



Nemzetközi üzleti utazások – Munkavégzési feltételek

Címzett Küldő ország HR referens,
Minden munkavállaló az EU-ban, Izlandon,
Liechtenstein-ben, Norvégiában és Svájcban

Téma **Munkafeltételek nemzetközi üzleti utazás során
Magyarországon (Posting irányelv)**

Robert Bosch Elektronika Kft.
Robert Bosch út 1
H-3000 Hatvan
Tel +36 37 549-100
Fax +36 37 549-114
www.bosch.hu

1 Kiküldetési regisztráció Magyarországra érkező munkavállalók esetén

20 February 2024

A Magyarországon történő tartózkodás üzleti utazásnak tekintendő, ha a munkavállaló egy másik ország cége által van foglalkoztatva és itt tartózkodik meghatározott ideig a munkáltató felhatalmazására.

Ha a külföldi munkáltató – valamely harmadik személlyel, pl. magyarországi Bosch tagvállalattal kötött szolgáltatás nyújtására irányuló megállapodás alapján - a munkavállalóját Magyarország területén olyan munkaviszonyban foglalkoztatja, amelyre a magyar Munka Törvénykönyvének hatálya nem terjed ki, a jelen tájékoztatóban foglalt szabályok akkor is betartandók.

A következő célokkal történő üzleti utazások esetén nem szükséges a kiküldetési regisztráció: részvétel találkozón, megbeszélésen vagy tárgyaláson és részvétel workshopokon.

Minden munkavállalónak, aki Magyarországra utazik egy másik Európai Unió országából üzleti céllal, jelentkeznie kell A1-es igazolásért (Társadalom Biztosítási Igazolás) és magánál kell tartania a dokumentumot a magyarországi tartózkodás során, függetlenül az utazás időtartamától.

A külföldi munkavállaló, aki munkavállalási céllal érkezik Magyarországra a kiküldetési rendszerben, a küldő országban informálódnia kell a kompetens munkaügyi hivataltól, a munkáltató származási ország jogszabályai szerinti kötelezettségeiről.

Az Európai Parlament és Tanács 2014/67/EU-s irányelv alapján, 2014. májusától a következő előírásokat határozta meg a kiküldetési regisztráció esetében:



1.1 Kiküldetés bejelentés

A munkáltató köteles bejelenteni a kiküldetést az Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőségnek (OMMF) a következő információkkal:

20 February 2024

Page 2 of 20

1. A szolgáltatóra vonatkozó adatok
 - 1.1. A szolgáltató neve
 - 1.2. A szolgáltató lakcíme (szervezet esetén székhelye)
 - 1.3. A szolgáltató letelepedésének helye szerinti EGT-állam megjelölése
 - 1.4. A szolgáltató állampolgársága, más EGT-államban honos, ott nyilvántartásba vett jogi személy vagy jogi személyiséggel nem rendelkező szervezet esetén a honossága szerinti EGT-állam nyilvántartásának megnevezése és a szolgáltató nyilvántartási száma
 - 1.5. A szolgáltató képviselőjének, vagy ha az nem azonos, a hatósággal való kapcsolattartásért felelős személynek, kézbesítési meghatalmazottnak a megnevezése és lakcíme (székhelye)
2. A tevékenységre vonatkozó adatok
 - 2.1. A folytatni kívánt szolgáltatási tevékenység megjelölése
 - 2.2. Az adott szolgáltatási tevékenység megkezdésére és folytatására való jogosultságot szabályozó külön jogszabályban meghatározott adatok:
 - 2.3. Az engedélyező vagy nyilvántartást vezető hatóság megnevezése
 - 2.4. A szolgáltató engedélyének számát vagy nyilvántartási számát (ha a szolgáltató szolgáltatási tevékenysége a szolgáltató letelepedésének helye szerinti EGT-államban engedélyhez vagy nyilvántartásba vételhez kötött)
 - 2.5. A szolgáltató nyilatkozata, hogy a tevékenységet határon átnyúló szolgáltatásnyújtás keretében kívánja folytatni
3. A szolgáltató kijelenti, hogy a 2. pontban részletezett tevékenységet határon átnyúló szolgáltatásnyújtás keretében kívánja folytatni.
4. A munkavégzésre vonatkozó adatok:
 - 4.1. A határon átnyúló szolgáltatás keretében kiküldött munkavállalók várható száma
 - 4.2. A kiküldetés tervezett időtartama
 - 4.3. A kiküldetés kezdetének és végének megjelölése
 - 4.4. A munkavégzés helyének megjelölése
 - 4.5. A kiküldetésre okot adó szolgáltatás jellegének megjelölése

Informálódási célzattal, kérjük látogassa meg a magyar kiküldetési regisztráció weboldalt, [az OMMF weboldalát](#).



FONTOS INFORMÁCIÓ: A kiküldetés bejelentésének a kiküldetés megkezdéséig meg kell történnie a törvényesen szükséges információkkal. A bejelentés során megadott adatok időközbeni módosítását, illetve a kiküldetésben bekövetkezett változásokat a rendszeren keresztül jelezni szükséges. A bejelentés módosítására, adott esetben annak – a kiküldetés megkezdése miatt – törlésére a kiküldetés megkezdése előtt van lehetőség.

Kiküldetési bejelentés esetén kérjük használja [belső Bosch Magyarország Üzleti utazás regisztráció](#) felületünket.

1.2 Egyéb kötelezettségek

A munkáltató köteles kijelölni egy kapcsolattartó személyt az OMMF-al (Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség) és, ha szükséges, kapcsolatot tartani a szociális partnerekkel.

A kiküldetése egésze alatt a munkáltatónak nyomtatott vagy elektronikus formában a következő dokumentumokkal kell rendelkeznie:

- munkaszerződés
- bérlap/bérfizetési bizonyíték
- munkaidőnyilvántartási dokumentum tisztán elkülönítve a Magyarországi munkavégzés során

A munkáltatónak a fent említett dokumentumokat az OMMF felhívására kell benyújtania **a kiküldetés befejezését követő három éven belül**.

A munkavállalókat kiküldő közvetlen munkáltató vállalkozót egyetemlegesen felelőssé lehet tenni a kiküldött munkavállalónak járó késedelmes nettó kifizetésért. (Ez a kötelezettség csak az Európai Gazdasági Térségben letelepedett szolgáltatók által kiküldött munkavállalókra vonatkozik)

2 Bérfizetés – Alapbér

Minimálbér (12 havi fizetés egy éven belül) Magyarországon 2024

Pozíciók:

-NEM igényelnek középfokú végzettséget vagy középfokú szakképesítést:

- a.) órabér esetén: bruttó 1.534 Ft/óra,
- b.) havi bér esetén: bruttó 266.800 Ft/hó

- Középfokú iskolai végzettséget vagy középfokú szakképzettséget igénylő:

- c.) órabér esetén: bruttó 1.874 Ft/óra,
- d.) havi bér esetén: bruttó 326.000 Ft/hó



3 Javadalmazás - jogszabályban meghatározott juttatások

A Munkáltató megbízásából a munkavégzés helyén (a kiküldetés időtartama alatt a munkavégzés helyén) kívüli munkavégzés miatt felmerült költségek (pl. utazási, szállás-, étkezési és étkezési költségek) megtérítése. Felhívjuk figyelmét, hogy a törvényi szabály szerint minden igazolt költséget meg kell téríteni.

20 February 2024

Page 4 of 20

Napidíj (magyar üzleti útra vonatkozó szabályozás)

Külföldre történő üzleti utazás esetén: minimum bruttó 15 EUR (8 óra utazási idő felett, de nem egész nap), 20 EUR (egész nap/24 óra) /nap. A külföldi napidíj összegét a Bosch országspecifikusan határozza meg. Belföldi utazás esetén: jogszabály alapján átalányként legalább napi 500 Ft (6 óra utazási idő felett), egyes magyarországi Bosch leányvállalatokra vonatkozó belső szabályozás alapján 6 óra vagy e fölött (de nem teljes nap esetén) bruttó 5560 Ft, teljes napra bruttó 7520 Ft.

A napidíj fedezi az utazáson kívüli költségeket. Az étkezés és a megélhetés egyéb költségei, ezért ezek nem fizethetők a céges hitelkártyával. A napidíj összege fedezi a magán hitel/betéti kártyahasználatot és a bankköltségeket, valamint az esetleges árfolyamkülönbségeket is.

Napi munkába járási költségtérítés

A munkahely és a szállás közötti napi tömegközlekedési ingázásért fizetendő, ha a kettő különböző közigazgatási vármegyében található. Összeg: a tényleges költségek 86%-a.

Heti munkába járási költségtérítés

Heti 1 utazás után fizetendő a kiküldött munkavállaló munkahelye és állandó lakóhelye között. Összege: a költségek 86%-a, de 2024-ban maximum 56 240 Ft/hónap (a felső határ évente változhat).

Bizonyos esetekben bérpótlékot kell fizetni.

- a) A munkanapokon végzett túlórák díjazása: alapbér + 50% pótlék. (Munkaidő alapján számítva, a túlóra a vezetők számára is kifizethető, ha a munkaidejüket nyilvántartásba vették.)
- b) A heti pihenőnapokon végzett túlórákért járó díjazás: alapbér + 100%-os pótlék.
- c) Vasárnapi munkavégzésért járó pótlék (rendes vagy túlóra): 50%-os pótlék



- d) A küldő ország nemzeti ünnepein végzett munkáért járó juttatás (rendes vagy túlóra): 100%-os juttatás
- e) 22:00 - 06:00 óra közötti munkavégzésért járó juttatás (éjszakai műszak): 15%/óra az alapbéren felül
- f) Készenléti szolgálatért járó juttatás: 20%. Ha a készenléti szolgálat alatt tényleges munkát végeznek, az túlórának minősül, és az alapbér és a fent említett pótlékok alkalmazandók.

20 February 2024

Page 5 of 20

(A fenti pótlékok kumulatívok, például túlóra egy olyan heti pihenőnapon, amely nemzeti ünnep ÉS vasárnap is: alapbér + 100% + 100% + 100% + 50%).

Abban az esetben, ha a munkáltató a tervezett munkaidőben (állásidő) nem biztosítja a szerződés szerinti foglalkoztatást, a munkavállaló az alapbérére és - ha fenti szabályok alapján pótlékra is jogosult lenne akkor - pótlékokra jogosult, kivéve, ha ez elháríthatatlan külső okok miatt következik be.

A munkavállaló az éves szabadság idejére a munkabérére jogosult.

15 munkanap betegszabadság/év van, amelyet a Munkáltatónak kell fedeznie, mielőtt a társadalombiztosítás betegszabadság-támogatást fizetne a munkavállalónak. Ez alatt az időszak alatt a munkavállaló a munkabér 70%-ára jogosult, közvetlenül a Munkáltatótól.

(Ez a szabály vonatkozik a Magyarországra kiküldetéssel kiküldött külföldiekre is, függetlenül a küldő országtól (EU, India, stb.).

4 Törvényes munkaidő

Napi maximum: 12 óra, túlórával együtt.

(Teljes munkaidőben történő foglalkoztatás esetén az éves maximális munkaidő 250 óra (8 óra/nap). Amennyiben a foglalkoztatás az év közepén kezdődik, és/vagy rész munkaidős (pl.: 4 óra), akkor ez a 250 óra arányos).

Heti maximum: 48 óra, beleértve a túlórákat is.

(Referenciaidőszak esetén a heti munkaidő a referencia-időszak átlagában kerül kiszámításra. Vagyis: egy 16 hetes referencia-időszak 8 hét 50 óra/hét és 8 hét 46 óra/hét maximumot tesz lehetővé).

Éjszakai munka (22.00 és 6.00 óra között)



Éjszakai munka a munkavállalónak terhesége megállapításától a gyermeke 3 éves koráig nem rendelhető el, a gyermek 3 és 10 éves kora között pedig csak írásos hozzájárulása esetén rendelhető el.

5 Törvényes éves szabadság

Minimum 20 nap/év.

További napok/év a munkavállaló életkorától függően:

- a) huszonöt éves kor felett egy munkanap;
- b) huszonnyolc éves kor felett két munkanap;
- c) harmincegy éves kor felett három munkanap;
- d) harminchárom éves kor felett négy munkanap;
- e) harmincöt éves kor felett öt munkanap;
- f) harminchét éves kor felett hat munkanap;
- g) harminckilenc éves kor felett hét munkanap;
- h) negyvenegy éves kor felett nyolc munkanap;
- i) negyvenhárom éves kor felett kilenc munkanap;
- j) negyvenöt éves kor felett tíz munkanap.

(A munkavállaló abban az évben jogosult először pótszabadságra, amikor a fent meghatározott életkort eléri.)

További napok/év a gyermekek száma alapján:

- a) egy gyermek után két munkanap;
- b) két gyermek esetén négy munkanap;
- c) kettőnél több gyerek után hét munkanap (tizenhat év alatti gyermek esetén).

A kiegészítő szabadságjogosultságot fogyatékkal élő gyermekek esetében gyermekenként két munkanappal kell növelni. A kiegészítő szabadságra való jogosultság szempontjából a gyermeket először a születése évében kell figyelembe venni, és utoljára abban az évben, amikor a gyermek tizenhatodik életévét betölti.

A kiegészítő szabadságjogosultságot a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni, amelyre vonatkozó igényét a munkavállalónak legalább tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt be kell jelentenie.

A gyermek/gyermekek születésén alapuló többletnapok

A gyermek születésekor az apa a születéstől számított második hónap végéig tíz nap pótszabadságra jogosult, amelyet az apa által kért napokon kell kiosztani. Ezt a szabadságot akkor is ki kell adni, ha a gyermek halva születik vagy meghal. A szabadság első öt napjára a teljes távolléti díj, a második öt napjára pedig a távolléti díj 40%-a jár.



Ha a munkaviszony az év közepén kezdődött, akkor a juttatás - a gyermek/gyermekes születése kivételével - arányos.

6 Túlóra

20 February 2024

Page 7 of 20

A túlóra összege teljes munkaidős (8 órás) foglalkoztatás **esetén 250 óra/évre** korlátozódik. Ha a foglalkoztatás az év közepén kezdődött, vagy részmunkaidős, akkor ez az összeg arányos.

7 Egyenlő bánásmód elve:

A magyarországi foglalkoztatás során a munkavállalókat csak abban az esetben lehet jogszerűen megkülönböztetni, ha (i) az eltérő bánásmódot a munka jellege vagy a munkakörülmények indokolják, (ii) valódi és meghatározó foglalkozási követelményen alapul, (iii) és célja jogszerű, valamint (iv) arányos. Az i)-iv) pontokban felsorolt feltételeknek együttesen kell fennállniuk, ellenkező esetben az egyenlő bánásmód elvének megsértése áll fenn.

Általánosságban elmondható, hogy a munkavállalókat (potenciális munkavállalókat) elsősorban akkor lehet jogszerűen megkülönböztetni, ha a megkülönböztetés szakmai, elsősorban biztonsági vagy egészségügyi okokon alapul, pl. ha a munkára jelentkező munkavállaló kora, neme, testalkata, fogyatékosága stb. miatt munkaképtelen, vagy jogszabály korlátozza őt a munkavégzésben, vagy engedélyköteles. Amennyiben nincs ilyen szakmai vagy jogi helyzet, az egyén státusza, jellemzője vagy tulajdonsága általában nem vehető figyelembe tényezőként a foglalkoztatással kapcsolatos döntések meghozatalakor.

Az egyén státusza/tulajdonsága lehet bármilyen státusz/tulajdonság, de tipikusan említett státuszok/tulajdonságok a nem, faj, bőrszín, nemzetiség, nemzeti kisebbségi státusz, anyanyelv, fogyatékoság, egészségi állapot, vallás vagy meggyőződés, politikai vagy egyéb vélemény, családi állapot, anyaság (terhesség) vagy apaság, szexuális irányultság, nemi identitás, életkor, társadalmi származás, vagyon, a munkaviszony vagy egyéb foglalkoztatással összefüggő jogviszony részmunkaidős vagy határozott idejű jellege, szakszervezeti tagság.

Magyarországon tilos a közvetett diszkrimináció is. A munkáltatói gyakorlat akkor minősül e jogszabályi követelményt sértőnek, ha látszólag megfelel az egyenlő bánásmód elvének, de lényegesen nagyobb mértékben hozza hátrányosabb helyzetbe bizonyos státuszú / tulajdonságú személyek egy csoportját, mint amelyben egy másik,



hasznló helyzetben lévő személy vagy személyek egy másík csoportja van, volt vagy lenne.

8 A várandós / kisgyermekes nők és a fiatal munkavállalók foglalkoztatási körülményei:

20 February 2024

Page 8 of 20

A terhességől a gyermek hároméves koráig a nő, hasonlóképpen a gyermekét egyedül nevelő apa a gyermek hároméves koráig nem foglalkoztatható (i) beleegyezése nélkül egyenlőtlen munkarendben (ii) egyenlőtlenül beosztott heti pihenőnapokkal, (iii) túlórában és készenléti szolgálatban (iv) éjszakai munkában (22.00-06.00 közötti munkavégzés). A gyermekét egyedül nevelő munkavállaló a gyermek hároméves korától a gyermek négyéves koráig nem foglalkoztatható túlórában és készenléti szolgálatban, kivéve, ha ehhez írásban hozzájárul. A 3 és 10 éves közötti gyermeket nevelő nő, és a gyermek hároméves koráig a gyermekét egyedül nevelő apa részére éjszakai munka csak írásbeli hozzájárulása esetén osztható be.

Az anyák megszakítás nélkül 24 hetes fizetés nélküli szülési szabadságra jogosultak, amelyből 2 hetet kötelező kivenni. Ezen túlmenően minden munkavállaló (férfiak is) jogosult a gyermek hároméves koráig fizetés nélküli gyermekgondozási szabadságra (nem kötelező kivenni).

A fiatal munkavállalókat (azaz a 18 év alatti munkavállalókat) nem lehet túlórára és éjszakai munkára alkalmazni, a teljes napi munkaidő nem haladhatja meg a 8 órát, továbbá, ha a fiatal munkavállaló több munkáltatónál áll alkalmazásban, a munkanapok és a munkaidő kumulálódnak. Fiatal munkavállalók esetében a munkaidő referenciaidőszak nem lehet hosszabb egyhetes időszaknál, a pihenőszünetnek legalább 30 percre kell lennie abban az esetben, ha a napi munkaidő meghaladja a négy és fél órát, és legalább 45 percre abban az esetben, ha a napi munkaidő meghaladja a hat órát. A napi pihenőidőnek legalább 12 órának kell lennie. A fiatal munkavállalók heti pihenőnapjait (heti pihenőidőket) nem szabad egyenlőtlenül beosztani. A fiatal munkavállalók évente 5 nap pótszabadságra jogosultak, utoljára abban az évben, amikor a munkavállaló betölti a 18. életévét. A tizenhat évesnél fiatalabb munkavállaló napi munkaideje legfeljebb hat óra lehet, kivéve azt a nappali rendszerű képzés keretében tanulmányokat folytató tizenötödik életévét betöltött tanulót, aki az iskolai szünet alatt munkát végez. A tizenhat évesnél fiatalabb munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje legfeljebb hat óra lehet.

A várandós vagy kisgyermekes nők és a fiatal munkavállalók tágabb értelemben vett foglalkoztatási feltételei a munkavégzés jellege által



meghatározott biztonsági és egészségügyi feltételek (korlátozások), amelyekről a vonatkozó munkavédelmi jogszabályokkal és a kockázatértékeléssel összhangban kell dönteni - az ilyen foglalkoztatási feltételeket (korlátozásokat) mindig eseti alapon kell meghatározni.

9 Munkavédelmi feltételek

A magyarországi foglalkoztatás során mindig be kell tartani a magyar és az uniós törvényeket, szabványokat és előírásokat. A magyarországi BOSCH leányvállalatok telephelyein és létesítményeiben történő foglalkoztatás során a magyarországi BOSCH leányvállalat biztonsági politikái és döntései elsőbbséget élveznek más vállalatok politikáival és döntéseivel szemben. A külföldi partnerek (akár a BOSCH leányvállalatok, akár más vállalatok) saját munkavédelmi politikája csak abban az esetben alkalmazható, ha a munkaterület (egy része) a külföldi partnerhez kerül, és a külföldi munkavédelmi politika megfelel a magyar törvényeknek, szabványoknak és előírásoknak. Amennyiben a munkaterület (egy része) nem kerül átadásra, a külföldi munkavédelmi irányelvek a magyar BOSCH leányvállalatok telephelyein és létesítményeiben csak abban az esetben alkalmazhatók, ha nem ellentétesek a magyar BOSCH leányvállalatok saját irányelveivel / határozataival / gyakorlatával.

A munkavégzés során vállalatspecifikus biztonsági szabályokat kell meghatározni. A biztonsági szabályokat éppen azzal a céllal kell megállapítani, hogy a munkavégzés ne veszélyeztesse az egyének egészségét, a szabályok megfeleljenek a munkavédelem követelményeinek, és a szabályok végrehajtása megfelelő védelmet nyújtson nemcsak a munkavállalók, hanem a munkavégzés körébe tartozó valamennyi személy számára. Az alkalmazott kézi és nem kézi munkaeszközöknek, gépeknek és berendezéseknek is meg kell felelniük ezeknek a követelményeknek. A munkahely üzemeltetésének és bármely munka elvégzésének a megfelelően elvégzett munkavédelmi tervezésen és kockázatértékelésen kell alapulnia. A munkavédelmi tervezés, valamint a kockázatértékelés, továbbá az anyagok, szerszámok, gépek és berendezések, a szükséges képezések és ismeretek mindig az elvégzett munkától és az alkalmazott technológiától függenek; kockázatértékelést csak megfelelő képezés birtokában lehet végezni, az ilyen képezéssel rendelkező személyzetnek vagy szerződött partnernek folyamatosan rendelkezésre kell állnia a foglalkoztatás során. Az ilyen munkavédelmi szakemberek kötelessége a biztonsági szabályok és szabványok betartatása, valamint a kockázatértékelésen alapuló egyedi vállalati szabályok megállapítása. Általános elv, hogy a kockázatértékelésnek ki kell terjednie a biztonsági előírások betartását bizonyító valamennyi mérési eredmény érvényességének beszerzésére/ellenőrzésére, továbbá a munkaeszközökre vonatkozó valamennyi megfelelőségi nyilatkozat/bizonyítvány, valamint a szükséges engedélyek és üzemeltetési utasítások beszerzésére és dokumentálására, és végül minden olyan adat beszerzésére és dokumentálására, amely bizonyítja, hogy a munkavállalók nincsenek kitéve a biztonsági jogszabályokban



meghatározott határértékeket meghaladó kémiai, biológiai, radioaktív, szennyeződési és egyéb kockázatoknak. Mindezeket rendszeresen ellenőrizni kell; az időszakos ellenőrzés és felügyelet az alkalmazott szerszámoktól, anyagoktól, technológiától és a végzett munkától függ. A veszélyes munkahelyeken a vonatkozó jogszabályi előírásoknak és rendelkezéseknek megfelelően biztonsági és egészségvédelmi jeleket kell elhelyezni.

20 February 2024

Page 10 of 20

A munkavállalók tekintetében a foglalkoztatás csak az egészségi állapot és a képességek előzetes és rendszeresen megismételt értékelése alapján történhet. Az egészségi állapot és a képességek felmérését kizárólag megfelelő képesítéssel és engedélyekkel rendelkező egészségügyi személyzet végezheti, az ilyen képesítéssel rendelkező személyzetnek vagy szerződött partnernek a foglalkoztatás során folyamatosan rendelkezésre kell állnia. A végzett munka jellegének megfelelően elsősegélynyújtó pontoknak és készleteknek rendelkezésre kell állniuk.

A munkavállalók tájékoztatása során a feladataikról, a feladatok végrehajtásának módjáról, a biztonsági előírásokról és utasításokról olyan nyelvet kell használni, amelyet a munkavállalók teljes mértékben megértenek; minden munkavállalónak megfelelő biztonsági oktatásban kell részesülnie. Minden munkavállaló számára biztosítani kell a megfelelő minőségű és mennyiségű védőitelt, valamint ruházatot, tisztálkodási, egészségügyi, étkezési, pihenési és melegedési lehetőséget, a munkahelyi rendet és higiénit folyamatosan fenn kell tartani, a szennyező anyagokat, szennyvizet és hulladékot folyamatosan el kell távolítani úgy, hogy azok ne okozzanak veszélyt, egészségkárosodást vagy környezeti károkat.

Az illetékes magyar minisztérium (Innovációs és Technológiai Minisztérium, Munkavédelmi Főosztály) "Munkavégzés Magyarországon" címmel kiadott egy tájékoztatót, amely dokumentum a külföldiek munkavédelemmel kapcsolatos jogairól és kötelezettségeiről ad tájékoztatást a magyarországi munkavégzés során. A dokumentum tartalma a következő:

Munkavégzés Magyarországon

Munkabiztonsági jogok és kötelezettségek külföldi munkavállalóknak magyarországi munkavégzés esetén

1. Általános tudnivalók

- Magyarországi munkavégzés esetén a magyar munkavédelmi előírásokat kell betartani!
- Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeit a munkáltatónak kell biztosítania, azonban a munkavállalónak is vannak munkavédelmet érintő kötelezettségei.
- A munkavédelmi követelményeinek teljesítése helyett a munkáltató pénzbeli vagy egyéb megváltást nem adhat.



- A munkavállalót nem érheti hátrány az egészséget nem veszélyeztető, biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósítása érdekében történő fellépéséért.
- A munkáltató felelős azért, hogy minden munkavállaló az általa értett nyelven ismerhesse meg a biztonságos munkavégzés rá vonatkozó szabályait.
- A munkáltató a munkavállaló által értett nyelven is köteles biztosítani az üzemeltetési dokumentációt, a veszélyt jelző, tiltó és tájékoztató feliratokat.
- A munkavállaló a munkavédelmi szabályok, utasítások megtartásával, a munkavédelmi oktatás során elhangzottaknak megfelelően végezhet munkát. Azaz a munkavállalónak munkába állásakor munkavédelmi oktatásban kell részt vennie. A szükséges ismeretek megszerzéséig önállóan nem végezhet munkát! Az oktatás elvégzését a munkavállaló aláírásával ellátva, írásban kell rögzíteni.
- Munkát csak olyan munkakörülmények között és időtartamban lehet végezni, hogy az a munkavállaló egészségét, testi épségét ne károsítsa.
- A munkavállaló csak a biztonságos munkavégzésre alkalmas állapotban végezhet munkát.
- Ahol a munkafolyamatból vagy a munka természetéből adódóan veszély fenyeget, egyedül munkát végezni nem szabad, a vészhelyzeti segítségnyújtásról gondoskodni kell.
- Ha egy munkát többen végeznek, akkor irányító személyt kell kijelölni. Ekkor a munkavállalókkal egyértelműen tudatni kell, hogy ki az irányító személy, azaz kinek az utasításait kell betartaniuk.
- Olyan munkahelyen, ahol különböző munkáltatók alkalmazásában álló munkavállalókat egyidejűleg foglalkoztatnak, a munkavégzést össze kell hangolni, melyről az érintett munkavállalókat is tájékoztatni kell.
- A munkavállalónak a munkavégzés megkezdése előtt munkaköri orvosi alkalmassági vizsgálaton kell részt vennie. A vizsgálatot a munkáltató megbízásából a foglalkozás-egészségügyi orvos végzi. A foglalkozás-egészségügyi orvos jelzi a munkáltató felé, hogy a munkavállaló a vizsgálat alapján alkalmas, nem alkalmas vagy ideiglenesen nem alkalmas a munkavégzésre.

Az előzetes munkaköri orvosi alkalmassági vizsgálatot követően meghatározott időközönként időszakos orvosi alkalmassági vizsgálatokon kell részt vennie a munkavállalónak.

A munkaköri orvosi alkalmassági vizsgálatok költségeit a munkáltató fedezi, azok nem háríthatók át a munkavállalóra.

Idénymunkát vagy alkalmi munkát végzők esetén orvosi vizsgálat általában nem kötelező. Részt kell viszont venni foglalkoztathatósági vizsgálaton például a járványügyi érdekből kiemelt munkakörben, állat- és növényegészségügyi előírások alapján vagy fiatalok-, idősödő munkavállalók esetén. A foglalkoztathatósági vizsgálat költségét a



vizsgálatot kezdeményezőnek kell viselni, aki lehet a munkáltató vagy a munkavállaló is. Amennyiben a munkavállaló tevékenysége során biológiai tényezők (baktériumok, vírusok) kockázatának lehet kitéve, a munkáltatónak a védőoltást – amennyiben létezik ilyen – fel kell ajánlania a foglalkoztatás feltételeként. Hatékony védőoltás áll rendelkezésre például a kullancs-encephalitis (kullancs terjesztette vírusos agyvelőgyulladás) megelőzésére is.

- A kijáratokat és vészkijáratokat, a kijelölt menekülési utakat szabadon kell tartani!

A munkahelyen a munkáltatónak biztosítani kell a munkahelyi elsősegélynyújtás tárgyi, személyi és szervezési feltételeit.

- Hidegnek minősülő munkahelyeken vagy túlzott meleg esetén óránként legalább 5-10 perces pihenőidőt és megfelelő pihenőhelyet, továbbá védőitalt kell biztosítani

2.A munkavállalók kötelezettségei és jogai

2.1. A munkavállaló kötelezettségei:

- A munkáját úgy végezni, hogy az saját vagy más egészségét és testi épségét ne veszélyeztesse.
- Az általa használt munkaeszköz biztonságos állapotáról a tőle elvárható módon meggyőződni, azt rendeltetésének megfelelően és a munkáltató utasítása szerint használni, a számára meghatározott karbantartási feladatokat elvégezni.
- Az egyéni védőeszközt rendeltetésének megfelelően használni és a tőle elvárható tisztításáról gondoskodni.
- A munkavégzéshez előírt ruházatot viselni.
- A munkaterületén a fegyelmet, a rendet és a tisztaságot megtartani.
- A veszélyt jelentő rendellenességről, üzemzavarról a munkáltatót azonnal tájékoztatni, a rendellenességet, üzemzavart tőle elvárhatóan megszüntetni, vagy erre intézkedést kérni a felettesétől.
- A balesetet, sérülést, rosszulétet azonnal jelenteni!
- Önkényesen nem kapcsolhatja ki, nem távolíthatja el és nem alakíthatja át a biztonsági berendezéseket.
- Köteles együttműködni a munkáltatóval, a munkatársaival, illetve a munkavédelmi és a foglalkozás-egészségügyi szakemberrel.

2.2. A munkavállaló jogosult megkövetelni a munkáltatójától:

- 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.



- Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő jogaik és érdekeik képviselőjére munkavédelmi képviselő vagy képviselők választását. Amennyiben a munkavállalói létszám eléri a 20 főt, a választást kötelező megszervezni.

A munkavállaló jogosult megtagadni a munkavégzést, ha azzal életét, egészségét vagy testi épségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné. Amennyiben azzal másokat veszélyeztetne közvetlenül és súlyosan, köteles megtagadni a munkáltató utasítását.

20 February 2024

Page 13 of 20

3. A munkáltató főbb kötelezettségei

Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósítása a munkáltató feladata! A munkáltató feladata többek között:

- A munkavégzés tárgyi és személyi feltételeit biztosítani (pl.: munkahely kialakítása, munkaeszköz, egyéni védőeszköz, egészségügyi alkalmasság, szakképzettség, ismeretek).
- A munkaeszközök és az egyéni védőeszközök rendeltetésszerű használatát megkövetelni és ellenőrizni.
- A munkabiztonsági, illetve munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősített feladatok ellátásához szakembert bevonni (pl.: kockázatértékelés elvégzése, veszélyes munkaeszközök munkavédelmi üzembe helyezése, időszakos biztonsági felülvizsgálatok, munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések kivizsgálása).
- A szükséges utasításokat és tájékoztatást a munkavégzést megelőzően a munkavállalónak megadni.
- Rendszeresen meggyőződni, hogy a munkakörülmények megfelelnek-e a követelményeknek, a munkavállalók ismerik, illetve megtartják-e a rájuk vonatkozó rendelkezéseket.
- Minden munkavállaló részére biztosítani megfelelő mennyiségű, az egészségügyi előírásoknak megfelelő minőségű ivóvizet, valamint a munkahely és a munka jellegének megfelelően az öltözködési, tisztálkodási, egészségügyi, étkezési, pihenési és melegedési lehetőséget.
- A munkavédelmi képviselő választás feltételeit biztosítani – ha a munkavállalók létszáma eléri a 20 főt vagy a választást a munkavállalók többsége kezdeményezi – és gondoskodni, hogy a dolgozók/képviselőik részt vehessenek a munkavédelmi intézkedések megvitatásában.

4. Szakképesítések, kezelői jogosultságok

A hatályos magyar szabályozás a szakmai képesítések elismerésénél két alaphelyzetet szabályoz:



1. Az egyikben, az EU tagállam állampolgára letelepszik Magyarországon abból a célból, hogy munkavállalás vagy vállalkozás keretében, állandó jelleggel, valamilyen szakmai tevékenységet folytasson (letelepedés). Letelepedés esetén szükséges honosítani, elismertetni a külföldi szakképesítést, bizonyítványt.

20 February 2024

Page 14 of 20

2. Külföldi állam joga szerint kiállított bizonyítványnak és oklevélnek a Magyarországon megszerezhető bizonyítvánnyal és oklevéllel egyenértékűként történő elismerésére és honosítására a *külföldi bizonyítványok és oklevelek elismeréséről szóló 2001. évi C. törvény (Elismerési tv.)* előírásait kell alkalmazni. Az elismerés/honosítás olyan eljárás, amely során az eljáró hatóság a külföldi bizonyítvány jogi hatályát azonosnak nyilvánítja a Magyarországon megszerezhető bizonyítvány jogi hatályával. Az elismerésről rendelkező határozat azt állapítja meg, hogy a külföldi bizonyítvány a határozatban megjelölt magyar szakképesítéssel azonos szakképesítést tanúsít, és azzal azonos munkakör betöltésére jogosít, illetve tevékenység gyakorlására képesít. Az Elismerési tv. alapján csak az a külföldi szakképesítő bizonyítvány ismerhető el, amely olyan alap-, közép- vagy felsőfokú szakképesítést tanúsít, amely Magyarországon megszerezhető vagy korábban megszerezhető volt. Ha a külföldi szakképesítő bizonyítvány ezen feltételeknek nem feleltethető meg, akkor az adott munkakör betöltése vagy tevékenység megkezdése előtt a magyar szakképesítést meg kell szerezni.

3. A kérelmet főszabályként az Oktatási Hivatal Magyar Ekvivalencia és Információs Központjához (1122 Budapest, Maros utca 19-21., telefon: (06-1) 374-2100, web: www.oktatas.hu), mint a bizonyítványok és oklevelek elismeréséért felelős hatósághoz kell benyújtani.

Ez alól kivételt képeznek azon szakképesítések, amelyek esetében jogszabály más eljáró hatóságot jelöl meg (pl.: targonca kezelésére jogosító szakképesítés esetén a külföldi bizonyítványok és oklevelek elismeréséért felelős hatóság a közlekedésért felelős miniszter, másodfokon a Nemzeti Közlekedési Hatóság Központja).

4. A másik esetben egy EU tagállamban letelepedett szolgáltató, átmeneti és alkalmi jelleggel Magyarországon is nyújt szolgáltatást, valamilyen szakmát gyakorolva (határon átnyúló szolgáltatás). Határon átnyúló szolgáltatásnyújtás esetén a tagállamok kötelesek elfogadni a másik tagállam szakmai képesítését és a szolgáltatásnak nem feltétele a külföldi szakképesítés honosítása, elismerése. Ennek keretében a magyar jogszabályok biztosítják a másik tagállamban megszerzett szakképesítések használatának jogosultságát.

5. Egyéni védőeszközök



- A munkáltatónak el kell látnia a munkavállalókat meghatározott egyéni védőeszközökkel, amennyiben az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés megelőző műszaki, illetve szervezési intézkedésekkel nem valósítható meg.
- Az egyéni védőeszközöket a munkáltatónak ingyenesen kell biztosítania!
- Az egyéni védőeszközök rendeltetésszerű használatára a munkavállalót ki kell oktatni, szükség esetén gyakorlati képzéssel. A védőeszköz átadásakor a munkavállaló rendelkezésére kell bocsátani a védőeszköz tájékoztatóját és használati utasítását is.
- A munkavállaló a védőeszköz használatáról érvényesen nem mondhat le!
- Az egyéni védőeszköz személyes használatra szolgál, kihordási ideje nincs.
- Az egyéni védőeszköz használható és megfelelő higiénés állapotát a munkáltató karbantartás, tisztítás, javítás vagy csere útján köteles biztosítani, azonban a munkavállaló is köteles a védőeszköz tőle elvárható tisztításáról gondoskodni.
- A szükséges egyéni védőeszközöknek a munkavállaló munkavégzéséhez folyamatosan rendelkezésre kell állnia.
- A munkavállalónak haladéktalanul tájékoztatnia kell a munkáltatóját, ha megítélése szerint a védőeszköz elvesztette védelmi képességét.
- A védelmi képességét veszített védőeszköz tovább nem használható!
- A munkavállaló a védőeszközt nem viheti el a munkahelyéről, kivéve, ha a munkáltató engedélyezte annak elvitelét, amennyiben:
 - a munkavégzés helye változó és a munkáltató más módon nem tudja biztosítani a védőeszközt a munkavállaló számára,
 - a védőeszköz elvitele közegészségügyi szabályokba nem ütközik.
- Amennyiben a védőeszközt nem csak egy személy, hanem többen is használják, a munkáltatónak megfelelő intézkedéseket kell tenni annak biztosítására, hogy az ilyen használat ne jelentsen egészségügyi vagy higiénés kockázatot a használók számára.

6. Teendők munkabaleset bekövetkezése vagy foglalkozási megbetegedés esetén

- A sérült, illetve a balesetet észlelő személy köteles a balesetet haladéktalanul jelenteni a munkát közvetlenül irányító személynek.
- A munkáltatónak minden bejelentett, illetve tudomására jutott balesetről meg kell állapítania, hogy munkabalesetnek tekinti-e. Ha



nem tekinti munkabalesetnek, akkor erről és a jogorvoslat lehetőségéről a sérültet (halálos baleset esetén a hozzátartozót) értesítenie kell.

- A munkáltatónak azt a munkabalesetet, amely esetében a munkavállaló több mint 3 munkanapon át nem volt munkaképes, be kell jelentenie, ki kell vizsgálnia és nyilvántartásba kell vennie. A munkaképtelenséggel járó munkabalesetet haladéktalanul ki kell vizsgálni, és a kivizsgálás eredményét munkabaleseti jegyzőkönyvben kell rögzíteni.
- Ha a sérült neki felróható okból nem jelenti haladéktalanul a balesetet a munkát közvetlenül irányító személynek, a baleset munkáltatói kivizsgálása során a sérültet terheli annak bizonyítása, hogy a baleset a munkavégzés során vagy azzal összefüggésben történt.
- A munkáltató köteles a súlyos munkabalesetet a munkavédelmi hatóságnak azonnal bejelenteni.

20 February 2024

Page 16 of 20

Súlyos az a munkabaleset, amely:

- a) a sérült halálát (halálos munkabaleset az a baleset is, amelynek bekövetkezésétől számított egy éven belül a sérült orvosi szakvélemény szerint a balesettel összefüggésben életét veszítette), magzata vagy újszülöttje halálát, önálló életvezetését gátló maradandó károsodását;
 - b) valamely érzékszerv, érzékelőképesség, illetve a reprodukációs képesség elvesztését vagy jelentős mértékű károsodását okozta;
 - c) orvosi vélemény szerint életveszélyes sérülést, egészségkárosodást;
 - d) hüvelykujj vagy kéz, láb két vagy több ujjja nagyobb részének elvesztését, továbbá ennél súlyosabb csonkulást okozott, illetve;
 - e) beszélőképesség elvesztését vagy feltűnő eltorzulást, bénulást, illetőleg elmezavart okozott.
- A foglalkozási megbetegedést és a fokozott expozíciós esetet be kell jelenteni, ki kell vizsgálni és nyilvántartásba kell venni. E feladatok teljesítése foglalkozási megbetegedés esetén a foglalkozási megbetegedés gyanúját megállapító orvos, fokozott expozíció esetén a munkáltató feladata.
 - A munkavállaló a területileg illetékes munkavédelmi hatósághoz fordulhat, amennyiben:
 - a munkáltatónak a munkabaleset bejelentésével, kivizsgálásával kapcsolatos intézkedését vagy mulasztását sérelmezi,
 - foglalkozási megbetegedés vagy a fokozott expozíciós eset kivizsgálásának elmulasztását sérelmezi,
 - vitatja a sérülés súlyosságával kapcsolatos munkáltatói megállapítást.



- Fenti bejelentéshez jogszabályban meghatározott bejelentőlap kitöltése szükséges.

7. Ágazati speciális tudnivalók

7.1. Építőipar

20 February 2024

Page 17 of 20

- Építőipari munkahelyen általánosan elmondható, hogy védősisakot, védőbakancsot, védőkesztyűt szinte minden esetben kell használni. A védősisakot olyan belső munkahelyeken nem kell viselni, ahol leeső tárgyak nem veszélyeztetik a munkavállalót (pl.: belső szakipari munka, irodai munka, vezető fülkével ellátott munkagép kezelése).
- A különböző építőipari munkafolyamatok során egyéb más egyéni védőeszközök használata is indokolt lehet, például zaj esetén hallásvédő eszköz (füldugó vagy fültok), por esetén légzésvédő eszköz.
- Szigorú előírások vonatkoznak arra az esetre is, ha a munkavállalók a munkavégzés során azbeszt hatásának lehetnek kitéve (pl.: bontás, mentesítés, felújítás, javítás). Rákkeltő hatású azbeszt előfordulásával kell számolni például a régebbi épületek, csövek szigetelésénél, valamint régi azbeszttermékeknél is (pl.: síkpala, hullámpala, csőidomok). Az azbesztrostok elsődlegesen a levegőből belélegezve jutnak a szervezetbe, ezért a megfelelő légzésvédő eszköz használata kiemelt fontosságú a későbbi súlyos egészségkárosodások megelőzése érdekében. Természetesen további egyéni védőeszközök használata is kötelező (pl.: védőruha).
- A villamos berendezések (pl.: kapcsolószekrény, villamos kéziszerszámok) védőburkolatait eltávolítani tilos, a villamosan aktív részek érintés elleni védelméről gondoskodni kell. Villamos vezetékeket úgy kell elhelyezni, hogy ne legyenek kitéve sérülés veszélyének és ne okozzanak botlásveszélyt. Csak sérülésmentes villamos berendezéssel szabad munkát végezni.
- Be- és lezuhanás valamint a felhasznált anyagok leesése ellen lefedéssel, vagy 1 méter magas, háromsoros, legfeljebb 30 cm osztásközű védőkorráttal, illetve ezzel egyenértékű védelmet nyújtó megoldással biztosítható. Védőháló/védőrács lyukmérete legfeljebb 10 cm x 10 cm lehet. Amennyiben védőkorrát, védőháló használatára nincs mód, akkor egyéni védőeszközt kell alkalmazni és ki kell alakítani azokat a teherhordó szerkezeteket, ahová a védőeszköz biztonsággal rögzíthető. Leesés elleni egyéni védelem alkalmazása esetén kiemelt fontosságú a védőeszköz-rendszer használatának gyakorlati oktatása.
- Munkaállvány építését, bontását végző munkavállalót a szükséges ismeretekről, lehetséges veszélyekről ki kell oktatni. A munkaállvány



padozatán lévő feljáró nyílások nem helyezkedhetnek el egymás fölött. A mobil állványt csak a szerelési terv alapján szabad összeállítani, az akaratlan elmozdulásokkal szemben biztosítani kell.

- A létrán a munkavállaló mindig biztonságosan tudjon állni és megfelelően kapaszkodni, akkor is, ha a létrára valamilyen terhet kézben kell felvinni. A létrát szilárd alapra kell helyezni, lábait szétcsúszás ellen biztosítani kell. A munkaszintek megközelítésekor egyéb kapaszkodási lehetőség hiányában a létra legalább 1 méterre nyúljon ki az elérendő munkaszint fölé. Sérült, deformálódott, hiányos létra nem használható.
- Emelőgépeket, földmunkagépeket érvényes kezelői jogosítvánnyal lehet kezelni. A munka nem kezdhető meg, ha a gép működési körzetében, hatósugarában személyek tartózkodnak. Biztosítani kell, hogy a munkagépet illetéktelen ne indíthassa el.
- Munkagéppel elektromos szabadvezetékét nem szabad megközelíteni, de ha munkagép annyira megközelíti az elektromos szabadvezetékét, hogy villamos átütés (áthúzás) következik be, akkor a gép vezetőjének vagy kezelőjének
 - a. tilos elhagynia a vezérlő és/vagy kezelőállást;
 - b. kiáltással fel kell hívnia a környezetben tartózkodók figyelmét a gép megérintésének tilalmára;
 - c. intézkednie kell az áramtalanításra.
- Anyagkitermelésnél dúcolással vagy rézsű kialakításával kell gondoskodni a föld beomlása ellen. A munkagödör szélét csak akkor szabad megterhelni, ha a dúcolás erre méretezve lett. Meg kell akadályozni a föld visszapergését a munkaárokba. Az 1 méternél mélyebb munkagödörbe való közlekedést elmozdulás ellen rögzített támasztó létrával lehet, 5 m-t meghaladó mélység esetén lépcsővel kell megoldani.
- A bontást végző munkavállalókkal a bontási tervet, az alkalmazott technológiát, műveletet meg kell ismertetni. A munka megszakítása esetén a bontás alatt lévő, valamint a megmaradó épületszerkezetek állékonyságát biztosítani kell. Bontásnál a falmagasság kétszeresének megfelelő sávot kell veszélyes zónának tekinteni.

20 February 2024

Page 18 of 20

7.2 Mezőgazdaság

- Munkavédelmi szempontból ez az egyik legveszélyesebb ágazat a baleseti veszélyforrások és az egészségkárosító kockázatok lehetősége miatt.



- Jogsabály egyes munkaeszközök kezeléséhez előírhat képesítési feltételeket. Ilyen munkaeszközök például az erőgépek, traktorok, emelőgépek, hegesztő berendezések, rakodógépek, láncfűrészek, erdészeti közelítőgépek, szárítóberendezések.
- Az aknák, padlócsatornák, beömlőnyílások, ledobónyílások, 0,8 méternél magasabban vagy mélyebben található kezelőhelyek esetében lefedéssel (akár 4 cm-nél nem nagyobb osztásközű acélrácsoszattal) vagy védőkorráttal kell védekezni a be-, leesés veszélye ellen.
- Gépet, berendezést üzemelés közben ellenőrzés nélkül hagyni nem szabad, kivéve, ha elzárt, hozzá nem férhető helyen van, és működése vagy üzemelés közbeni meghibásodása senkit sem veszélyeztet.
- Veszélyességük és nagy számban való alkalmazásuk miatt ki kell emelni az erő-, és munkagépeket (rakodó-, emelő-, földmunkagép).
 - a. Ezeknél a munkagépeknél komoly veszélyforrást jelent a különböző védőburkolatok hiánya, vagy ha a biztonsági berendezések nem működnek.
 - b. Szükséges a megfelelő látótér biztosítása, valamint a munkavégzésnek megfelelő munkahely megvilágító berendezés megléte.
 - c. A kezelőfülkében nem lehetnek rögzítetlen tárgyak (pl.: szerszámok), valamint személyeket csak kifejezetten az arra kialakított helyen szabad szállítani (pl.: lépcsőn tilos).
 - d. Mozgásban levő erő- és munkagépre fel- és leszállni nem szabad.
- Munkagép elhagyásakor annak akaratlan elmozdulását és az illetéktelen személy általi elindítást meg kell akadályozni.
- A gazdasági udvarban és a gazdasági épületek közelében illetéktelen személyek nem tartózkodhatnak.
- Darázscsípés esetén a sérültet azonnal orvoshoz kell szállítani. Lódarázscsípést követően az orvosi ellátásig a csípés által a szervezetbe jutott méreg felszívódásának lassítására, gátlására kell törekedni (pl. a szúrás felett nyomókötés alkalmazásával).
- A darázscsípésre érzékeny személy a háziorvosa által rendelt gyógyszerét tartsa magánál és adott esetben használja!
- Eredetileg élelmiszerekhez gyártott, illetve használt csomagolóeszköz (pl.: üdítőitalos- vagy ásványvizes palack) veszélyes anyag vagy veszélyes keverék tárolására nem használható!
- A veszélyes anyagra/keverékre vonatkozó információkat (pl.: osztályozása, összetétele, hatásai, kezelése, tárolása, egyéni védelem, elsősegélynyújtás, óvintézkedések) azok biztonsági adatlapja tartalmazza.



- A veszélyes anyagot, illetve a veszélyes keveréket az eredeti csomagolóeszközből feliratozás (címkézés) nélküli csomagolóeszközbe áttenni nem lehet!

Mindig legyen biztosítva a segítségkérés lehetősége (feltöltött mobiltelefon)!

20 February 2024

Page 20 of 20

8. Hova fordulhat munkavédelemmel kapcsolatos kérdéseivel?

Munkavédelmi hatóság

Elérhetőség: www.ommf.gov.hu honlap „Elérhetőségek” menüponton belül található „Munkavédelmi Felügyelőségek” almenü

Nemzetgazdasági Minisztérium Munkavédelmi Irányítási Főosztály

Elérhetőség: 06-80-204-292

Tanácsadási idő: keddi és csütörtöki munkanapon 08:30-16:00 óráig

E-mail: munkavedelem-info@gfm.gov.hu

Cím: 1027 Budapest, Csalogány u. 9-11.

Postacím: 1358 Budapest, Pf. 17.

A legfontosabb munkavédelmi törvények magyar nyelven elérhetőek a következő weboldalon: www.ommf.gov.hu

9. Milyen segélyhívó számot kell hívni veszély esetén?

Egységes európai segélyhívószám: 112

Mentők: 104

Tűzoltóság: 105

Rendőrség: 107

A magyarországi nemzetközi üzleti utazással kapcsolatos bármilyen kérdés esetén kérjük, forduljon a GS/HRS-IAC-CEE IBT csapathoz: Business.Trip@hu.bosch.com