

Tájékoztató

A kötelező védőoltásokkal kapcsolatban személy- és vagyonvédelem szakterületén Kamaránk az alábbi tájékoztatást szeretné adni a 449/2021. (VII. 29.), az 598/2021. (X. 28.), 599/2021. (X. 28.) Korm. rendeletekben foglaltak egységes szerkezetbe foglalásával.

1. A munkavégzés különleges esetei

1.1. Amennyiben szünetel a munkavégzése

Ha Ön jelenleg igazoltan nem végez munkát a gyakorlatban, például szabadságon van, GYES-t, GYED-et vesz igénybe, akkor Önt a munkába állásáig senki sem kötelezheti a védőoltás felvételére. Ennek ellenére – és pont ezen indokok miatt – a Kamara azt javasolja, hogy **a saját érdekében** vegyék fel a védőoltást, mivel az nem a munkavégzésüket teszi lehetővé, hanem az életüket, egészségüket védi.

1.2. Amennyiben munkaszerződést tervez aláírni

Ebben az esetben a munkáltató a fentebb hivatkozott rendeletektől **teljesen függetlenül** is jogosult felvételi követelményként elvárni a védőoltással való rendelkezést, vagy a védőoltás ellenjavallatának a meglétét, mivel a munkaviszony létrehozása nem egy kötelezettség, hanem egy lehetőség. Ezért csak az lenne diszkriminatív, ha egy munkáltató a védőoltástok közül csak egyet, vagy néhányat fogadna el.

2. A munkavégzés helye

2.1. Az egészségügyi ellátó rendszerben munkavállalóként részt vevő személy

Ha a tevékenységét az állami egészségügyi ellátó rendszerben vagy egy közforgalmú gyógyszertárban látja el közvetlenül alkalmazott munkavállalóként, akkor a védőoltást már fel kellett vennie a 449/2021 (VII. 29.) korm. rendeletben foglaltaknak megfelelően. Ezeknél az intézményeknél új munkaviszony létrehozása kivétel nélkül csak a védőoltás felvétele, vagy az ellenjavallat igazolása esetén lehetséges.

2.2. Egészségügyi ellátó rendszer számára biztosított szolgáltatás érdekében foglalkoztatják

Abban az esetben, ha Önt egy vagyonvédelmi vállalkozás biztosítja személy- és vagyonőri mivoltában ezekre a szolgálati helyekre, akkor Ön a tevékenységét lehetőség szerint csak a védőoltás felvétele esetén lássa el, viszont kérje más helyre vezénylését, ha a védőoltást tetszőleges okból nem veheti fel.

Indoklás:

A védőoltás felvételére Magyarországon és az Európai Unió területén senkit sem lehet kötelezni, ha az a számára tetszőleges egészségügyi okból kifolyólag, szakorvosilag igazolt kockázatot jelent. Ebből következik, hogy ezek a jogszabályok nem a köznyelvbe tévesen bekerült „mentességre” biztosítanak lehetőséget, hanem az alapjogaikkal való élésre biztosítják a lehetőséget.

Ez a fajta mentesülés azonban nem mentesíti Önt és másokat sem a megfertőződés és a vírus terjesztésének a lehetősége alól!

Éppen ezért a saját és mások egészségének a védelme érdekében Önt **nem ajánlott olyan helyre vezényelni**, ahol fokozottan ki lehet téve a megfertőződésnek (kórház, gyógyszertár, egészségügyi szolgáltatók), vagy ahol a kezelték, a betegek számára potenciális vírushordozóként veszélyt jelenthet.

Rendkívül fontos tisztában lennie azzal, hogy Önt egy ilyen esetben azzal az indokkal, hogy mivel nem veheti fel a védőoltást ezért nem tudnak munkát biztosítani, azzal sem elbocsátani, sem fizetés nélküli szabadságra küldeni nem lehet!

2.3. Kritikus infrastruktúra védelme

Mindazokon helyeken, ahol a személy- és vagyonőr jelenléte egyben az infrastruktúra működésére nézve is jelentős hatással bír, például a megfelelő őrzés hiányában a tevékenység ellátása sem lenne biztosított, vagy egy hatósági karantén elrendelése esetén a működőképesség sérelmet szenvedne, ott a védőoltás felvételének az előírása meglévő munkaviszony esetén is indokolható, a munkáltató tehát akár jogszerűen is előírhatja valamennyi munkavállalója számára a védőoltás felvételét, hiszen ezekben az esetekben nem kockáztatható meg, hogy egy vagy több munkavállaló megfertőzése miatt a ellátásbiztonság ne legyen garantálható.

Ezekben az esetekben a mentességgel rendelkezőket sem elbocsátani, sem fizetés nélküli szabadságra küldeni nem lehet, ezért őket lehetőség szerint olyan helyre kell beosztani, ami nem teszi lehetővé a fizikai kapcsolatot az adott helyen a szokásos tevékenységeket ellátó munkavállalókkal.

2.4. Olyan helyen látja el a tevékenységét, ahol nem kötelező a védőoltás

Mivel a jogszabályok általában csak lehetőséget biztosítanak a védőoltásra való kötelezésre, ezért a szükségességet és az arányosságot a munkáltatónak meg kell indokolnia mindazokban az esetekben, ha a munkavégzés helyszínén (a megbízónál) egyébként nem kötelező a védőoltás felvétele.

Nem szabad ugyanis megfeledezni arról, hogy beteg bárkiből lehet, ezért önmagában a helyettesítési gondokra történő hivatkozás nem számít megfelelő jogalapnak, hiszen egy vagy több kieső személy pótlása egyébként is szerződéses kötelezettség, ami teljes mértékben független a betegség jellegétől.

Ezeket a feladatokat azok is elláthatják, akik mentességgel rendelkeznek, hiszen ebből a szempontból a munkavégzés helyszíne sem rájuk, sem másokra nézve nem jelent olyan többlet kockázatot, amelyek nem beláthatók és amelyek a szokásos életkörülmények között nem állnának fenn, vagy azokhoz képest magas kockázatokat jelentenének.

3. A védőoltás felvételének a határideje

3.1. Az állami és önkormányzati intézményeknél foglalkoztatottak esete

Az 599/2021 korm. rendelet kétfelé bontja a tevékenységeket:

- 2021. december 15. napjáig a védőoltást azok kötelesek felvenni, akik a munkavégzésük során az ügyfelekkel rendszeresen találkoznak,

- 2022. január 31. napjáig pedig azok, akik nem találkoznak rendszeresen az ügyfelekkel.

Ebből következően **ennél rövidebb határidő** jellemzően nem írható elő a személy- és vagyonőrök számára **még akkor sem**, ha a szolgálatot ezeknél az intézményeknél látják el egy vagyonvédelmi vállalkozás munkavállalójaként. A fentiekből következően tehát abban az esetben, ha például:

- „recepció jellegű” tevékenységet látnak el, akkor 2021. december 15. napja lehet az előírás
- ha „éjjeli őr” jellegű tevékenységet látnak el, akkor a 2022. január 31. lehet az előírás

Ezeknél rövidebb időtartam előírása azonban nem lehet elfogadható, hiszen az diszkriminatív lenne abból következően, hogy a védőoltás felvételi kötelezettsége nyilvánvalóan nem függhet attól, hogy a tevékenységet az intézmények által közvetlenül alkalmazottként, vagy egy vagyonvédelmi vállalkozás munkavállalójaként látják-e el az adott helyszínen.

3.2. Minden más esetben

Az 598/2021. (X. 28.) Korm. rendelet lehetővé teszi a védőoltás felvételére való kötelezést bármely munkáltató számára, feltéve, hogy a döntését képes **indoklással ellátni és megfelelően bizonyítani azt, hogy az erre való kötelezés szükséges és arányos, továbbá a védőoltás felvételére kötelezéssel elérni kívánt cél arányban áll az alapvető jogokba történő beavatkozással.**

Indoklás:

A védőoltás felvételére való kötelezés lehetősége nem ágazati formában került kodifikálásra, ezért az arra való kötelezés csak akkor lehet diszkriminációtól mentes, ha az egy teljes szakmai területet lefed, valamint az ellátandó tevékenység jellegéből következően az alaposan indokolható. Ilyen eset lehet a teljesség igénye nélkül az egészségügyi szolgáltatások összessége, a honvédelem, a rendfenntartás, a hatóságok működőképessége, a szociális ellátó rendszerek, a kritikus infrastruktúra és az alapvető élelmiszerek előállításának, a lakosság alapvető szükségleteinek a biztosítása és a közszolgáltatások fenntartása is. Mindazokban az esetekben tehát, amikor ezekben a tevékenységekben személy- és vagyonőrként vesznek részt, akkor a kötelező védőoltás felvétele alaposan indokolható lehet pusztán a szolgálati hely és a biztosított tevékenység jellegéből következően. Ezekben az esetekben ugyanis nem egyszerűen a szolgáltatások működőképességének a biztosításáról van szó, hanem arról is, hogy az ott munkát végzők közül senki se kerülhessen karanténba a beoltatlanságuk következtében.

3.3. A személyes adatok kezelése

Az alapvető jogok elemzése a fentiekben levezetésre került, ezért ha az abban foglaltakat a munkáltató tiszteletben tartja, akkor a veszélyhelyzeti jogalkotásra való tekintettel nem lehet arra hivatkozni, hogy a Személyes adatok kezelését nem törvény, hanem kormányrendelet teszi lehetővé, hiszen erre a fajta jogalkotásra az Alaptörvény lehetőséget biztosít a jogalkotó számára.

Ugyanakkor azt is kötelező megvizsgálni, hogy milyen Adatkezelésekre nyílik lehetőség:

- amennyiben a munkáltató elrendeli a kötelező védőoltás felvételét, akkor erről a tényről és annak az elmulasztásának a következményeiről a munkáltató köteles a munkavállalót előzetesen **írásban tájékoztatni**. Ezt a dokumentumot a munkáltató a munkaszerződéshez csatolhatja és azt egészen a munkaszerződés megszűntéig, **vagy** a veszélyhelyzet fennállása alatt kezelheti attól függően, hogy ezek közül **melyik a rövidebb időtartam**.

- a jogszerűen (indoklással ellátottan) előírt védőoltás felvételét **az arra előírt határidő utáni napon** a munkáltató a védettségi igazolvány vagy az oltási igazolás **megtekintésével ellenőrizheti**, és:
 - o ha a munkavállaló felvette a védőoltást, akkor **az azt bizonyító adatokat nem veheti kezelésbe**, az iratokat nem másolhatja le és nem tárolhatja, mivel arra nincs szüksége,
 - o ha a munkavállaló nem vette fel a védőoltást és nem is igazolja az ellenjavallatot, akkor a munkavállalót a munkáltató azonnali hatállyal fizetés nélküli szabadságra küldheti, amiből egyebekben szintén az következik, hogy semmiféle többlet adatot nem rögzíthet, hiszen a nemlegesség tényét éppen a megfelelő dokumentum bemutatásának **a hiánya** igazolja.
- új munkaszerződés létrehozása esetén az oltási igazolványt, a védettségi kártyát, vagy a QR kódot a munkáltató **megtekintheti és ellenőrizheti is**, de ezeket sem másolhatja le és nem is veheti kezelésbe mivel arra nincs szüksége, hiszen a **bemutató** alapján a munkaszerződés megköthető.
- Amennyiben az Ön számára ellenjavalt a védőoltás felvétele, annyiban a munkáltató csak azt az időpontot veheti kezelésbe, amit az az orvosi igazolás a mentesség időtartamára megállapít, mivel az azt követő naptári napon már felszólíthatja Önt, hogy **vagy** vegye fel a védőoltást **vagy** újabb, az ellenjavallatot igazoló orvosi dokumentumot szerezzen be.
- Más okból, más jogcímen, más indoklással ezeket az adatokat a munkáltatók azért nem kezelhetik, mivel a jogalkotó nem tette lehetővé a harmadik dózis felvételének az előírását, vagy ellenőrzését.

3.4. A vagyoni védelmi vállalkozások megbízóinak a jogai

A megbízók számára a jogalkotó **nem teremtett jogalapot** a védőoltás felvételének az előírására abban a formában, hogy ezt a kötelezettséget **más munkáltatók munkavállalóira nézve előírassák**.

Ebből következik, hogy bár arra természetesen joga van minden szerződő félnek, hogy a közöttük létrejött szerződést közös megegyezéssel módosítsák, és egyebekben a józan észre hallgatva adott esetben (például egészségügyi intézmények, kritikus infrastruktúra) módosíthatják is, illetve joggal várhatják el a védőoltást felvett munkavállalók biztosítását a feladat ellátására, ám mivel a 449/2021 korm. rendelet még az állami egészségügyi ellátó rendszerek esetén sem tette kötelezővé a védőoltás felvételét az intézmények számára személy- és vagyoni öröklet biztosító vagyoni védelmi vállalkozások számára, ezért ilyen jogot, vagy ilyen jellegű hivatkozási alapot egészen biztosan nem vindikálhatnak maguknak a vagyoni védelmi vállalkozások megbízói.

4. Jogvédelem

Kamaránk valamennyi természetes személy tagja számára biztosítja a jogainak a védelmét azokban az esetekben, ha valamely munkáltató azokat nem a fentieknek megfelelően tartja tiszteletben.