



A Semmelweis Érdekvédelmi Szövetség állásfoglalása a képernyő előtti munkavégzéshez éleslátást biztosító szemüvegek juttatási rendjéről a Semmelweis Egyetemen

A Semmelweis Érdekvédelmi Szövetséghez (a továbbiakban: SÉSZ), a Munkavédelmi Bizottsághoz (továbbiakban MVB) és az Alkalmazotti Tanácshoz (továbbiakban AT) is évek óta érkeznek munkavállalói megkeresések, hogy az Egyetem különböző szervezeti egységeiben eltérő gyakorlatok alakultak ki a képernyő előtti munkát végzők éleslátást biztosító szemüveg biztosításának juttatási rendjében. Ezt több fórumon is jeleztük.

Tényállás

Azon munkavállalók, akik a Munkáltató telephelyein képernyő előtti munkát végeznek és ki vannak téve a képernyő okozta expozíciós hatásoknak nem egyenlően részesülnek a vonatkozó jogszabályok szerinti védőszemüveg/szemüveg biztosításának rendszerében. A Munkáltató egyes telephelyein az érintett munkavállalók nagy összegű támogatást, míg más munkavégzési helyeken a munkavállalók évek óta nem kapnak szemüveg támogatást/munkáltatói hozzájárulást a felhasznált erőforrások egyenlőtlen elosztása miatt.

Jogi állásfoglalás

A Munkáltató elsődleges főkötelezettsége a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) 51. § (4) bekezdése szerint, az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek biztosítása.

A képernyő előtti munkavégzés szabályairól - a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvénnyel összhangban - a képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményeiről szóló 50/1999. (XI. 3.) EüM rendelet (továbbiakban: Rendelet) rendelkezik.

A Rendelet 2. § c) pontja szerint, „képernyős munkakörnek minősül az olyan munkakör, amely a munkavállaló napi munkaidejéből legalább négy órában képernyős munkahelyen képernyős eszköz használatát igényli, ideértve a képernyő figyelésével végzett munkát is”.

A Rendelet a továbbiakban kimondja, hogy a Munkáltató a megfelelő kockázatértékelést követően, a munkavállalót foglalkoztatás-egészségügyi szakorvoshoz utalja be. A vizsgálat során a szakorvos megállapítja, az ún. védőszemüveg előírását. (Ugyanezen eljárás vonatkozik azon munkavállalói csoportokra, akik saját szemüveget viselnek, azonban panaszt, vagy látás romlást tapasztalnak). (Rendelet 4-5. §)

A Rendelet következő, 6. §-a alapján „ha szemészeti szakvizsgálat eredményeként indokolt, illetve a munkavállaló által 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 tényállás, valamint a vonatkozó jogszabályi rendelkezések alapján egyértelműsíthető, hogy a Munkáltató nem teremti meg a munkavégzéshez szükséges minimális követelményeket, amelyek hiánya miatt az érintett és egyben megkülönböztetett munkavállalók az illetékes foglalkoztatás-felügyeleti hatóságnál tehetnek panaszt, amely panasz kivizsgálása helyszíni szemlét és akár bírságot is vonhat maga után, amely bírság összegét a Munkáltató akár az érintett munkavállalók szemüveg költségére is fordíthatná.

A Munkáltató magatartása – a jogszabályi kötelezettségek elmulasztása mellett – a körben is aggályos, hogy a szemüveg fordítható költség kiutalását nem egyenlően osztja meg.

Azaz az egyes munkáltatói jogkör gyakorlók több, mint százezer forintos támogatást, míg mások harmincezer forintnak megfelelő összeget adnak egyénenként szemüveg készítésre, míg egyes munkavállalók éveken át nem kapnak semmiféle támogatást arra, hogy a képernyő előtt végzett munka közben romlott látás következtében szemüvegre vagy szemüveg cserére tegyenek szert.

A Munkáltató ilyen jellegű gyakorlata egyértelműen hátrányos megkülönböztetésre adhat okot, amely gyakorlat az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 8. §-ban foglalt számos tulajdonságra tekintettel jogsértőnek bizonyulhat. Azaz az érintett munkavállaló joggal valószínűsítheti azt, hogy a neme, társadalmi hovatartozása, egyéb tulajdonsága miatt nem biztosítanak részére szemüveget, míg egy másik kollégájának igen.

Fontos kiemelni, hogy az érintett munkavállalónak joga van az ért hátrányos megkülönböztetés miatt az Alapvető Jogok Biztosának, Egyenlő Bánásmódot Felelős Főigazgatóságához panasszal fordulni, amely keretében azon túl, hogy a Munkáltatót közigazgatási eljárás alá vonják a jogsértésért, a kiszabható bírság mellett nagymértékű sérelemdíj megfizetésére is számíthat, amely költséget szintén a munkavállalók szemüveg költségeire fordíthatna.

Összegzés

Fentiek alapján, a Munkáltató jelenleg jogsértő magatartást tanúsít, amely magatartása miatt a Munkavállalók a fent jegyzett fórumokon túl, amennyiben bizonyított a képernyő előtti munkavégzés okozta látásromlás, kártérítést is követelhetnek a Munkáltatótól, amely perköltsége és a vonatkozó kártérítés összege jóval túlmutathat a Munkáltató esetleges költségein, amellyel biztosíthatná minden képernyő előtt dolgozó munkavállalónak az említett szemüveget.

Tekintettel arra, hogy a Munkáltató, munkáltatói jogkör gyakorló révén az egyes telephelyeken eleget tud tenni a fentiekben meghatározott kötelezettségeinek javasolt, hogy a jelen szemüveg biztosítás kérdését központilag kezelje ezzel elkerülve az olyan dilemmákat, hogy az egyes telephelyek nem jut megfelelő költség az ilyen jellegű kiadásra.

Ezen túlmenően a Munkáltatónak a kérdés központi kezelése mellett a szemüveg és minden egyéb eszköz biztosítása tekintetében határozottan figyelemmel kell lennie arra, hogy a szemüvegre szánt összeg egyrészt arányos és egyenlő legyen, elkerülve ezzel az esetleges hátrányos megkülönböztetéseket és az a körüli jogvitákat.

A szemüveg költségeinek meghatározásánál a Munkáltató tartsa szem előtt az Mt. 51. § (2) bekezdés a) pontjában foglaltak főkötelezettségét, amely szerint a munkáltató köteles a munkavállaló részére a munkaviszony teljesítésével felmerült szükséges és indokolt költséget megtéríteni. Tehát, amennyiben szakorvos által igazolt a szemüveg használata, vagy igazolt, hogy a munkavállaló szemüvege nem megfelelő a képernyő előtti munkavégzéshez, úgy a munkáltatónak nem egy tetszőleges összeg odaítéléséről kell döntenie, hanem anyagi forrásaira tekintet nélkül az előírt teljes szemüveg árát meg kell térítenie.

(E körben természetesen a munkavállaló együttműködése is elengedhetetlen, így a cél eléréséhez szükséges keret és lencse, valamint az azon lévő védőrétegeken túli költségek nem terhelhetők a Munkáltatóra.)

Javaslat

A SÉSZ javasolja, hogy a jövő évi költségvetés készítésekor a munkáltató legyen figyelemmel jelen dokumentum tartalmára.

A költségek csökkentése, a törvényi előírások betartása mellett úgy is megvalósulhat, hogy a munkáltató megállapodást köt valamelyik nagy optikai hálózattal. A megállapodásban kiköthetők a szemüvegkeretek árkategóriára és szemüveglencsére vonatkozó paraméterek. A jogosult munkavállalók egy, a munkáltató által kiadott igazolás birtokában készíthetnék el

az éleslátást biztosító szemüveget a szolgáltatónál. A szolgáltató közvetlenül az Egyetemnek állítaná ki a számlát, így elkerülhető lenne a felesleges pénzmozgás.
Kérjük, hogy a szolgáltató kiválasztásában, és a szerződés részleteinek kidolgozásához alakuljon egy munkacsoport, amelybe mindhárom érdekképviselőt egy-egy főt delegálna.

Budapest, 2025. április 16.



Dr. Berki Zoltán
elnök

Semmelweis Érdekvédelmi Szövetség



Kiss Balázs
alelnök

Semmelweis Érdekvédelmi Szövetség