. A JELEN TANULMÁNY ÉS AZ ENNEK ALAPJÁUL SZOLGÁLÓ KUTATÁS AZ INNOVÁCIÓS ÉS TECHNOLÓGIAI MINISZTERIUM ÚNKP-20-2 KÓDSZÁMÚ ÚJ NEMZETI KIVÁLÓSÁG PROGRAMJÁNAK A NEMZETI KUTATÁSI, FEJLESZTÉSI ÉS INNOVÁCIÓS ALAPBÓL FINANSZÍROZOTT SZAKMAI TÁMOGATÁSÁVAL KÉSZÜLT. Pályázati azonosító: ÚNKP-20-2-I-DE-269
2. Ehhez kapcsolódóan lásd: SIPKA Péter: A munkáltató felelőssége az otthoni munkavégzés során, In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): Visegrád 17.0 A XVII. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai, Budapest, Wolters Kluwer, 2020. 118-119.
HERDON István: Fontos elhatárolás: Távmunka vagy home office jellemezte a járványügyi veszélyhelyzetet?, Arsboni, 2020. szeptember 1. (<https://arsboni.hu/fontos-elhatarolas-tavmunka- vagy-home-office-jellemezte-a-jarvanyugyi-veszelyhelyzetet/>); Magyar Munkajogi Társaság elnöksége - Munkajog folyóirat szerkesztőbizottsága: Összefoglaló egyes munkajogi szabályok alkalmazásáról a veszélyhelyzet kihirdetéséről szóló 40/2020. (III. 11.) Korm. rendelet által elrendelt veszélyhelyzet időtartama alatt, 2020.
3. Case C-11/99., Margrit Dietrich v. Westdeutscher Rundfunk
4. NÁDAS György – RAB Henriett – SIPKA Péter – ZACCARIA Márton Leó: Az egyenlő foglalkoztatás követelménye a változó munkajogi elvárásokat tükröző HR tendenciák keretei között, Budapest, HVG-ORAC, 2018. 135.
5. KÁRTYÁS Gábor – TAKÁCS Gábor: Munkajogi magyarázatok - Kell egy kis áramszünet: a pihenőidők, HR & Munkajog, 2014/6. (jogtár)
6. Lásd például: „Mivel a felperes a pénztárosi munkakört nem tekintette képernyős munkakörnek, ezért nem is tartotta be a 2. § (2) bekezdésében előírt munkaközi szüneteket.” Fővárosi Munkaügyi Bíróság M.3189/2002/55.
7. Fővárosi Munkaügyi Bíróság M.3189/2002/55.
8. Legfelsőbb Bíróság Mfv. 10.310/2010/4.
9. KARÁCSONY Imréné – LUCZ Zoltánné – SURÁNYI Imréné: Magyarázat a személyi jövedelemadóról, Budapest, Wolters Kluwer, 2020. Szja tv. 1. számú melléklet 8.8. pontjához fűzött magyarázat
10. KOVÁCSNÉ ÁLMOSDY Judit: Ha a szemüveg védőeszköz, <https://ado.hu/munkaugyek/ha-a-szemueveg-vedoeszkoz/> (2020.10.23)
11. Lásd például a 2/2019. (IX. 12.) BM KÁT utasítás - a Belügyminisztérium Közzolgálati Szabályzatáról; vagy a 18/2019. (HK 7.) HM közigazgatási államtitkári intézkedés
12. KUN Attila - DUDÁS Katalin: A munkavédelem szerepe, jelentősége a munkáltató és a munkavállaló szempontjából a köztisztviselők körében: A munkáltatói és munkavállalói érdekképviseletek felelőssége, teendői a munkavédelem terén, Vám- és Pénzügyi Dolgozók Szakszervezete, 2019. 4-5.