

Előszó

Az alábbi kézikönyv részletes áttekintést nyújt a munkavédelmi képviselők feladatainak összefoglalásáról. Hangsúlyozza, hogy munkavédelmi képviselő nem egy „belső ellenség”, hanem olyan személy, vagy személyek, akik nemcsak a munkavállalót képviselik, hanem a munkáltató munkavédelemmel kapcsolatos felelősségét is jelentősen csökkentik, hiszen ott, ahol a munkáltató partnerének tekinti a képviselőket és segíti a munkájukat, kevesebb munkabaleset történik és a hatósági ellenőrzések során is jóval kevesebb hiányosságot találnak a felügyelők. Részletesen leírja a munkavédelmi képviselő választás előkészítését, lebonyolításának módját, menetét, valamint felsorolja azokat a személyi feltételeket, amik alapján nem lehet az adott személyt munkavédelmi képviselővé választani. Kifejti a választás kezdeményezésének két fajtáját, ami alapján elkülöníthető a munkavállalók kezdeményezése alapján és a munkáltató munkavállalókkal kötelező tanácskozása alapján történő választás. Részletezi azt a lehetőséget is, hogy munkavédelmi képviselő bizottságot alapítsanak, hiszen, ha a munkavédelmi képviselők száma eléri a hármat, úgy munkahelyi munkavédelmi bizottságot hozhatnak létre. Ez alapján felhívja a figyelmet a munkavédelmi bizottság előnyeire is, valamint bemutatja a paritásos testület célját, feladatait, jogosultságát is,



továbbá hangsúlyozza a munkavédelmi képviselő szerepét e terület tagjaként. Külön kitér a munkáltató kötelezettségeire az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés megteremtésével kapcsolatban. Beszámol a munkavédelmi képviselő jellegéről, a munkavédelmi képviselői jogkör határáról. Kitér a munkavédelmi képviselő kettős függésére. Felhívja a figyelmet a képviselői jogok céljaira, azok rendeltetésszerű gyakorlására, a munkavédelmi képviselő vizsgálódási jogára a működési területeken, a munkavállalókkal történő személyes kommunikáció fontosságára. Tájékoztatást ad a munkavédelmi képviselő döntés előkészítési jogáról, tájékozódási jogáról, véleménynyilvánítási és kezdeményezési jogáról, arról, hogy indokolt esetben a munkavédelmi felügyelethez fordulhat. A munkavédelmi képviselő jogosult arra is, hogy a hatósági ellenőrzés során az ellenőrzést végző személlyel közölje észrevételeit. Részt vehet a munkabalesetek kivizsgálásában, valamint az arra jogosult kezdeményezésére közreműködhet a foglalkozási megbetegedések körülményeinek feltárásában. Kiemeli és részletezi a munkavédelmi képviselő tevékenységéhez biztosítandó eszközök, juttatások listáját. Külön hangsúlyt fektet a munkavédelmi képviselők munkajogi védelmére, amely alapján feladatuk gyakorlása közben védve vannak az esetleges munkáltatói konfliktusokkal szemben.

Tartalom

Előszó.....	1
1.) A munkavédelmi képviselő	4
2.) Munkavédelmi képviselő választás	8
3.) Munkavédelmi képviselők együttműködése, kapcsolatrendszer vizsgálata	18
4.) A paritásos munkavédelmi testület	25
5.) Munkavédelmi képviselő feladata	32
6. A munkavédelmi képviselő támogatása jogai gyakorlásában	45
7.) A munkáltató általános kötelezettségei.....	47
8.) A munkavédelmi képviselő jogosítványai	54



1.) A munkavédelmi képviselő

A Munkavédelmi Törvény 87. § 6/A. meghatározása alapján a munkavédelmi képviselő olyan, a munkavállalók által választott személy, aki a munkáltatóval való együttműködés során képviseli az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő munkavállalói jogokat és érdekeket. Tehát a munkavédelmi képviselő a munkavállalók által választott személy, azaz a képviselő csak akkor töltheti be ezt a „tiszséget” ha szabályos választási „procedúra” keretében kerül a munkavállalók által megválasztásra. Fontos hangsúlyozni, hogy a vezető beosztású dolgozók is „munkavállalók”, az első számú vezetőtől kezdve az összes, egyéb vezetőket is beleértve. A másik fontos kritérium a képviselőkkel szemben – és ez már a megválasztott képviselő tevékenységére utal – hogy a munkáltatóval való együttműködés során képviseli az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő munkavállalói jogokat és érdekeket. Fentiek alapján a képviselő köteles együttműködni a munkáltatóval, de ez nem azt jelenti, hogy például el kell fogadnia a munkáltató véleményét, vagy javaslatát, esetleges megállapításait, ha azok a munkavállalók érdekeit, egészségét, biztonságát sértik, illetve veszélyeztetik.

Fontos kihangsúlyozni, hogy munkavédelmi képviselő nem egy „belső ellenség”, hanem olyan személy, vagy személyek, akik nemcsak a munkavállalót képviselik, hanem a munkáltató munkavédelmi kapcsolatos felelősségét is jelentősen csökkentik. Ott, ahol a munkáltató partnerének tekinti a képviselőket és segíti a munkájukat, kevesebb munkabaleset történik és a hatósági ellenőrzések során is jóval kevesebb hiányosságot találnak a felügyelők.

A munkavédelmi képviselő személyénél igen fontos szempont, hogy a dolgozók megbízzanak benne. Ha hiányzik ez a bizalom, soha nem fogja tudni a képviselő megfelelően képviselni az őt megválasztó munkavállalókat. A kiválasztás másik lényeges eleme, hogy a képviselő megfelelő határozottsággal tud-e fellépni a munkáltatóval szemben, hiszen erre a mandátuma idején nagyon sok esetben szükség lesz.



1. számú kép: Munkavédelmi képviselővel szembeni bizalom, illusztráció



Szintén nagyon lényeges szempont a jelölt, vagy jelöltek kiválasztásnál, hogy a rátermettségen, a dolgozók bizalmának elnyerésén, és a magabiztos fellépésen túl rendelkeznek-e kommunikációs képességgel. Hiszen ha képtelen jól megfogalmazni azt, amit szeretne, akkor hiába szeretne teljes tudásával és teljes szívéből, lelkéből képviselni a munkavállalók érdekeit, ezt nem fogja tudni kivitelezni.

1.1.) Munkavédelmi képviselő személyi feltételei

Munkavédelmi képviselőnek csak olyan személy választható, aki cselekvőképes munkavállaló, valamint – az újonnan alakult munkáltatót kivéve - legalább 6 hónapja a munkáltatóval munkaviszonyban áll, és az adott telephelyen dolgozik. Munkavédelmi képviselővé történő megválasztásra a munkáltatóval munkaviszonyban álló és az adott telephelyen dolgozó munkavállaló jogosult. Az újonnan alakuló munkáltatóknál a munkaviszony időtartamát nem kell figyelembe venni.

1.2. Munkavédelmi képviselővé nem választható személyek

Fontos tisztázni azoknak a körét is, akik nem választhatóak munkavédelmi képviselővé.

Nem választható személy az, aki:

- munkáltatói jogot gyakorol: munkaviszonyt létesíthet, illetve megszüntethet,
- munkaviszonyból származó kötelezettségek vétkes megszegése esetén jogkövetkezményt alkalmazhat,
- kártérítési felelősséget állapíthat meg;
- aki a munkáltató megbízásából lát el munkavédelemmel kapcsolatos feladatokat;
- a munkáltatónak, illetve a munkáltató vezetőjének hozzátartozója;
- a választási bizottságnak tagja.

A szakszervezetben vagy üzemi, közalkalmazotti tanácsban viselt tisztség nem zárja ki a választhatóságot, de természetesen az a függetlenített szakszervezeti tisztségviselő, aki nem a munkáltatóval, hanem a szakszervezettel áll munkaviszonyban, az nem választható és nem is választható. Választható az is, aki határozott időre szóló munkaszerződéssel rendelkezik, de erre a körülményre célszerű felhívni a választók figyelmét.



2.) Munkavédelmi képviselő választás

2.1.) *Kötelező munkavédelmi képviselő választás*

Annál a munkáltatónál, ahol a munkavállalók létszáma legalább húsz fő, munkavédelmi képviselő választást kell tartani, kivétel nélkül. A választás lebonyolí

2.2.) *Munkavédelmi képviselő választás munkavállalók kezdeményezése alapján*

Amennyiben húsz főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató munkáltatónál a munkavédelmi képviselő választást a munkáltatónál működő szakszervezet, üzemi megbízott vagy ezek hiányában a munkavállalók többsége kezdeményezi. Azonban ebben az esetben is a munkáltató kötelezettsége ennek lebonyolítása, a feltételek biztosítása, beleértve a dolgozók tájékoztatását is, valamint az ehhez fűződő kiadások is őt terhelik.

2.3.) *Munkavédelmi képviselő választás előkészítése, bonyolítása*

A munkavédelmi képviselőt a munkavállalók választják meg, megbízása 5 évig tart. Ez a választás titkos és közvetlen szavazással történik meg, amin nem kötelező a részvétel.

A választás előkészítése, lebonyolítása, valamint a választási eljárás részletes szabályainak megállapítása a választási bizottság feladata.

A választási bizottságot a munkavállalók a választásra jogosult munkavállalók közül, legkésőbb a választást hatvan nappal megelőzően hozzák létre, Üzemi tanács hiányában. A választási bizottság létszáma legalább három fő. Nem lehet a választási bizottság tagja, aki az üzemi tanács tagja, vagy már megválasztott munkavédelmi képviselő (vállalat létszámnövekedése miatt történő munkavédelmi képviselő választás).

A választási bizottság tagja tevékenysége ellátásának tartamára mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól. Erre az időre távolléti díj illeti meg.

A választásra jogosult, valamint a választható munkavállalók névsorát a választási bizottság állapítja meg és a választást megelőzően legalább ötven nappal teszi közzé. Az ehhez szükséges adatokat a választási bizottság kérésére, öt napon belül a munkáltató adja meg.

Jelöltet állíthat a választásra jogosult munkavállalók legalább tíz százaléka vagy ötven választásra jogosult munkavállaló vagy a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet.



A választási bizottság a jelöltet a választást megelőzően legalább harminc nappal nyilvántartásba veszi, és ezt közzéteszi.

A jelöltlistát a választási bizottság a választást megelőzően legalább öt nappal közzéteszi.

A jelöltállítás eredményes, ha a jelöltek száma az üzemi tanácsba választható tagok számát eléri. Eredménytelen jelöltállítás esetén a jelöltállítási időszakot legfeljebb tizenöt nappal meg kell hosszabbítani.



2. számú kép

Munkavédelmi képviselő választás – illusztráció

A munkavédelmi képviselőt titkos és közvetlen szavazással választják. A választásra jogosult munkavállalónak egy szavazata van.

A választás eredményét a választási bizottság állapítja meg.

A választási bizottság jegyzőkönyvet készít. Ennek tartalmaznia kell különösen:

- a választásra jogosultak számát,
- a szavazáson részt vevők számát,
- a leadott érvényes és érvénytelen szavazatok számát,
- az egyes jelöltekre leadott szavazatok számát,
- a megválasztott üzemi tanácsstagok és pótagok nevét,
- a választással összefüggő esetleges vitás ügyet és az ezzel kapcsolatos döntést.

A választási jegyzőkönyvet a választási bizottság haladéktalanul közzéteszi.

A munkavédelmi képviselők megbízatása a választási jegyzőkönyv közzétételét követő munkanapon kezdődik.

2.3.1.) Érvénytelen a szavazat

- ha, nem az előírt módon adták,
- ha nem lehet megállapítani, hogy a szavazatot kire adták le,
- ha a megválasztható tagok számánál több jelöltre adtak szavazatot.



2.3.2.) Megválasztott képviselőnek tekinthető személy

Munkavédelmi képviselőnek megválasztottnak azokat kell tekinteni, akik a leadott érvényes szavazatok közül a legtöbbet, de legalább a szavazatok harminc százalékát megszerezték, valamint a pozíciót elfogadták.

2.3.3.) Érvényes szavazás

A választás akkor érvényes, ha azon a választásra jogosultak több mint fele részt vett. Ebből a szempontból – feltéve, ha a választáson nem vett részt – nem kell figyelembe venni azt a választásra jogosult munkavállalót, aki a választás időpontjában

- keresőképtelen beteg,
- fizetés nélküli szabadságon van.

2.3.4.) Érvénytelen választás

Érvénytelen választás esetén a választást kilencven napon belül meg kell ismételni. Új választást harminc napon belül tartani nem lehet.

A megismételt választás érvényes, ha azon a választásra jogosultak több mint egyharmada részt vett. Munkavédelmi képviselővé megválasztottnak azt a jelöltet kell tekinteni, aki a leadott érvényes szavazatok közül a legtöbbet, de legalább a szavazatok

harminc százalékát megszerezte. Ha a megismételt választás érvénytelen, újabb munkavédelmi képviselő választást legkorábban egy év elteltével lehet tartani.

2.3.5.) Eredménytelen választás

Eredménytelen a választás, ha a jelöltek az Mt. 237. § (1) bekezdésben meghatározott számban nem kapták meg a leadott szavazatok harminc százalékát.

A leadott szavazatok harminc százalékát elért jelölteket megválasztott munkavédelmi képviselőnek kell tekinteni. A fennmaradó helyekre harminc napon belül új választást kell tartani. Az új választáson a választást megelőző tizenöt napig új jelöltek is állíthatók.

A megismételt választás érvényes, ha azon a választásra jogosultak több mint egyharmada részt vett. Munkavédelmi képviselővé megválasztottnak azokat a jelölteket kell tekinteni, akik a leadott érvényes szavazatok közül a legtöbbet, de legalább a szavazatok harminc százalékát megszerezték.

Ha a megismételt választás érvénytelen, újabb munkavédelmi képviselő választást legkorábban egy év elteltével lehet tartani.

A munkavállaló, a munkáltató, továbbá a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet a jelöléssel, a választás lebonyo-



lításával vagy eredményének megállapításával kapcsolatban a Mt. 289§-ban foglaltak szerint bírósághoz fordulhat.

A bíróság megsemmisíti a választás eredményét, ha az eljárási szabályok lényeges megsértését állapítja meg.

2.4.) Munkavédelmi képviselő mandátumának időtartama

A munkavédelmi képviselőt egyenlő, titkos és közvetlen szavazással öt évre választják. A megválasztott munkavédelmi képviselők személyéről a munkavállalókat tájékoztatni kell. A munkavédelmi képviselők megválasztásának, megbízatása megszűnésének, visszahívásának rendjére, működési területére az Mt.-nek az üzemi tanács tagjaira, illetve az üzemi megbízottra vonatkozó rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni, ideértve a központi munkavédelmi bizottság megalakításának lehetőségét is.

2.5.) A képviselői mandátum megszűnése

A munkavédelmi képviselő megbízatása megszűnik:

- mandátuma lejártával,
- lemondással,
- visszahívással,
- cselekvőképességének elvesztésével,

- ha munkáltatói jogkör gyakorlójává válik,
- ha a munkáltatónál munkaviszony keretében munkavédelmi (munkabiztonsági, munkaegészségügyi) szakfeladatokat lát el,
- ha a munkáltató vagy a munkáltató vezetőjének hozzátartozójává válik,
- munkaviszonya megszűnésével,
- halálával.

2.6.) Tanácskozáshoz való jog munkavédelmi képviselő hiányában

A munkáltató köteles az egészséges és biztonságos munkavégzés érdekében a munkavállalókkal, valamint munkavédelmi képviselőikkel tanácskozni, ezzel biztosítva, hogy részt vehessenek az egészségre és biztonságra vonatkozó munkáltatói intézkedés kellő időben történő előzetes megvitatásában.

Ennek értelmében, amennyiben a munkáltató 20 főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztat, és nem kerül sor munkavédelmi képviselő választásra, a munkavállalók munkavédelmi képviselő nélkül is jogosultak tanácskozást folytatni a következők tekintetében:





3. számú kép

Tanácskozáshoz való jog - illusztráció

- a munkavédelmi feladatok elvégzésében érintett személyek kijelölése, foglalkoztatása, tevékenysége,
- a munkavédelmi tartalmú információk biztosítása,
- a munkavédelmi oktatás megtervezése és megszervezése.

2.7.) Munkavédelmi képviselők titoktartási kötelezettsége

A munkavédelmi képviselő (bizottság) a működése során tudomására jutott adatok, tények nyilvánosságra hozatala tekintetében az üzemi tanács tagjára (üzemi megbízottra) megállapított munkajogi szabályoknak megfelelően köteles eljárni, amely a következő. Munkavédelmi képviselő vagy munkavállalók nevében vagy érdekében eljáró személy olyan tényt, információt, megoldást vagy adatot, amelyet a munkáltató jogos gazdasági érdekei, vagy működése védelmében kifejezetten bizalmasan vagy üzleti titokként való kezelésre történő utalással hozott tudomására, semmilyen módon nem hozhatja nyilvánosságra. Azt kizárólag, az Mvt.-ben számára meghatározott célok, feladatok elérésén, teljesítésén kívüli, más tevékenységében semmilyen módon nem használhatja fel.



3.) Munkavédelmi képviselők együttműködése, kapcsolatrendszer vizsgálata

Amennyiben egy adott cégnél a munkavédelmi képviselők száma eléri a három főt, úgy munkahelyi munkavédelmi bizottságot (a továbbiakban: bizottság) hozhatnak létre. Bizottság létrehozása esetén a munkavédelmi képviselőt megillető jogokat — ha azok a munkavállalók összességét érintik — a bizottság gyakorolja.

A bizottság tárgyalásán — a bizottság kezdeményezésére — a munkáltató vagy hatáskörrel rendelkező megbízottja köteles részt venni.

A bizottság létszámát a törvény nem szabályozza. A munkáltatóval történő egyeztetés során célszerű olyan létszámú bizottságot kialakítani, amelyben biztosított a területek létszamarányos képviselete és a racionális működtetés feltétele.

Azoknál a munkáltatóknál (rt, holding stb.), ahol több olyan szervezeti egység van (telephely, részleg, üzemigazgatóság, divízió stb.), amelyek élén munkáltatói jogkört gyakorló, s ezáltal munkavédelmi jogosítvánnyal is rendelkező vezetők állnak, és az egységnél legalább három munkavédelmi képviselőt választottak, indokolt létrehozni a helyi munkavédelmi bizottságokat. A bizottság létszámát úgy célszerű kialakítani, hogy annak munkájában valamennyi képviselt terület képviselője jelen legyen. E helyi

bizottságok gyakorolják a képviselői jogokat, ha azok az érintett munkavállalók összességét vagy jelentős részét érintik.

Amennyiben egy munkáltatónál több helyi munkavédelmi bizottságot alakítottak, indokolt létszámarányos delegálással létrehozni a központi munkavédelmi bizottságot, biztosítva valamennyi helyi bizottság képviseletét. A központi munkavédelmi bizottság a munkáltató vezetőjének partnere. Gyakorolja a képviselőket megillető jogokat, ha azok a munkáltatónál foglalkoztatott valamennyi dolgozót, vagy a munkavállalók nagy részét érintik. Koordinálja a helyi munkavédelmi bizottságok tevékenységét, azok munkáját illetően döntést nem hozhat.

Munkavédelmi képviselők a munkahelyen végzett tevékenységük során, sem alá sem fölé rendeltségi viszonyban nincsenek senkivel szemben. A munkavédelmi képviselő feladatát a munkavédelmi jogi és szakmai szabályozások szerint végzik, amennyiben a munkáltatónál bizottság tagjaként végzik munkájukat, akkor a bizottsággal összehangoltan kell azt tenniük. Munkavédelmi képviselő minden munkavállalóval kapcsolatot tart, azon egység területén ahol munkavédelmi képviselővé választották. Figyelemmel kíséri munkájukat, munkavédelemmel kapcsolatos feladataik teljesítését ellenőrzi. Amennyiben munkavállalók jogos panasszal élnek, azt jelzik részére, akkor egyeztetést kezdeményez a prob-



léma szakmai megoldására a munkaadó irányába. Ezt megteheti szóban és írásban, amennyiben írásban teszi meg, akkor a munkáltatónak nyolc napon belül válaszolnia kell érdemben a munkavédelmi képviselőnek. A válaszban a munkáltató kifejti a probléma megoldására tett, vagy megtenni kívánt intézkedéseit. Ezt a munkavédelmi képviselő közli a munkavállalókkal, és amennyiben egyet ért a munkáltató intézkedésével, ellenőrzi annak megvalósulását. Amint azt már említettük a munkavédelmi képviselőnek e státuszában eljárva a munkáltató nem adhat utasításokat egyes ügyek intézésével kapcsolatosan, továbbá pénzt azért, hogy képviselőt döntésében befolyásolja. Azonban ki kell emelni, hogy a munkavédelmi képviselő a munkáltatónál elfogadott rend szerint, a munkáltatóval összehangoltan kell, hogy munkáját végezze. Ennek során a munkáltató termelési tevékenységét, jogos gazdasági érdekeit nem sértheti, nem akadályozhatja. A munkavédelmi képviselő a munkáltató által foglalkoztatott munkavédelmi szakemberrel köteles kapcsolatot tartani, részére a munkavállalóktól tudomására jutott munkavédelmi szempontú hiányosságokat jelezni. A munkavédelmi szakember a munkavédelmi képviselő által feltárt szakmai hiányosságokat köteles orvosolni, javító intézkedésekre a munkáltató irányában írásban javaslatot tenni. Ahol önálló szakszervezet működik ott az Mt. előírása szerint a munkavédelmi

képviselő a szakszervet részszérez, kérésre, köteles minden olyan információt átadni, amely a munkavállalók munkavédelemmel kapcsolatos jogainak sérelmét érinti. Továbbá köteles minden olyan információ megosztására is, amely a munkáltató munkavédelmi kötelezettségeinek mulasztását érinti. A munkavédelmi képviselőnek jogában áll a munkavédelmi felügyelőség, területileg illetékes szervéhez fordulni, olyan munkavédelmi ügyek egyeztetése céljából, amely számára szakmailag nem teljesen átlátható. Végül, de nem utolsó sorban a munkavédelmi képviselő amennyiben a munkáltató nem teljesíti munkavédelmi kötelezettségeit a balesetmentes és egészségre ártalmatlan munkahelyi környezet kialakítása során, lehetősége van a munkavédelmi felügyelőségnek azt bejelenteni. Összefoglalva a munkavédelmi képviselő munkája során folyamatos kapcsolatot tart a munkavállalókkal. Szükség esetén egyeztetést kezdeményez a munkáltatóval és annak munkavédelmi feladatait ellátó szakemberrel. Mindig, minden esetben a megoldásokat egy adott problémára, békésen tárgyalásos úton kell elsősorban rendezni. Ezt minden érdekelt félnek szem előtt kell tartania, a szankcionálás mint megoldás nem vezet eredményre. Azt már csakis akkor kell alkalmazni, jogi eszközöket igénybe venni, amikor már minden belső fórumon kudarcot vallott a békés egyeztetés lehetősége.



3.1.) A munkahelyi munkavédelmi bizottság működése

A bizottság üléseit szükség szerint tartja. A bizottságot az elnök hívja össze.

„A bizottság tárgyalásán – a bizottság kezdeményezésére – a munkáltató vagy hatáskörrel rendelkező megbízottja köteles részt venni.” [Mvt. 70/A. § (5) bekezdés] A munkáltatónak biztosítania kell annak lehetőségét, hogy a bizottság az általa szükségesnek tartott információkat, felhívásokat, valamint a tevékenységével kapcsolatos adatokat a munkáltatónál szokásos vagy más megfelelő módon közzé tehesse. A munkáltató biztosítja a munkavédelmi képviselő választásnak, a képviselők és a bizottság(ok) működésének indokolt és szükséges költségeit. Ennek mértékét a munkáltató és a bizottság közösen állapítja meg. Vita esetén egyeztetésnek van helye. A bizottság működésének részletes szabályait – a saját maga által elfogadott – ügyrendje állapítja meg. A Bizottság ajánlja, hogy a képviselők, illetve a munkavédelmi bizottság jogosítványainak gyakorlását és a munkáltatóval való kapcsolattartás rendszerét érintő kérdéseket a munkáltatóval közösen kialakított megállapodásban rögzítsék.

3.2.) A munkavédelmi bizottság előnyei

Bizottság létrehozása mindenképpen előnyös a munkavédelmi képviselők és munkavállalók számára, hiszen összehangolt cselekvést, érdekegyeztetést és fellépést tesz lehetővé a munkáltatóval szemben, adott esetben több választási körzetbe tartozó munkavállaló (szakma) képviseletét teszi lehetővé egyidejűleg, míg az egyedül tevékenykedő képviselő csak a saját kis kollektíváját képviseli. Központi jellegű vagy helyi bizottság nélkül a nagyobb munkáltatóknál nem lenne, vagy aránytalan nehézséggel lenne lehetőség beruházási, munkavédelmi szabályozási ügyben a képviselők véleményének, egyetértésének megszerzése. A bizottsági forma létrehozását indokolja több telephellyel rendelkező „nagyvállalat” (gazdasági társaság) esetében az egész munkáltatóra vonatkozó tájékoztatói, intézkedés-kezdményezési jog gyakorlása, illetve összmunkáltatói szintű munkavédelmi program (terv) készítésének kezdeményezése, valamint a munkajogi védelem alkalmazása (így a bizottság gyakorolja az egyetértési jogot, az előzetes értesítés tudomásul vételét, és nem az egész munkavállalói kollektíva).

Bizottság létrehozására természetesen csak a választás lezárását követően kerülhet sor (nem is lehet eleve bizottsági listára szervezni!), önkéntes alapon, és egyhangú döntéssel.



Több szint esetén pontosan el kell határozni egymástól a kizárólag a központi jellegű bizottság, illetve a helyi bizottság által elvégezhető feladatokat (pl. a munkáltató munkavédelmi szabályzatát a központi szint hagyja jóvá a helyi szint véleményének figyelembevételével).

4.) A paritásos munkavédelmi testület

A Paritásos Munkavédelmi Testület a munkavédelmi törvény szándékai szerint az adott vállalat, vállalkozás legmagasabb érdekegyeztetési szerve.

Annál a munkáltatónál, ahol

- a foglalkoztatottak száma legalább húsz fő, és
- munkavédelmi képviselők működnek,

a munkáltató összmunkáltatói szinten paritásos munkavédelmi testületet (a továbbiakban: testület) hoz létre (kötelező létrehozni!), (amelyben egyenlő számban vesznek részt a munkavállalók és a munkáltató képviselői.

A paritásos munkavédelmi testület létrehozásának elsődleges célja a munkáltató és a munkavállalók között az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel kapcsolatos, valóságos és hatékony folyamatos munkahelyi párbeszéd, a döntés-előkészítés intézményes fórumának megteremtése.

A testületnek a munkavállalói és munkáltatói oldalán azonos számú rendes, valamint póttagjai vannak. A póttag meghatalmazás alapján helyettesíti a rendes tagot, illetve a rendes tag megbízásának valamilyen ok miatti megszűnése esetén helyére lép.

A testületbe a munkavállalók képviselőit (rendes és póttagot) a megválasztott munkavédelmi képviselők maguk közül titkos sza-



vazás útján jelölik. A munkáltató kezdeményezi a testület létrehozását, biztosítja a szavazás lebonyolításának feltételeit.

A testület létszámáról az Mvt. nem rendelkezik, az az egyeztetések során alakítható ki. Tekintettel arra, hogy egy testületről van szó, indokolt a testület legkisebb létszámát négy főben megjelölni: két fő munkavédelmi képviselő, két fő munkáltatói delegált, valamint a póttagok.

A munkáltató köteles a testületbe döntésre jogosult vezető állású munkavállalót, továbbá munkáltatói munkavédelmi feladatokat részben vagy egészben ellátó személyt (intézkedésre jogosult munkairányítót, illetve a munkáltatóval szervezett munkavégzésre irányuló jogviszonyban lévő munkavédelmi szakembert) kijelölni.

A munkáltató számára rendszeres munkavédelmi szolgáltatást nyújtó szakemberek meghívottként vesznek részt a testület munkájában.

A testület rendes és póttagjainak megbízatása öt évre szól.

A testület elnöki tisztségét a munkavállalók, illetve a munkáltatók képviselői felváltva gyakorolják. Célszerű, ha a rotációs periódus legalább egy évre terjed ki. A testület rendes és póttagjainak számában, a tagok megbízatásának megszűnése, valamint a visszahívás feltételeiben, elnöklési és működési rendjében, ügyrendjében, egyéb, a testület tevékenységével összefüggő eljárási kérdések-

ben a munkavállalók képviselői és a munkáltató állapodnak meg. A testület működésének feltételeit a munkáltató biztosítja.

A testület az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre vonatkozó érdekegyeztető tevékenysége keretében:

- Rendszeresen, de évente legalább egy alkalommal értékeli a munkahelyi munkavédelmi helyzet és tevékenység alakulását, és az ezzel összefüggő lehetséges intézkedéseket. A munkavédelmi helyzet és tevékenység évenkénti kötelező áttekintése mellett indokolt a testület ülésén megtárgyalni a munkáltató munkavédelmi helyzetét érintő, vagy befolyásoló jelentősebb események tapasztalatait, és a teendő intézkedéseket. Ilyen lehet például a rendkívüli esemény, halálos baleset, munkavédelmi hatóság által lefolytatott ellenőrzés. A felek által kezdeményezett témákat is ajánlott a testületi ülésen megvitatni. Működése ugyanakkor nem érinti a munkavédelmi képviselő (bizottság) jogállását.
- Megvitatja a munkahelyi munkavédelmi programot, figyelemmel kíséri annak megvalósítását.
- Állást foglal a munkavédelmet érintő belső szabályok tervezetéről. A testület feladata, hogy a munkáltatónál kiadásra kerülő, a munkavédelmet érintő valamennyi belső szabályzatról, valamint munkavédelmi tárgyú utasításról



kiadás előtt állást foglaljon. Amennyiben a munkáltató az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményei megvalósításának módját munkavédelmi szabályzatban határozza meg, annak kiadásához változatlanul a munkavédelmi képviselő (bizottság) egyetértése szükséges [Mvt. 72. § (4.) bekezdés.] Ebben az esetben ki kell alakítani azt az eljárási szabályt, mi szerint a paritásos testületnek egyeztető és döntés-előkészítő szerepe is érvényesül, de a képviselet egyetértési jogosítványa sem csorbul.

A testület működése nem érinti a munkavédelmi képviselő, a munkahelyi munkavédelmi bizottság jogállását, valamint a munkáltatónak a munkavédelmi követelmények megvalósításáért e törvényben meghatározott felelősségét.

4.1.) A paritásos testület feladatai

Az Mvt. 70/B § (7) bekezdése meghatározza a paritásos testület feladatait. „A testület az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre vonatkozó érdekegyeztető tevékenysége keretében rendszeresen, de évente legalább egy alkalommal értékeli a munkahelyi munkavédelmi helyzet és tevékenység alakulását, és az ezzel összefüggő lehetséges intézkedéseket. A munkavédelmi helyzet és tevékenység évenkénti kötelező áttekintése mellett in-

dokolt a testület ülésén megtárgyalni a munkáltató munkavédelmi helyzetét érintő vagy befolyásoló jelentősebb események tapasztalatait és a teendő intézkedéseket. Ilyen lehet például: a rendkívüli esemény halálos vagy súlyos, életveszélyes stb. baleset, felügyeleti ellenőrzés. A felek által kezdeményezett témákat is ajánlott a testületi ülésen megvitatni. Rendszeresen visszatérő téma kell, hogy legyen a munkáltatók munkavédelmi helyzetének elemzése, kockázatértékelés felülvizsgálata, intézkedési terv végrehajtása, a Munkavédelmi Szabályzat módosítása valamint munkautasítások. Ebben a kérdéskörben csak az egyik szempont a balesetek és foglalkozási megbetegedések számszerű elemzése. A statisztikai számok mögött sok esetben nehezen felderíthető folyamatok is fellelhetők. A balesetek számának csökkenése nem minden esetben jelenti a munkavédelmi helyzet javulását.



4. számú kép: Munkahelyi balesetek, illusztráció



Folyamatosan figyelemmel kell kísérni a munkakörülmények alakulását. Ebbe beletartoznak a személyi és tárgyi feltételek egyaránt. Célszerű elemezni a munkavállalók véleményét is, összevetve a képviselők ellenőrzései során szerzett tapasztalatokkal. Leglényesebb kérdések a munkahelyek közvetlen állapotára vonatkoznak. Ezek közül is kiemelten kell kezelni a termelő berendezések biztonsági állapotát, a védőfelszerelések meglétét és használatát, a munkavállalók felkészültségét a biztonságos munkavégzésre.

4.2.) A munkavédelmi képviselő részvétele, feladata a paritásos testület tagjaként

A paritásos munkavédelmi testületben a munkavédelmi képviselőnek a munkáltatóval partneri, személyes kapcsolatban, a megegyezős, kompromisszum szándékával kell a döntések előkészítésében részt venni, eltökélten keresve a mindkét félnek megfelelő megoldást. Ez azt jelenti más megközelítésben, hogy a munkáltatóknak és a munkavédelmi képviselőknek lehetőséget kell adni egymás részére, hogy az érveiket, álláspontjaikat megismerhessék. Mérlegelni tudják a másik fél érdekét, szempontjait, esetleges nehézségeit, törekedjenek közelíteni a másik fél javaslatához, hajlandóak legyenek jogsérelem nélkül engedni is a megállapodás létrehozása érdekében. Ugyancsak elemi követelmény a rendeltetésszerű jogy-

gyakorlás, illetőleg a felelősség elhatárolás elvének érvényesítése. Az előbbi azt jelenti, hogy minden jognak rendeltetése van, arra irányul, hogy a munkavédelmi feltételek megvalósulásához az adott formában hozzájáruljon. Ha ezzel nem élnek, vagy hatástalan, formális eljárásról van szó, rendeltetésellenes a joggyakorlás. Ide tartozik a joggal való visszaélés tilalma is (például: joggal él vissza a munkavédelmi képviselő, amennyiben „hátsó szándékkal”, indokolatlanul zárkózik el az egyetértéstől, nem támogatja a beruházást, új munkahely létesítését, stb. pedig az a munkakörülmények javítását eredményezné. A második elv azt jelenti, hogy a paritásos testület nem veheti át a munkáltató általános, elsődleges és objektív munkavédelmi felelősségét.

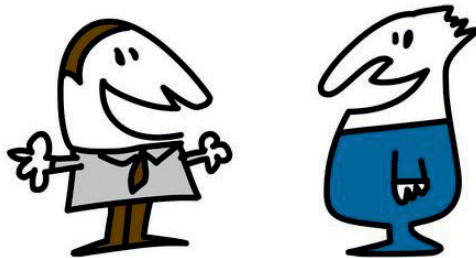


5.) Munkavédelmi képviselő feladata

A munkavédelmi képviselő a munkavállalók érdekeit képviseli elsősorban, e tevékenysége kiterjed a munkáltató által biztosítandó egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkakörnyezet, munkahely feltételeinek hiánytalan meglétének ellenőrzésére. Továbbá az érdekegyeztetések eredményeiről tájékoztatja a munkavállalókat a rendelkezésére álló információkról, a munkavállalók indokolt kezdeményezéseit továbbítja a munkáltató felé.

5.1.) A kommunikáció lényege

A munkavédelem eredményessége szempontjából meghatározó jelentőségű a munkatársakkal folytatott kommunikáció és konzultáció, ebben van nagy szerepe a munkavédelmi képviselőknek, hiszen az adott munkahelyen belül ő képviseli a munkavállalókat, ő a hangjuk, a szószólójuk. Egyfajta közvetítő ő a munkáltató és a munkavállalók között.



5. számú kép: A kommunikáció lényege, illusztráció

A munkavédelmi veszélyekkel és a munkavédelem szabályozási rendszerével kapcsolatban a munkáltatónak feladata, hogy tervezzék meg, és valósítsa meg a belső kommunikációt munkavállalókkal a szervezet különböző szintjei és tevékenységei között. Ez alapján ki kell alakítani eljárásokat a munkavállalók részvétele érdekében azért, hogy megfelelően bevonják őket a veszélyazonosításba, a kockázatok értékelésébe és a kockázatok kézben tartásának meghatározásába, megfelelően bevonják őket az események kivizsgálásába, bevonják őket a munkavédelmi stratégia, a munkavédelmi célok kialakításába és átvizsgálásába, fejlesztésébe, kikérjék véleményüket, ha olyan változás történik a munkahelyen, amely befolyásolhatja a munkavédelmet, képviseletük legyen a munkavédelmi kérdések tárgyalásán.

A munkavállalókat tájékoztatni kell a részvételük lebonyolításáról, beleértve ki az ő munkavédelmi képviselőjük.

5.2.) A munkavédelmi képviselet jellege

Fontos szót ejteni arról, hogy a munkavédelmi képviselők feladatai és jogköre meddig terjed. A törvény megfogalmazásából következik a képviselet jellege. A munkavédelmi képviselet csak munkavédelmi kérdésekben működtethető, azaz a megfelelő munkabiztonsági és a munkaegészségügyi feltételek megterem-



tésének elősegítése a képviselő(k) feladata. Nem foglalkozhatnak más érdekvédelmi témákkal (például szabadságolásokkal, bérkérdéssel).

A munkavédelmi képviselet, a munkahelyi munkavédelmi bizottság önálló intézmény. Nem függ a szakszervezetektől, üzemi tanácstól, azok lététől, működésétől. Tevékenységéért kizárólag az őt megválasztó munkavállalók felé köteles elszámolni, hiszen a dolgozók érdekeinek figyelembevételével köteles munkáját végezni. Azonban működésének eredményessége nagymértékben függ a szakszervezetekkel, üzemi tanáccsal való jó együttműködéstől. Fontos, hogy a munkáltatóval, a munkabiztonsági, munkaegészségügyi szaktevékenységet ellátó személyekkel jó kapcsolatot, együttműködést alakítson ki, hiszen a munkavédelmi képviselő a képviseleti feladatait a munkáltatóval együttműködve végzi.

Fontos kiemelni, hogy a munkavédelmi képviselő nincs egyedül, a szakmai munkája során jogosult megfelelő felkészültséggel rendelkező szakértőt igénybe venni. Ebben több civil szervezet is a munkavédelmi képviselők rendelkezésére áll. Azaz, ha valamiben bizonytalan a munkavédelmi képviselő, segítséget mindig kérhet ezektől a szervezetektől.

5.3.) *A munkavédelmi képviselő kettős függése*

A törvényesen megválasztott munkavédelmi képviselő a választást követően továbbra is munkavállaló marad, tehát a munkáltatóval szervezett munkavégzési jogviszonyban lévő személy, aki megválasztását követően egyben nem a munkavállalói pozícióhoz fűződő törvényes jogokat is gyakorol. Így tehát a munkavédelmi képviselő, a megválasztását követően jogilag kettős függésbe kerül. Egyrészt mint munkavállaló köteles ellátni munkakörét és az ahhoz tartozó feladatait, valamint mint munkavédelmi képviselő, képviselnie kell az őt megválasztó munkavállalók jogait, érdekeit. A munkavállalói jogállásból következően vonatkoznak rá az általános – törvényekben megfogalmazott – munkavállalói jogosultságok és kötelezettségek. Így például joga van az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeihez, emellett azonban a munkavállalókra vonatkozó kötelezettségeknek is eleget kell tennie. Akárcsak bármely munkavállalót, a munkavédelmi képviselőt is megilletik a munkavállalóknak járó juttatások (például béren kívüli juttatás (utalvány), munkaruha, étkezési térítés). Mint speciális, törvényben biztosított jogokat gyakorló személy, a képviselő független (mellérendeltségi) viszonyba is kerül a munkáltatóval, a vállalatnál tevékenykedő munkabiztonsági szakemberrel, a foglalkozás egészségügyi szolgálatot ellátóval, egyéb



munkavédelmi feladatokat ellátóval. Mellérendelt partnere az eljáró hatósági személynek, felügyelőnek is. Képviselőként köteles az őt megválasztó munkavállalók érdekeit képviselni, gyakorolnia kell a törvényben biztosított jogait (ellenőrzés, észrevételezés, kezdeményezés), igényelnie kell a működéséhez szükséges feltételek biztosítását.

5.4.) A képviselői jogok rendeltetésszerű gyakorlása

A munkavállalónak, a munkavédelmi képviselőnek (bizottságnak) és a munkáltatónak az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében együtt kell működniük, jogaikat és kötelezettségeiket rendeltetésüknek megfelelően kell gyakorolniuk, illetve teljesíteniük, így különösen a szükséges információt (tájékoztatást) a kellő időben egymás részére megadniuk.



A képviselői jogok rendeltetésszerű gyakorlása, illusztráció

A munkavédelmi képviselő jogosult meggyőződni a munkahelyeken az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek érvényesüléséről, így különösen:

- a munkahelyek, a munkaeszközök és egyéni védőeszközök biztonságos állapotáról;
- az egészség megóvására, illetőleg a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések megelőzésére tett intézkedések végrehajtásáról;
- a munkavállalóknak az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre történő felkészítéséről és felkészültségéről.

A munkavédelmi képviselő az előzőekben leírtak szerint jogának gyakorlása érdekében működési területén a munkahelyekre munkaidőben beléphet, tájékozódhat az ott dolgozó munkavállalóktól. Részt vehet a munkáltató azon döntései előkészítésében, amelyek hatással lehetnek a munkavállalók egészségére és biztonságára, ideértve a szakemberek előírt foglalkoztatására, a munkavédelmi oktatás megtervezésére és megszervezésére, az új munkahelyek létesítésére vonatkozó döntéseket is. Továbbá tájékoztatást kérhet a munkáltatótól minden kérdésben, amely érinti az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzést. Joga van véleményt nyilvánítani, kezdeményezheti a munkáltatónál a szükséges intézkedés



megtételét. Részt vehet a munkabalesetek kivizsgálásában, az arra jogosult kezdeményezésére közreműködhet a foglalkozási megbetegedés körülményeinek feltárásában, valamint indokolt esetben a hatáskörrel rendelkező munkavédelmi hatósághoz fordulhat. A hatósági ellenőrzés során az ellenőrzést végző személlyel közölheti észrevételeit. Továbbá a munkavédelmi képviselő feladatának tekintheti, hogy részt vesz a munkavédelmi oktatásokon, továbbá ellenőrizheti a munkavállalók felkészültségét is.

Azonban nagyon fontos leszögezni, hogy a munkavédelmi képviselőt jogai gyakorlása miatt hátrány nem érheti.

5.4.1.) Felelősség elhatárolás elve

A rendeltetészerű joggyakorlás mellett fontos elv a felelősség elhatárolás elve. Fontos leszögezni, hogy a munkavédelmi képviselő nem veheti át a munkáltató általános, elsődleges és objektív felelősségét a munkavédelmi követelmények megvalósításáért – sem általában, sem részleteiben. Nem utasíthat a képviselő, csak javasol; nem irányítja a balesetvizsgálatot, hanem részt vesz benne, észrevételez. Nem munkáltatói ellenőrzést végez, hanem vizsgálódik, tapasztalatot szerez be, információt gyűjt. A kockázatértékelés elkészítésében javaslatokat fogalmazhat meg, amelyekkel felhívhatja a figyelmet a rejtett veszélyekre, gyakorlati problémákra, de nem értékkel (stb.).

Az előzőekben részletezett felelősségi kérdések szellemében tételesen is megfogalmazhatók a munkavédelmi képviselői kötelezettségek, elvárások.

5.5.) A munkavédelmi képviselő jogainak célja

A munkavédelmi képviselő törvényben leírt jogosítványainak célja, rendeltetése van: a hiányosságok feltárása, azok megszüntetése érdekében intézkedések kezdeményezése, ezek által a munkavédelmi helyzet javítása. Fontos, hogy a munkavédelmi képviselő feladatai, jogai ne csak formális keretek között jöjjenek létre, hanem azokat a gyakorlatban is valósítsa meg. A munkavédelmi képviselőn túl a munkáltatónak is rendeltetésszerűen kell eljárnia. A munkavédelmi képviselő kezdeményezésére meg kell tennie a szükséges intézkedéseket, vagy nyolc napon belül érdemben reagálnia kell rá. Joggal való visszaélést jelent, ha a partnerek – a munkáltató és a munkavédelmi képviselő – egymás érdekeit sértve tevékenykednek. A munkáltató rosszhiszeműen gyakorolja a jogait, ha „szükséges rossznak” tekinti a munkavédelmi képviseletet, nem biztosítja a képviselő munkájához szükséges feltételeket, esetleg gátolja tevékenységét. A munkáltató és a képviselő együttműködési kötelezettségét törvény írja elő. Azonban az együttműködés során el kell határolódnia a felelősségnek. A munkavédelmi képviselő nem veheti át a munkáltató általános,



elsődleges és objektív felelősségét a munkavédelmi követelmények megvalósításáért. A képviselő vizsgálódhat, véleményt nyilváníthat, intézkedést kezdeményezhet, arra viszont nincs joga, hogy közvetlenül utasítást adjon ki. A munkáltatónak azonban a képviselő kezdeményezése alapján intézkedési, vagy reagálási kötelezettsége van. Amennyiben a képviselő kezdeményezésével nem ért egyet, úgy indokait írásban kell közölnie. Ebben az esetben azonban számolhat azzal, hogy a munkavédelmi képviselő hatóság intézkedését kérje az általa feltárt hiányosság megszüntetése érdekében, hiszen jogában áll ezt megtenni.

5.6.) A munkavédelmi képviselő jogai, feladatai

A Mvt. meghatározza a munkavédelmi képviselők jogait és kötelezettségeit, valamint a munkáltató erre vonatkozó kötelezettségeit. Az olyan kérdésekben, amelyet a törvényben nem szabályoz a munkáltatónak és a munkavédelmi képviselőnek együttműködési kötelezettségük keretében kell megállapodniuk. A munkáltató a munkavédelmi képviselői feladatainak ellátásával kapcsolatosan élet és ésszerű kereteket határozhat meg. Példaként, kérheti a munkáltató a munkavédelmi képviselőtől, hogy munkavédelmi képviselői munkájának tervezett időpontjait, annak idejét egy meghatározott időre előre tervezett jelezze írásban

részére. Ugyanis a munkáltató a munkavédelmi képviselő rendes munkakörében végzett munkáját, ebben az esetben tudja hatékonyan megtervezni.

Fontos tudatában lenni annak, hogy a munkáltató és munkai-
rányítói jogkörrel rendelkező alkalmazottjai a munkavédelmi kép-
viselőnek nem adhatnak utasítást, munkavédelmi képviselőként
végzett feladatával kapcsolatosan.

A munkavédelmi képviselő olyan, a munkavállalói státusz-
hoz fűződő, alanyi jogon gyakorolható, más jogágaktól független
– 5 éves működési ciklus időtartamban – érdek-kifejezési forma,
amely lehetővé teszi, hogy a dolgozó a munka világának munka-
védelmi viszonyaiban kifejezhesse, közvetíthesse, érvényesíthesse
jogait és érdekeit.

A munkavállalónak, a munkavédelmi képviselőnek (bizott-
ságnak) és a munkáltatónak az egészséget nem veszélyeztető és biz-
tonságos munkavégzés érdekében együtt kell működniük, jogaikat
és kötelezettségeiket rendeltetésüknek megfelelően kell gyakorol-
niuk, illetve teljesíteniük, így különösen a szükséges információt
(tájékoztatást) a kellő időben egymás részére megadniuk.

A munkavédelmi képviselő jogosult meggyőződni a munka-
helyeken az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munka-
végzés követelményeinek érvényesüléséről, így különösen:



- a munkahelyek, a munkaeszközök és egyéni védőeszközök biztonságos állapotáról;
- az egészség megóvására, illetőleg a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések megelőzésére tett intézkedések végrehajtásáról;
- a munkavállalóknak az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre történő felkészítéséről és felkészültségéről.

A munkavédelmi képviselő az előzőekben leírtak szerint jogának gyakorlása érdekében működési területén a munkahelyekre munkaidőben beléphet, tájékozódhat az ott dolgozó munkavállalóktól. Részt vehet a munkáltató azon döntései előkészítésében, amelyek hatással lehetnek a munkavállalók egészségére és biztonságára, ideértve a szakemberek előírt foglalkoztatására, a munkavédelmi oktatás megtervezésére és megszervezésére, az új munkahelyek létesítésére vonatkozó döntéseket is. Továbbá tájékoztatást kérhet a munkáltatótól minden kérdésben, amely érinti az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzést. Joga van véleményt nyilvánítani, kezdeményezheti a munkáltatónál a szükséges intézkedés megtételét. Részt vehet a munkabalesetek kivizsgálásában, az arra jogosult kezdeményezésére közreműködhet a foglalkozási megbetegedés körülményeinek

feltárásában, valamint indokolt esetben a hatáskörrel rendelkező munkavédelmi hatósághoz fordulhat. A hatósági ellenőrzés során az ellenőrzést végző személlyel közölheti észrevételeit. Továbbá a munkavédelmi képviselő feladatának tekintheti, hogy részt vesz a munkavédelmi oktatásokon, továbbá ellenőrizheti a munkavállalók felkészültségét is.

Azonban nagyon fontos leszögezni, hogy a munkavédelmi képviselőt jogai gyakorlása miatt hátrány nem érheti.

5.7.) Munkavédelmi képviselő jogi védettsége

A munkavédelmi felügyelet segítségével (jogosítványok, szankciók) a nem kifejezetten a munkavédelmi képviselő részére, a munkavédelmi képviselőt mint személyt, hanem magát a képviseleti intézményt illeti ez a jogilag biztosított eszköz, azaz a hatósággal való kapcsolat, annak érdekében, hogy segítséghez jusson a képviselő (bizottság) a működésében, megoldhassa a szakmailag kialakult „patthelyzeteket”.

Munkaügyi ellenőrzés alkalmazásával érvényesített érdekvédelem során, a munkaügyi ellenőrzés kiterjed a munkavédelmi képviselő munkajogi védelmére, valamint kedvezményére vonatkozó szabályok megtartására is. A bejelentésre lefolytatott munkaügyi felügyelői eljárás során, ha indokolt,



a felügyelő élhet a figyelemfelhívással, vagy határozathozattal, amelyben a hiányosság megszüntetésére kötelezi a munkáltatót, súlyos és kirívó esetben (például a munkavédelmi képviselőt ellehetetlenítése, felszámolása) munkaügyi bírság is kiszabható.

Amennyiben a munkáltató az Mvt.-ben foglalt kötelezettséget munkavédelmi szabályzatban határozza meg - követelmények megvalósításának módját -, úgy e szabályzat kiadásához a munkavédelmi képviselő (bizottság) egyetértése szükséges.

A munkavédelmi képviselő írásbeli (bizottságnak) kezdeményezésére, a munkáltatónak intézkednie vagy 8 napon belül válaszolnia kell.

Amennyiben a kezdeményezéssel a munkáltató nem ért egyet, álláspontjának indokait — kivéve az azonnali intézkedést követelő esetben — írásban köteles közölni.

6. A munkavédelmi képviselő támogatása jogai gyakorlásában

A munkáltatónak biztosítani kell a megfelelő feltételeket annak érdekében, hogy a munkavédelmi képviselő a jogait zavartalanul gyakorolhassa.

6.1.) A munkavédelmi képviselő kedvezményei

Így biztosítani kell a feladatai elvégzéséhez szükséges, távolléti díjjal fizetett munkaidő-kedvezményt, amely a munkavédelmi képviselő, a testület tagja esetében a havi munkaideje legalább tíz százaléka.

Rendelkezésére kell bocsájtani szükséges eszközöket, így különösen a működési, technikai, anyagi feltételeket, továbbá a vonatkozó szakmai előírásokat.

6.2.) A munkavédelmi képviselő képzése

A munkáltatónak kötelessége a választási ciklusban, a képviselő megválasztását követő egy éven belül legalább 16 órás képzésben, ezt követően, valamint újraválasztása esetén évente legalább 8 órás továbbképzésben való részvétel lehetőségét biztosítani számára.

A képzésre és továbbképzésre azért van szükség, mert az Mvt. és a kapcsolódó jogszabályok biztosította széles körű jogosítványokkal



a képviselők partnerként csak akkor tudnak élni, ha megfelelő jogi, érdekérvényesítési, munkabiztonsági, munka-egészségügyi, munkahelyi kémiai biztonsági, kommunikációs és eljárási stb. ismeretekkel rendelkeznek, és azok rendszeres felfrissítésre kerülnek.

A joggyakorlás költségei a munkáltatót terhelik, illetve a képzés csak rendes munkaidőben történhet. A képzés a 2019. január 1-től hatályos rendelkezés szerint a 2018. évi XCIV. törvény az egyes foglalkozási tárgyú törvények módosításáról 26.§ (2) előírja, hogy a munkavédelmi képviselők oktatása a felnőttképzésről szóló törvény szerinti tevékenység keretében történhet. Eszerint meg kell felelnie a felnőttképzés tartalmi követelményeinek, amelyek többek között előírják az engedély feltételeit, a képzési program tartalmát, valamint a felnőttképzési szerződésben rögzítik a képzésnek az engedéllyel rendelkező képző intézmények nyilvántartásában szereplő megnevezését, nyilvántartásba-vételi számát, a képzési csoportot, a képzésének év, hónap, nap szerinti kezdési időpontját, valamint a haladásának tananyagegységekre bontott, óraszám és helyszín szerinti ütemezését.

A Munkavédelmi Felügyelőség a kurzuson való részvételt folyamatosan ellenőrizheti, hiszen a képzés célja az, hogy a munkavédelmi képviselő megfelelő módon felkészítse az érdekelteket a munkakörükhöz tartozó tevékenysége alapos és hibátlan elvégzésére, valamint a munkavállalói érdekek kifogástalan képviselésére.

7.) A munkáltató általános kötelezettségei

Ahhoz, hogy tisztában legyünk a munkavédelmi képviselők jogokkal és kötelezettségeikkel, fontos előbb tisztában lennünk azzal, hogy a munkáltató felé milyen kötelezettségek vannak érvényben az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés megteremtésével kapcsolatban.

Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósítása – a munkavállalók ez irányú felelősségével összhangban – a munkáltató kötelessége. E kötelesség teljesítésével összefüggésben keletkező költségeket és egyéb terheket nem lehet a munkavállalóra hárítani.

7.1.) A munkáltató feladatai és kötelezettségei az egészséget nem veszélyeztető biztonságos munkavégzés megteremtésével kapcsolatban

Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében a munkáltató köteles figyelembe venni a következő általános követelményeket:

- A veszélyek elkerülése;
- A nem elkerülhető veszélyek értékelése;
- A veszélyek keletkezési helyükön történő leküzdése;
- Az emberi tényező figyelembevétele a munkahely kialakí-



tásánál, a munkaeszközök és munkafolyamat megválasztásánál, különös tekintettel az egyhangú vagy kötött ütemű munkavégzés időtartamának mérséklésére, illetve káros hatásának csökkentésére, a munkaidő beosztására;

- A műszaki fejlődés eredményeinek alkalmazása;
- A veszélyes helyettesítése veszélytelennel vagy kevésbé veszélyessel;
- Egységes és átfogó megelőzési stratégia kialakítása, amely kiterjed a munkafolyamatra, a technológiára, a munkaszervezésre, a munkafeltételekre, a szociális kapcsolatokra és a munkakörnyezeti tényezők hatására;
- A kollektív műszaki védelem elsőbbsége az egyéni védelemhez képest;
- A munkavállalók megfelelő utasításokkal történő ellátása.

7.2.) A munkáltató kötelezettségei

Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményei megvalósításának módját — a jogszabályok és a szabványok keretein belül — a munkáltató határozza meg.

A munkáltató felelős a követelmények megvalósításáért.

- A költségeket tilos a munkavállalóra hárítani.
- A megvalósítás módját a munkáltató határozza meg.

- A munkáltató felelős azért, hogy minden munkavállaló az általa értett nyelven ismerhesse meg az reá vonatkozó szabályokat.

A szabályok megtartását a munkavédelmi hatóság ellenőrizheti, amely kiterjed:

- a munkáltatók és munkavállalók egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel kapcsolatos feladatainak és kötelezettségeinek teljesítésére, ideértve a foglalkozás-egészségügyi szolgálatok munkavédelmi feladatainak megvalósítását is;
- a munkahelyek létesítésére, a munkaeszközök üzemeltetésére, az alkalmazott technológiákra és anyagokra, valamint az egyéni védőeszközökre vonatkozó követelmények érvényesítésére;
- a munkabalesetek, foglalkozási megbetegedések és fokozott expozíciós esetek kivizsgálására, bejelentésére, nyilvántartására, valamint megelőzésére tett intézkedésekre.

A munkavédelmi hatóság jogosult az ellenőrzése során feltárt hiányosságok megszüntetése érdekében e törvényben és külön jogszabályban meghatározott intézkedés és felelősségre vonás alkalmazására.

Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre vonatkozó szabályokat úgy kell meghatározni, hogy végrehajtsuk megfelelő védelmet nyújtson a munkavállalókon túlmenően a munkavégzés hatókörében tartózkodónak és a szolgáltatást igénybe



vevőnek is. A munkaeszközöket úgy kell kialakítani, hogy lehetőleg zárják ki a nem szervezett munkavégzés keretében történő rendeltetésszerű használat esetén is a balesetet, az egészségkárosodást.

7.3.) A munkáltató egyéb kötelességei

A munkáltató köteles a szükséges utasításokat és tájékoztatást kellő időben a munkavállalónak megadni. Rendszeresen meggyőződni arról, hogy a munkakörülmények megfelelnek-e a követelményeknek, a munkavállalók ismerik, illetve megtartják-e a rájuk vonatkozó rendelkezéseket. A munkavégzés körülményeihez igazodó, illetve az azzal összefüggő veszélyek figyelembevételével megfelelő munkaeszközöket biztosítani a munkavállalók részére. Új technológiák bevezetése előtt kellő időben megtárgyalni a munkavállalókkal, illetve munkavédelmi képviselőikkel bevezetésük egészségre és biztonságra kiható következményeit. A munkáltató köteles a tudomására jutott rendellenességet, illetve a munka egészséget nem veszélyeztető és biztonságos végzésével kapcsolatos bejelentést haladéktalanul kivizsgálni, a szükséges intézkedéseket megtenni, az érintetteket értesíteni, és közvetlen veszély esetén a munkavégzést leállítani. A munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések esetén az Mvt. és a Vhr. rendelkezéseinek megfelelően eljárni. Biztosítani kell a védőeszközök rendeltetésszerű haszná-

hatóságát, védőképességét, a kielégítő higiénés állapotát, a szükséges tisztítását, karbantartását (javítását), pótlását. Továbbá a változó körülményekhez igazodva megtenni a szükséges intézkedéseket a munkakörülmények javítására. A munkáltatónak tájékoztatnia kell a munkavállalókat és a munkavédelmi képviselőt (bizottságot) arról, hogy az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel kapcsolatos öt terhelő feladatokat ki látja el.

A munkáltató köteles tájékoztatni a munkabiztonsági szaktevékenységet ellátó személyt, illetőleg a foglalkozás-egészségügyi szolgálatot, továbbá a munkavédelmi képviselőt, (bizottságot) a kockázatértékelés és a munkavédelmi intézkedések tapasztalatairól a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések nyilvántartásáról és bejelentéséről, a felügyelet ellenőrzésének megállapításairól. A munkáltató köteles biztonsági jelzéseket kihelyezni a munkahelyen, karbantartani, azokat a munkakörülmények változásaiból adódóan vagy elhasználódásuk miatt cserélni, illetőleg a meglétükről meggyőződni. A munkáltatónak biztosítani kell, hogy a munkavállaló a biztonsági jelzések jelentését és a hozzájuk kapcsolódó munkavállalói kötelezettségeket elsajátítsa és a foglalkoztatás teljes időtartama alatt ismerje.

A munkavállalónak a biztonsági jelzéseket figyelembe kell vennie.



7.4.) A munkáltatói intézkedések

A munkáltatónak kötelessége a megfelelő intézkedésekkel biztosítani, hogy szükség esetén az elsősegély, az orvosi sürgősségi ellátás, a mentési és a tűzvédelmi feladatok ellátása érdekében haldéktalanul fel lehessen venni a kapcsolatot a külső szolgálatokkal, szervekkel.

A munkáltató a külön jogszabályok figyelembevételével köteles megtenni minden indokolt intézkedést veszély esetére a munkahely kiürítésének, továbbá a tűzvédelmi, katasztrófavédelmi feladatok végrehajtásához szükséges, arra alkalmas munkavállalók kijelölése, létszámuk meghatározása, felkészítésük és megfelelő egyéni védőeszközzel való ellátásuk érdekében.



7. számú kép

Munkáltató intézkedések – illusztráció

Mvt. 56. § Az egyéni védőeszköz juttatásának belső rendjét a munkáltató írásban határozza meg. E feladat ellátása munkabiztonsági és munka-egészségügyi szaktevékenységnek minősül.

7.5.) Munkáltató feladatainak összegzése

Összefoglalva a munkáltató feladatait, a munkaadó felel a munkavédelmi feltételek biztosításáért, amelyek a következők:

- a munkavállaló irányában (munkakörnyezet kialakítása, kollektív és/vagy egyéni védelem biztosítása, tájékoztatás, adatvédelem, kárfelelősség),
- az állam (hatóság) irányában (ellenőrzés tűrése, információ nyújtása, együttműködés, hatósági kötelezés teljesítése),
- külső (harmadik) személyek irányában (összehangolás, munkavégzés hatókörében tartózkodók védelme, szerződés és/vagy szerződésen kívüli felelősség).



8.) A munkavédelmi képviselő jogosítványai

A munkavédelmi képviselő a Mvt.-től kapott felhatalmazás alapján széleskörű vizsgálódási döntés előkészítési, véleménynyilvánítási tájékoztató, egyetértési kezdeményezési, konzultációs jogokkal rendelkezik.

8.1.) *A tájékoztatáshoz való jog*

Ahhoz, hogy a munkavédelmi képviselő a lehető legjobban tudja elvégezni a munkáját arra is szükség van, hogy a munkáltatóval együttműködve, egymással kommunikálva, egymást tájékoztatva végezzék feladataikat. Ily módon a munkáltatónak kötelessége tájékoztatni a képviselőt az egészséget és biztonságot érintő kockázatokról és a megelőzési intézkedésekről, ha különböző munkáltatók alkalmazásában álló munkavállalókat egyidejűleg foglalkoztatnak. Továbbá a kockázatértékelés és munkavédelmi intézkedések tapasztalatairól, a munkavédelmi hatóságtól kapott munkavédelmi információkról. A munkáltató köteles pl. új technológiák, új munkafolyamatok bevezetése előtt azt megtárgyalni a munkavédelmi képviselővel, annak lehetséges egészségre és biztonságra kiható következményei miatt.

8.2.) A munkavédelmi képviselő vizsgálódási joga a működési területen

A munkavédelmi képviselőnek joga van vizsgálódni, azaz személyesen meggyőződni arról, hogy működési területén, a munkahelyeken érvényesülnek-e az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményei. Így meggyőződhet különösen:

- a munkahelyek, a munkaeszközök és egyéni védőeszközök biztonságos állapotáról,
- az egészség megóvására és a munkabalesetek megelőzésére tett intézkedések végrehajtásáról,
- a munkavállalóknak az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre történő felkészítéséről és felkészültségéről.

Ahhoz, hogy a képviselő gyakorolhassa ezeket a jogokat, a Mvt. felhatalmazása alapján működési területén a munkahelyekre munkaidőben beléphet, tájékozódhat az ott dolgozó munkavállalóktól, információt gyűjthet, beszélgetéseket kezdeményezhet és kikérheti a munkavállalók véleményét. Tehát a munkavédelmi képviselő e feladata igen fontos, hiszen munkáját csak úgy tudja eredményesen végezni, ha a munkavállalókkal kommunikálva, a munkaterületen nyitott szemmel járva méri fel az esetleges hiányosságokat, problémákat.



A munkavédelmi képviselő ellenőrzése lényegében üzemi szemle, üzemi bejárás, amely során érdeklődik a munkahelyen dolgozóktól, információkat szerez a munkavédelmi problémákról, a munkakörülményekről. A munkáltatótól történő tájékoztatás kérése általános joga a munkavédelmi képviselőnek, ezt megteheti általános jelleggel (pl. egy időszak, termelési egység munkavédelmi helyzete) és konkrét esetekre vonatkozóan is. A tájékoztatás tényét, módját, eredményét célszerű írásban rögzíteni.

8.2.1.) Az eredményes vizsgálódás

A munkáltatónál eredményes lehet a vizsgálódás, ha a munkavállalók észrevételeit, javaslatait a munkavédelmi képviselő megfelelően kezeli. A munkavállalókkal történő kommunikáció során például kiderülhet, hogy a korábban megfelelőnek tartott egyéni védőeszközökkel elégedetlenek a munkavállalók, például munkájukat az zavarja, hátráltatja. Ezeknél a személyes tájékozódásoknál a munkavállalók megoszthatják tapasztalataikat, észrevételeiket, ami alapján a munkavédelmi képviselő kezdeményezheti a munkáltató felé azok cseréjét az eredményesebb és hatékonyabb munkafolyamatok, valamint a munkavállalók körében lévő elégedettség fokozása érdekében.



8. számú kép

Vizsgálódás - illusztráció

8.3.) A munkavédelmi képviselő döntés előkészítési joga

A munkavédelmi képviselő döntés előkészítési jogkörrel is rendelkezik, tehát részt vehet a munkáltató azok döntéseinek előkészítésében, amelyek hatással lehetnek a munkavállalók egészségére és biztonságára.

Ilyenek például:

- az új munkahelyek kialakítására,
- a törvényben előírt munkavédelmi szakképesítéssel rendelkező személy foglalkoztatására,
- foglalkozás egészségügyi szolgálat biztosítására,
- a munkavédelmi oktatás megtervezésére és megszervezésére vonatkozó munkáltatói döntések.



8.4.) A munkavédelmi képviselő tájékozódási joga

Tájékozódási jogkörében a képviselő tájékoztatást kérhet a munkáltatótól minden olyan kérdésben, amely érinti az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzést. A Mvt lehetőséget biztosít a képviselőnek egyéb tájékozódási lehetőségek igénybevételére is. Ez alapján előírja a felügyelők (Pénzügyminisztérium Munkavédelmi Főosztálya, ÁNTSZ, MBH és ezek területi szervezetei) részére, hogy tájékoztatással és tanácsadással segítsék a munkavédelmi képviselőket. Valamint munkavédelmi kérdésekben – a munkáltatóval történt előzetes megállapodás alapján – jogosult szakértő segítségét igénybe venni, továbbá ilyen kérdésekben megbeszélést folytatni a felügyelőkkel.

8.5.) A munkavédelmi képviselő véleménynyilvánítási és kezdeményezési joga

Véleménynyilvánítási és kezdeményezési jog körében a képviselő elsősorban a vizsgálódás, tájékozódás során nyert információk, tapasztalatok alapján kinyilváníthatja véleményét, kezdeményezheti a munkáltatónál a feltárt hibák megszüntetését szolgáló intézkedések megtételét. Jogosult arra is, hogy a hatósági ellenőrzés során az ellenőrzést végző személlyel közölje észrevételeit. Részt vehet a munkabalesetek kivizsgálásában, az arra jogosult kezdeménye-

zésére közreműködhet a foglalkozási megbetegedések körülményeinek feltárásában. Az Mvt. a munkáltató számára kötelezően előírja, hogy a munkabaleset kivizsgálásában való részvétel lehetőségét a képviselő számára biztosítani kell. (Mvt 66. § (3) bekezdés). A munkabaleseti jegyzőkönyvben külön rovat áll a képviselő rendelkezésére. Itt kifejtheti véleményét a baleseti jegyzőkönyvben foglaltakkal kapcsolatban. A munkáltató köteles a képviselő kezdeményezésére a szükséges intézkedést megtenni, vagy nyolc napon belül válaszolnia kell arra. Amennyiben a munkáltató nem ért egyet a kezdeményezéssel, álláspontjának indokait írásban köteles közölni. A munkavédelmi képviselő (bizottság) munkahelyi munkavédelmi program elkészítésére tehet javaslatot a munkáltató részére. Amennyiben a Mvt végrehajtásáról rendelkező 5/1993. (XII.26.) MüM rendeletben meghatározott munkáltató nem ért egyet a kezdeményezéssel, a képviselő (bizottság) a MT-ben szabályozott kollektív munkaügyi vitát kezdeményezhet. (Kollektív munkaügyi vita kezdeményezhető a MüM rendelet 2. Sz. mellékletében meghatározott I. veszélyességi osztályba tartozó és 50 főnél több munkavállalót foglalkoztató, valamint a II. veszélyességi osztályba tartozó és 300 főnél több munkavállalót foglalkoztató munkáltatóval szemben.)



8.6.) A munkavédelmi képviselő egyetértési joga

A munkavédelmi képviselő (bizottság) egyetértési jogot gyakorol a munkáltató által tervezett munkavédelmi szabályzatban foglaltakkal kapcsolatban. A képviselő (bizottság) egyet nem értése esetén a szabályzat érvénytelen. Felmerülhet az a probléma, hogy a munkáltató az egyetértési jog gyakorlásában úgy akarja akadályozni a képviselőt, hogy a szabályozást nem munkavédelmi szabályzatnak nevezi. Ez azonban nem vezethet eredményre, mert az elnevezéstől függetlenül, tartalma alapján kell értelmezni a törvényi előírást. A gazdálkodó szervezet belső munkavédelmi viszonyait rendező, a törvényekben, jogszabályokban foglalt követelmények teljesítését szolgáló munkáltatói szabályozáshoz a munkavédelmi képviselő (bizottság) egyetértése szükséges.