

Előszó

A 2. kiadványunk témája az ágazatban dolgozó munkavállalók feladataik teljesítéséhez szükséges ismeretek bemutatása. Ez alapján bevezetésként ismertetjük a munkavédelem feladatát, jelentőségét. Erre vonatkozóan kitérünk a magyar Munkavédelmi törvényre, amely kiemeli a munka humanizálását, tehát annak a fontosságát, hogy a munkát adaptálják az emberhez és minden olyan foglalkozáshoz, amihez az ember felkészítése szükséges. A munkavédelem szakmai tartalmát illetőleg bemutatjuk annak két nagy, egyenértékű területét, a munkabiztonságot és a munkaegészségügyet. A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény vonatkozó előírásai alapján ismerteti a munkavállalók jogait, kötelezettségeit és a munkavédelmi érdekképviseletet. Azonban ezek előtt, bevezetésként, annak érdekében, hogy lássuk és értsük, hogy a munkavállalóknak milyen jogaik és kötelezettségeik vannak, fontos előbb tisztában lennünk azzal, hogy a munkáltató felé milyen kötelezettségek vannak érvényben az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés megteremtésével kapcsolatban. Ennek mentén ismertetjük a munkáltatók kötelezettségeit, feladatait, valamint a munkáltatói intézkedéseket. Kiemeljük az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés személyi, tárgyi és szervezési feltételeit. Majd végigvesszük a munkavállalók kötele-



zottségeit, amelyet két törvény, a Munka Törvénykönyve (Mt.) és az Mvt. szabályoz. Ismertetjük a munkavállalók jogait, amelyeket a munkavállaló jogosult megkövetelni a munkáltatójától. Fontos pontként betekintést nyújtunk a munkavédelmi érdekképviselőbe, azon belül is a munkavédelmi érdekegyeztetésbe, amely három módon valósulhat meg. Ezt továbbvezetve részletesen beszámolunk a munkavállalókkal folytatott tanácskozásokról, számba vesszük a tanácskozás elvi alapjait, a tanácskozás módját, és a tanácskozáson esetlegesen kialakulható konfliktushelyzetet. Bemutatjuk a munkavédelmi képviselők (munkavédelmi bizottság) jogállását, feladatait. Kitérünk a munkavédelmi képviselők személyi feltételeire, a munkavédelmi képviselők megválasztására, mandátumuknak megszűnésére, a munkavédelmi képviselők jogaira, szerepére, felelősségére, jogi védelmére és kötelezettségeire. Nagy hangsúlyt fektetünk a munkáltatók munkavédelmi képviselőikkel (munkavédelmi bizottságokkal) előírt együttműködési kötelezettségének kifejtésére, valamint a munkavédelmi képviselők együttműködésére, a munkahelyi munkavédelmi bizottság munkájára, előnyeire. Végül bemutatjuk a paritásos munkavédelmi testület és a munkavédelmi bizottság intézményét és ezek fontosságát az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés megteremtésének érdekében.

Tartalom

Előszó.....	1
1.) A munkavédelem	4
2.) A munkáltató általános kötelezettségei.....	7
3.) A munkavállalók kötelezettségei.....	20
4.) A munkavállalók jogai.....	22
5.) A munkavédelmi érdekképviselő.....	24
6.) A munkavédelmi képviselő	32
7.) Munkavédelmi képviselők választása	34
8.) Munkavédelmi képviselők együttműködése	35
9.) A munkavédelmi képviselő munkája.....	38
10.) A munkavédelmi képviselő támogatása	50
jogai gyakorlásában	
11.) A munkavédelmi képviselő felelőssége.....	52
12.) A munkavédelmi képviselő jogi védelme	53
13.) A paritásos munkavédelmi testület	55
14.) Munkavédelmi Bizottság.....	58



1.) A munkavédelem

A munkavédelem nem új keletű fogalom, már 1950-ben az Egészségügyi Világszervezet (WHO) és a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) együttes ülésén meghatározták feladatát, ami a következő:

„A munkavédelem feladata a dolgozók testi, lelki és szociális jó közérzete legmagasabb szintjének elősegítése és megtartása minden foglalkozásban, a dolgozók körében a munkakörülményekből származó egészségi károsodások megelőzése, a dolgozók védelme az egészségük ellen ható veszélyektől, olyan munkakörnyezet biztosítása és fenntartása, amely a dolgozók fiziológiai és pszichológiai adottságaihoz alkalmazkodik.”

Ez röviden annyit jelent, hogy a munkát adaptálják az emberhez és minden olyan foglalkozáshoz, amihez az ember felkészítése szükséges.

E meghatározásból jól kiolvasható, hogy a munkavédelem több, mint csupán baleset-elhárítás, valammint az is, hogy a foglalkozási betegségek megelőzése a munka humanizációját helyezi előtérbe.

1.1.) A magyar munkavédelmi törvény

A magyar munkavédelmi törvény (1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről) is kiemeli a munka humanizálását, ugyanis a törvény preambulumban (bevezetőjében) a következőket olvashatjuk a törvény céljaként:

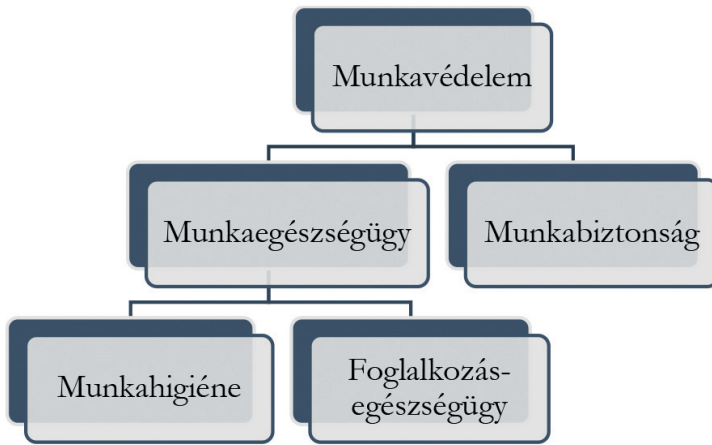
„Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés személyi, tárgyi és szervezeti feltételeit a szervezetten munkát végzők egészségének, munkavégző képességének megóvása és a munkakörülmények humanizálása érdekében, megelőzve ezzel a munkabaleseteket és a foglalkozással összefüggő megbetegedéseket, az állam, a munkáltatók és a munkavállalók feladatait, jogait és kötelességeit meghatározva az Országgyűlés a következő törvényt alkotja:”

A munkavédelem fogalma:

„E törvény alkalmazásában munkavédelem: a szervezett munkavégzésre vonatkozó munkabiztonsági és munkaegészségügyi követelmények, továbbá e törvény céljának megvalósítására szolgáló törvénykezési, szervezési, intézményi előírások rendszere, valamint mindezek végrehajtása. A munkaegészségügy a munkahigiéné és a foglalkozás-egészségügy szakterületeit foglalja magában.”

A munkavédelem szakmai tartalmát illetően két nagy, egyenértékű területre tagozódik, annak egységét fejezi ki gyűjtőfogalomként (lásd az 1. számú ábrát).





1. számú ábra

A munkabiztonság alatt lényegében a műszaki biztonsági, megelőzési követelményeket (tárgyi és személyi, magatartási feltételeket) értjük, melyek célja a munkabalesetek megelőzése, tárgya pedig a veszély, a veszély kezelése.

A munkaegészségügy célját, területét az egészségügyi törvény pontosan meghatározza, mint a foglalkozási megbetegedések és a fokozott expozíciók megelőzésének eszközét, amely az ártalom meghatározásával, csökkentésével vagy megszüntetésével foglalkozik.

2.) A munkáltató általános kötelezettségei

Ahhoz, hogy lássuk és értsük, hogy a munkavállalóknak milyen jogaik és kötelezettségeik vannak, 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.

2.1.) 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 kialakításánál és a munkaeszközök ill. 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.

2.2.) 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 az állam ellenőrzi.

Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre vonatkozó szabályokat úgy kell meghatározni, hogy végrehajtásuk 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.



2.3.) 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 kell biztosítani a munkavállalók részére. Új technológiák bevezetése előtt kellő időben meg tárgyalni 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 minden bejelentést haladéktalanul kivizsgálni, a szükséges intézkedéseket megtenni, az érintetteket értesíteni, és közvetlen veszély esetén a munkavégzést leállítani. A munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések esetén a Mvt. és a Vhr. rendelkezéseinek megfelelően eljárni. Biztosítani kell a védőeszközök rendeltetésszerű használhatóságát, védőképességét, a kielégítő higiénés állapotát, ill. azok szükséges tisztítását, karbantartását (javítását), pótlását. Továbbá a változó körülményekhez igazodva megtenni a szükséges intézkedéseket a munkakörülmények javítására.



Biztonságos munkavégzés – illusztráció

A munkáltatónak tájékoztatnia kell a munkavállalókat és a munkavédelmi képviselőt (bizottságot) arról, hogy az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel kapcsolatos – őt 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 biztosítania 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.

2.4.) A munkáltatói intézkedések

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

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

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

2.5.) Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételei

A munkáltató alapvető kötelezettségei az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés megteremtésével kapcsolatban.



2. számú ábra



A munkavégzés tárgyi feltételei:

- Minden munkavállaló részére biztosítani kell
 - a) megfelelő mennyiségű, az egészségügyi előírásoknak megfelelő minőségű ivóvizet;
 - b) a munkahely és a munka jellegének megfelelően az öltözködési, tisztálkodási, egészségügyi, étkezési, pihenési és melegedési lehetőséget.
- A munkahely és a munka jellegének megfelelően gondoskodni kell a rendről, tisztaságról, a keletkező szennyező anyagok, szennyvíz, hulladék kezeléséről oly módon, hogy veszélyt vagy egészségi ártalmat ne okozzanak és a környezetet ne károsítsák.
- A munkahelyen gondoskodni kell az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéshez szükséges mozgástéréről.
- Az olyan munkahelyen, ahol be- vagy leesési veszély van, vagy a munkavállalót és a munkavégzés hatókörében tartózkodókat leeső tárgyak veszélyeztetik, elkerítéssel, lefedéssel, vagy más alkalmas módon kell a védelemről gondoskodni.
- A munkahelyen alkalmazott munkaállás (állvány, pódium, kezelőjárda) kialakítása, elhelyezése, rögzí-

tése feleljen meg a munkavégzés jellegének, a várható igénybevételnek, tegye lehetővé a biztonságos munkavégzést, a szükséges anyagok és eszközök tárolását, a biztonságos közlekedést, fel- és lejutást.

- A tárolóhelyeket a tárolt anyagok fizikai, kémiai és biológiai tulajdonságainak, egymásra hatásának, továbbá a környezetből eredő hatásoknak, illetőleg az anyag emberi egészségre, környezetre gyakorolt hatásának, a rakodás, szállítás és tárolás módjának figyelembevételével kell kialakítani.
- A munkahely természetes és mesterséges megvilágítása elégítse ki a munkavégzés jellegének megfelelő világitásra vonatkozó követelményeket.
- A munkahelyen a zajhatások és a rezgések, a por és vegyi anyagok, valamint a sugárzások, az alacsonyabb vagy magasabb légköri nyomás nem károsíthatják a munkavállalókat és a munkavégzés hatókörében tartózkodókat, és nem veszélyeztethetik a munkavégzés biztonságát.
- A munkahelyiségben a munkavállalók létszámát, a tevékenység jellegét és a veszélyforrásokat figyelembe véve elegendő mennyiségű és minőségű, egészséget



nem károsító levegőt és klímát kell biztosítani. Ha az előírt levegő vagy klíma biztosítása műszakilag megoldhatatlan, a munkavállalók egészségének megóvása érdekében szervezési intézkedéseket kell tenni, egyéni védőeszközt alkalmazni, illetőleg védőitalt juttatni.

- A szabadtéri munkahelyen – a munkavégzés jellegének és a munkakörülményeknek megfelelő műszaki megoldásokkal, munkaszervezéssel, egyéni védelemmel, melegedési lehetőséggel, védőitallal – gondoskodni kell a munkavállalók időjárás elleni védelméről.
- A munkahely padlózata és közlekedési útjai feleljenek meg a munkavégzés jellegének és az ebből fakadó tisztítási követelményeknek, a várható legnagyobb igénybevételnek, felületük csúszásmentes, egyenletes, botlás- és billenésmentes legyen. A közlekedési utak szélessége és a szabad magasság tegye lehetővé a gyalogosok és járművek biztonságos közlekedését, a közlekedési utak és pályák melletti biztonságos munkavégzést.
- Azokon a munkahelyeken, ahol az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés dohányzási tilalom elrendelését teszi szükségessé, külön nyílt légtérű

dohányzóhelyet kell kijelölni, kivéve, ha a munkáltató a munka-helyet külön törvény szerint nemdohányzó munkahellyé nyilvánította.

- Amennyiben az adott munkahelyen magyarul nem tudó munkavállaló dolgozik, a munkáltató a munkavállaló által értett nyelven is köteles biztosítani az üzemeltetési dokumentációt, a veszélyt jelző tiltó és tájékoztató feliratokat.
- A munkafolyamatot, a technológiát, a munkaeszközt, az anyagot úgy kell megválasztani, hogy az sem a munkavállalók, sem a munkavégzés hatókörében tartózkodók egészségét és biztonságát ne veszélyeztesse.
- Anyagot, terméket mozgatni csak az anyag, termék tulajdonságainak megfelelő, arra alkalmas eszközzel, a kijelölt helyen és módon, a súly- és mérethatárok megtartásával szabad.

A munkavégzés személyi feltételei:

- Munkát csak olyan munkakörülmények között és időtartamban lehet végezni, hogy az a munkavállaló egészségét, testi épségét ne károsítsa. Az egészségkárosodás kockázatát növelő időtartamban történő munkavégzés (rendkívüli munkavégzés, túlmunka stb.) esetén a külön jogszabály előírásai szerint kell eljárni.



- A munkavállaló csak olyan munkára és akkor alkalmazható, ha:
 - annak ellátásához megfelelő élettani adottságokkal rendelkezik,
 - foglalkoztatása az egészségét, testi épségét, illetőleg a fiatalok egészséges fejlődését károsan nem befolyásolja,
 - foglalkoztatása a munkavállaló reprodukciós képességére, magzatára, az utódaira veszélyt nem jelent,
- A munkavállaló csak olyan munkával bízható meg, amelynek ellátására egészségileg alkalmas, rendelkezik az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéshez szükséges ismeretekkel, készséggel és jártassággal.
- A munka egészséget nem veszélyeztető és biztonságos elvégzéséhez megfelelő szakképzettségű és számú munkavállalót kell biztosítani. Ahol veszély fenyeget, egyedül munkát végezni nem szabad, és ilyen helyre csak erre is kiterjedő oktatásban részesült munkavállalók léphetnek be. Ha a munka a munkavállaló testi épségére, egészségére veszéllyel járhat, a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter – az egészségügyért felelős miniszterrel és a tevékenység szerinti miniszterrel egyetértésben –

előírhatja, hogy azt csak meghatározott szakképzettséggel (képzettséggel), illetőleg gyakorlattal rendelkező személy végezheti. Ha valamely munkát egyidejűleg két vagy több munkavállaló végez, a biztonságos munkavégzés érdekében az egyik munkavállalót meg kell bízni a munka irányításával, és ezt a többiek tudomására kell hozni.

2.6.) 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).



3.) A munkavállalók kötelezettségei

A munkavállalók lényeges munkavédelmi kötelezettségeit két törvény, a Munka Törvénykönyve (Mt.) és a Mvt. szabályozza.

A munka törvénykönyve szerint a munkavállaló köteles:

- a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni,
- munkaideje alatt – munkavégzés céljából, munkára képes állapotban – a munkáltató rendelkezésére állni,
- munkáját személyesen, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni,
- a munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani,
- munkatársaival együttműködni.

A Munkavédelmi törvény munkavállalói köteleességekre vonatkozó előírásainak egy része hasonló: „A munkavállaló csak a biztonságos munkavégzésre alkalmas állapotban, a munkavédelemre vonatkozó szabályok, utasítások megtartásával, a munkavédelmi oktatásnak megfelelően végezhet munkát. A munkavállaló köteles munkatársaival együttműködni, és munkáját úgy végezni, hogy ez saját vagy más egészségét és testi épségét ne veszélyeztesse.”

3.1.) A munkavállaló egyéb kötelességei

Ahogy a munkáltatónak, úgy a munkavállalóknak is vannak kötelességeik az egészséget nem veszélyeztető biztonságos munkavégzés megteremtésével kapcsolatban, amelyek betartásával végezhetik munkájukat. A munkavállaló köteles a részére rendelkezésére bocsátott munkaeszköz biztonságos állapotáról a tőle elvárható módon meggyőződni, azt rendeltetésének megfelelően és a munkáltató utasítása szerint használni, a számára meghatározott karbantartási feladatokat elvégezni. Továbbá az egyéni védőeszközt rendeltetésének megfelelően használni és a tőle elvárható tisztításáról gondoskodni. Köteles a munkavégzéshez az egészséget és a testi épséget nem veszélyeztető ruházatot viselni. Feladata a munkaterületén a fegyelmet, a rendet és a tisztaságot megtartani. Fontos, hogy a munkája biztonságos elvégzéséhez szükséges ismereteket elsajátítsa és azokat a munkavégzés során alkalmazza. Köteles a munkavállaló a részére előírt orvosi – meghatározott körben pályaalkalmassági – vizsgálaton részt venni. Feladata a veszélyt jelentő rendellenességről, üzemzavarról a munkáltatót azonnal tájékoztatni, a rendellenességet, üzemzavart tőle elvárható módon megszüntetni, vagy erre intézkedést kérni a felettesétől. A munkavállaló kötelességéhez tartozik az is, hogy bármely nemű balesetet, sérülést, rosszulletet azonnal jelentsen. A munkavállaló önkénye-



sen nem kapcsolhatja ki, nem távolíthatja el és nem alakíthatja át a biztonsági berendezéseket. A munkavállaló köteles együttműködni a munkáltatóval, illetve a munkabiztonsági és a munkaegészségügyi szakemberekkel, valamint a munkavédelmi képviselővel az egészséges és biztonságos munkakörnyezet megőrzése érdekében hozott hatósági intézkedések teljesítése, illetőleg a munkáltató veszélyt megszüntető intézkedéseinek végrehajtása során is.

4.) A munkavállalók jogai

A Mvt. mind a munkáltatókra, mind a munkavállalókra kötelezettségeket ró a munkavédelmi feladatok végrehajtása tekintetében, azonban a két címzett nincs azonos szinten. Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés körülményeinek megteremtésében a munkáltató az aktív szereplő, a munkavállaló feladata elsősorban a szabályos végrehajtás és az együttműködés.

Mivel a munkavégzés során a lehetséges veszélyek a munkavállalót érintik közvetlenül és a munkáltatói érdek feltétlenül egybeesik a teljes – és esetenként költséges – megfeleléssel, ezért a törvény – védelmi céllal – fontos jogokkal ruházza fel a munkavállalókat.

A munkavállaló jogosult megkövetelni a munkáltatójától:

- az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeit, a veszélyes tevékenységhez a munkavédelemre vonatkozó szabályokban előírt védőintézkedések megvalósítását;
- 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 védőítal, valamint tisztálkodószerek és tisztálkodási lehetőség biztosítását.

A munkavállalót nem érheti hátrány az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósítása érdekében történő fellépéséért, illetve a munkáltató vélt mulasztása miatt jóhiszeműen tett bejelentéséért. E védelem megilleti a munkabiztonsági, illetve munka-egészségügyi szaktevékenységet ellátó munkavállalókat is.

A munkavállaló:

- jogosult megtagadni a munkavégzést, ha azzal életét, egészségét vagy testi épségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné, valamint



- ha a munkáltató utasításának teljesítésével másokat veszélyeztetne közvetlenül és súlyosan.

Az előzőekben meghatározott veszélyeztetésnek minősül különösen a szükséges biztonsági berendezések és az egyéni védőeszközök működő képtelensége, illetve hiánya.

5.) A munkavédelmi érdekképviselő

A munkavédelmi érdekvégyesítés három módon valósul meg:

- általános jellegű tanácskozás, intézkedési tervezetek megvitatása;
- munkavédelmi képviselő gyakorlása (egyéni és/vagy bizottsági formákban);
- paritásos munkavédelmi testület (munkavállalók-munkaadók vegyes testülete).

Az első forma a leggyakoribb, mert a munkáltatók döntő többségénél, ahol nincs munkavédelmi képviselő, ez az irányadó szabály. Sajnos, a munkavédelmi képviselő kevés munkáltatónál működik.

A paritásos munkavédelmi testület szűkebb munkaadói körben (ahol van képviselő), és azon belül is csak ott működik (kellene működnie), ahol a foglalkoztatottak létszáma legalább 20 fő és munkavédelmi képviselők működnek.

5.1.) A munkavállalókkal folytatott tanácskozás

A munkáltató az egészséges és biztonságos munkavégzés érdekében köteles a munkavállalókkal, illetve munkavédelmi képviselőkkel tanácskozni, valamint biztosítani részükre a lehetőséget, hogy részt vehessenek az egészségre és biztonságra vonatkozó munkáltatói intézkedés kellő időben történő előzetes megvitatásában.

A hazai jogszabályok munkavállalói jogként rögzítik, hogy a munka világa alapkérdéseiben – ideértve az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkakörülményeket, munkafeltételeket – a munkavállalók részére biztosítani kell a konzultációhoz és tájékoztatáshoz való jogot, lehetőséget. Ez a jog, amelyet közvetlenül vagy választott képviselőik útján gyakorolhat, elidegeníthetetlenül megillet minden munkavállalót, munkavállalói minőségében. Ennek alapján tehát képviselet hiányában is biztosítani kell a munkavállalók részére a konzultáció és a tanácskozás lehetőségét, amelyet a munkáltatóval együttműködve gyakorolnak.



5.1.1.) A tanácskozás elvi alapja

A fentiek alapján tehát a munkavállalók közvetlenül vagy munkavédelmi képviselőik útján különösen a következő munkáltatói kötelezettségek tekintetében jogosultak tanácskozást folytatni:

- A munkavédelmi feladatok elvégzésében érintett személyek kijelölése, foglalkoztatása, tevékenysége;
- Ajánlatos, hogy a tanácskozás – a helyi adottságoknak és lehetőségeknek megfelelően – terjedjen ki a munkabiztonsági, továbbá a munkaegészségügyi szaktevékenység ellátóira, a munkahelyi kiürítési-, tűzvédelmi-, kémiai biztonsági és katasztrófavédelmi feladatokat ellátókra, az elsősegélynyújtásra kijelölt személyekre stb.

A munkavédelmi tartalmú információk biztosítása:

- Tanácsos, hogy az információs tevékenység legalább a következőkre terjedjen ki:
 - Azokon a munkahelyeken, ahol különböző munkáltatók alkalmazásában álló munkavállalókat egyidejűleg foglalkoztatnak, ott a munkavégzést össze kell hangolni. Az összehangolás magában foglalja az érintett munkavállalók, munkavédelmi képviselőik, illetőleg a munkavégzés hatókörében tartózkodók tájékoztatását, az egészséget és

biztonságot veszélyeztető kockázatokról és a megelőzési intézkedésekről.

- A veszélyes munkafolyamatoknál, technológiáknál a veszélyek megelőzése, illetve károsító hatásuk csökkentése érdekében a veszélyforrásokat és az ellenük való védekezés módját, feltételeit az érintett munkavállalókkal – mind a munkahely egésze, mind az egyes munkafolyamatok tekintetében – meg kell ismertetni.
- A munkáltató kötelessége a szükséges utasításokat és tájékoztatást kellő időben a munkavállalóknak megadni.

A munkavédelmi oktatás megtervezése és megszervezése:

- Előnyös, ha ennek keretében kitér a munkavédelmi oktatás időpontjának munkaidőben történő kijelölésére, a munkavégzésre tekintettel a résztvevők ütemezésére, az oktatók megszervezésére, az oktatási helyszín kijelölésére, ha szükséges, az oktatás helyének megközelíthetőségére, dokumentálására stb. Az egyeztetés során térjenek ki továbbá az oktatás módszertani és tematikai kérdéseire is.

Ezeken kívül általánosságban valamennyi, a munkavédelemmel közvetlenül összefüggő kérdés napirendre kerülhet, amelyet a felek kölcsönösen megtárgyalásra javasolnak.



A munkavállalókkal, illetve képviselőikkel történő tanácskozás során is a munkáltató felelős azért, hogy minden munkavállaló az általa értett nyelven ismerhesse meg az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés reá vonatkozó szabályait.

A tanácskozás során biztosítani kell a kiegyensúlyozott részvételt, a munkavállalók, illetve munkavédelmi képviselők javaslattételi jogát.

5.1.2.) A tanácskozás módja

A joggyakorlás konkrét módjáról a Mvt. tételesen nem rendelkezik. A tanácskozás a helyben szokásos bármely módon, pl. munkaértekezlet, írásos anyag átadása, megbeszélése, helyszíni bejárás stb. formájában is megtartható. A tanácskozást úgy kell lebonyolítani, hogy a munkavállalók megismerhessék a munkáltató által megfogalmazott célokat és feladatokat, megérthessék az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeire irányuló intézkedéseinek tervezeteit és legyen lehetőségük javaslatot tenni a munkabiztonsági és munkaegészségügyi követelmények érvényesítése érdekében. Elmaradhatatlan eljárási kérdés a kezdeményezés, a tájékoztatás, a konzultáció dokumentálása, azaz az írásbeliség követelményének érvényesítése, megjelölve a konzultáció pontos tárgyát,

a szükséges adatokat, javaslatokat, ajánlásokat, valamint a tanácskozás technikai adatait (hely, idő, résztvevők).

A tanácskozások dokumentumainak őrzéséről a munkáltató gondoskodik, a munkavállaló pedig bármikor betekinthes a dokumentumokba.

A tanácskozás során biztosítani kell a kiegyensúlyozott részvételt, a munkavállalók, illetve munkavédelmi képviselőik javaslattételi jogát.

A kiegyensúlyozott részvétel érdekében a munkáltató köteles a munkavédelmi kérdésben intézkedési jogkörrel bíró személlyel képviseltetni magát a tanácskozáson. A kiegyensúlyozott részvétel tekintetében a Mvt. csak egy minimumot fogalmaz meg, miszerint a követelmény teljesítése érdekében a munkáltató köteles a munkavédelmi kérdésben intézkedési jogkörrel bíró személlyel képviseltetni magát a tanácskozáson. Intézkedési jogot a munkáltató cégformája alapján kialakított működési – vagy azzal egyenértékű – szabályzat biztosít.

A tanácskozás formája, a résztvevők köre a helyi szokások, a kialakult gyakorlat, megállapodás alapján rögzíthető. Törekedni kell arra, hogy a munkavállalóknak a konzultáción való részvétele biztosítható legyen.



Az együttműködés fontos tényezője, hogy a szükséges információt, tájékoztatást kellő időben egymás részére megadják. Kellő időben történik az információ átadása, ha a másik fél az ügyben még hatékonyan fel tud lépni.

A tanácskozáshoz szükséges idő kérdését a Mvt. nem szabályozza. Így a gyakorlati javaslat az, hogy a tanácskozáshoz feltétlenül szükséges időt a munkáltatónak munkaidőben ajánlatos biztosítani, azonban a külön felkészülési, „előtanácskozási” időt már nem. Azaz a tanácskozáson kell kialakítani a képviselendő álláspontot, szakértők bevonására, vagy az ügy hosszadalmasabb tanulmányozására nincs lehetőség.

Az adatvédelem szabályai kiterjednek a konzultációs eljárásra is. A munkavállalók – a Mt. és a Mvt. alapján is – kötelesek az üzleti és üzemi titoknak megfelelően bizalmasan kezelni a munkáltató termelési, pénzügyi, működési stb. adatait.

A munkavállalót nem érheti hátrány az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósítása érdekében történő fellépéséért, illetve a munkáltató vélt mulasztása miatt jóhiszeműen tett bejelentéséért.

5.1.3.) A tanácskozáson kialakult konfliktushelyzet

A tanácskozási jog gyakorlásával összefüggésben konfliktushelyzet alakulhat ki. Ebből a munkavállalónak hátrányos munkáltatói retorziós intézkedések eredhetnek, amelyek jogszerűtlenek. A konzultáción ugyanis a munkáltató részére kellemetlen kérdések is felmerülhetnek, a dolgozók hiányosságokat kifogásolhatnak, amelyek megszüntetése további pénzügyi terhet (nyereségelvonnást) eredményezhet. Az ilyen esetek elkerülése érdekében a Mvt. rendelkezik a 62. §-a szerint: „A munkavállalót nem érheti hátrány az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósítása érdekében történő fellépéséért, illetve a munkáltató vélt mulasztása miatt jóhiszeműen tett bejelentéséért. E védelem megilleti a munkabiztonsági, illetve munka-egészségügyi szaktevékenységet ellátó munkavállalókat is.”

Ezzel szemben a munkavédelmi képviselő tekintetében „erősebb” védelmi szabályokat fogalmaz meg a Mvt.:

„A munkavédelmi képviselőt (bizottságot) jogai gyakorlása miatt hátrány nem érheti. 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.”



A munkavédelmi képviselő munkajogi védelmére a választott szakszervezeti tisztségviselőre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni azzal, hogy a közvetlen felsőbb szakszervezeti szervben a munkavédelmi bizottságot, annak hiányában a munkavédelmi képviselő-választás során létrejött választási bizottság tagjait kell érteni (lásd: munkavédelmi képviselő jogi védelme).

6.) 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.

6.1.) 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 képviselő - illusztráció

6.2. Munkavédelmi képviselővé nem választható személyek

Fontos, hogy az a személy, aki a munkáltatónál munkaviszony keretében főtevékenységként a munkáltató megbízásából munkavédelmi feladatokat lát el, az nem választható munkavédelmi képviselőnek. Valamint ide tartoznak azok a személyek is, akik munkáltatói jogot gyakorolnak, valamely vezető hozzátartozói, vagy választási bizottság tagjai.



7.) Munkavédelmi képviselők választása

A Munkavédelmi törvény 70/A. §-a előírja, hogy a munkavállalók az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő jogaik és érdekeik képviseletére jogosultak maguk közül a következők szerint képviselőt vagy képviselőket (a továbbiakban: munkavédelmi képviselő) választani:

- Minden olyan munkáltatónál munkavédelmi képviselő-választást kell tartani, ahol a munkavállalók létszáma legalább 20 fő. A választás feltételeinek biztosítása, valamint annak lebonyolítása a munkáltató kötelezettsége.
- Abban az esetben, ha a munkavállalók létszáma kevesebb 20 főnél a munkavédelmi képviselő-választást a munkáltatónál működő Szakszervezet, vagy üzemi megbízott kezdeményezheti. Ezek hiányában ezt a kezdeményezést a munkavállalók többsége is megteheti. Ebben az esetben is a munkáltató kötelezettsége a választás feltételeinek biztosítása, és annak lebonyolítása.

7.1.) Munkavédelmi képviselő választásának menete

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.

7.2.) 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.

8.) Munkavédelmi képviselők együttműködése

A munkáltatónál egy vagy több munkahelyi munkavédelmi bizottság hozható létre.

Amennyiben egy adott cégnél a munkavédelmi képviselők száma eléri a 3 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 3 fő 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 létszamarányos delegálással létrehozni a központi munkavédelmi bizottságot, biztosítva vala-

mennyi 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 azonban döntést nem hozhat.

8.1.) A munkahelyi munkavédelmi bizottság működése

A munkahelyi munkavédelmi 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, ill. 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.

8.2.) *A munkavédelmi bizottság előnyei*

A gyakorlatból jól látszik, hogy munkavédelmi bizottság létrehozása igen előnyös, hiszen így módon a munkáltatóval szemben összeegyeztetett, összhangban lévő cselekvést, érdekegyeztetést tesz lehetővé, amely határozott fellépést eredményez. Munkavédelmi bizottság megléte esetén nagy pozitívum, hogy egy adott cégen belül, akár több szakma, vagy munkakör érdekeinek képviseletében is el tud járni egyidejűleg.

9.) *A munkavédelmi képviselő munkája*

A munkavédelmi képviselők feladatai igen sokrétűek, változatosak, tehát a sikeres munkavégzés érdekében a megválasztott személynek nyitottnak és elhivatottnak kell lennie feladata gyakorlása közben. Munkája sikeres elvégzéséhez elkötelezettséggel, nagy odafigyeléssel kell végeznie dolgát, amelyhez elengedhetetlen, hogy széles körű jogokkal és jogi eszközökkel rendelkezzen.

9.1.) A munkavédelmi képviselő jogai, feladatai

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

A képviselő (bizottság) és a munkáltató kapcsolatában irányadó elv a kiegyensúlyozott, kölcsönös, partneri együttműködés, a folyamatos és konkrét egyeztetés, a kölcsönös rendeltetésszerű joggyakorlás, a felek felelősségének elhatárolása, egymás segítése.

A munkavédelmi képviselő kötelezettségei egyben feladatokat is jelentenek. Tevékenysége egyrészt jogérvényesítési feladat, másrészt érdekérvényesítési teendő.

Ennek megfelelően a képviselő kötelezettségei az alábbiak:

- Az eljárási kötelezettsége keretében a megválasztását követően a munkavállalók érdekében gondosan eljárni a munkáltatónál.
- A munkavállalókkal való kapcsolattartási kötelezettsége keretében a munkavállalók kezdeményezéseit megvizsgálni, az indokoltakat továbbítani a munkáltató felé, valamint a munkavállalókat tájékoztatni a rendel-



kezésére álló ismeretekről, véleményekről, információkról.

- Rendeltetésszerű joggyakorlás keretében lehetőség szerinti együttműködést kialakítani a munkáltatóval, tekintettel a munkáltatói érdekekre is. (Így a munkáltató alapidokumentumainak, működési rendjének tiszteletben tartása, szakszerű, megalapozott álláspont kialakítása, a költségek, a munkaidő ráfordítások stb. reális mérlegelése, a hatósághoz fordulás komoly fajsúlyú ügyekre történő korlátozása stb.).

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.



9.2.) A munkavédelmi képviselő jogainak célja

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

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 8 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 képviselőt, nem biztosítja a képviselő munkájához szükséges feltételeket, esetleg gátolja tevékenységét. A munkáltató és a munkavédelmi 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.

9.3.) 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.

9.4.) A munkavédelmi képviselő döntés-előkészítési joga

A munkavédelmi képviselő döntés-előkészítési jogkörrel is rendelkezik, tehát részt vehet a munkáltató azon 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.

9.5.) A munkavédelmi képviselő feladata a biztonságos munkavégzés megteremtésében

A munkavédelmi képviselő, illetve a munkavédelmi bizottság részt vehet a munkáltató azon döntései előkészítésében, amelyek hatással lehetnek a munkavállalók egészségére és biztonságára. Ennek keretében a Mvt. 54. § (1) g. pontja alapján a munkáltató feladata:

- Az 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. Az egységes és átfogó megelőzési stratégia elkészítése közös feladat a gazdálkodó szervezet vezetésének, a munkavédelmi szakemberek, illetve a munkavédelmi képviselet közös feladata, amely során egyeztetni kell a követelményeket, valamint a végrehajtás feltételeit. Ez a munka magas szintű együttműködést igényel.



9.6.) A munkavédelmi képviselő szerepe az egyéni védőeszközök kiválasztásánál

A munkáltatónak ajánlatos a védőeszköz juttatásának rendje meghatározásába a munkavédelmi képviselőt, valamint a foglalkozás-egészségügyi szolgálatot bevonni, akik jogosultak a védőeszköz kiválasztására javaslatot tenni. Továbbá a munkavédelmi képviselő jogosult a védőeszköz biztosításáról és használatáról tájékoztatást kapni, az egyéni védőeszköz biztosításával és használatával kapcsolatos rendelkezések megsértése esetén megfelelő intézkedéseket kezdeményezni. Tehát a munkavédelmi képviselőnek – akárcsak a kockázatértékelés elkészítésében is – az együttműködési jogát gyakorolva, nagy szerep juthat az egyéni védőeszközök meghatározásának folyamatában, hiszen megint csak ő az a személy, aki a munkavállalókkal személyes kapcsolatot tartva, az ő igényeiket, észrevételeiket meghallgatva hozzá tud járulni a megfelelő egyéni védőeszközök kiválasztásához.

A veszélyek, kockázatok megelőzése, illetve károsító hatásuk csökkentése érdekében a védőeszközök használatára a munkavállalókat ki kell oktatni. Az egyéni védőeszközök használatának oktatása nem minősül munkabiztonsági vagy munkaegészségügyi szaktevékenységnek, de elengedhetetlen, hogy a feladattal meg-

bízott személy vagy személyek felkészültsége kifogástalan legyen. A védőeszközök gyakorlati oktatását az előzetesen a szakemberek által felkészített munkahelyi vezetők, vagy a munkavédelmi képviselők is végezhetik.

9.7.) 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 beszámolnia 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. A munkavédelmi képviselő (bizottság) jogosult az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő kérdésekben a munkáltatóval történő előzetes megállapodás



alapján szakértőt igénybe venni, továbbá ilyen kérdésekben megbeszélést folytatni a munkavédelmi hatósággal.

Amennyiben a munkáltató munkavédelmi szabályzatban határozza meg a követelmények megvalósításának módját, úgy e szabályzat kiadásához a munkavédelmi képviselő (bizottság) egyetértése szükséges.

A munkavédelmi képviselő (bizottság) 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.

9.8.) A munkavédelmi képviselő véleménynyilvánítási és kezdeményezési joga

Véleménynyilvánítási és kezdeményezési jog körében a munkavédelmi képviselő elsősorban a vizsgálódása, tájékozódása során nyert információk, tapasztalatok alapján nyilváníthatja ki 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 kezdeményezésére közreműködhet a foglalkozási megbetegedések

körülményeinek feltárásában. A 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 8 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.)



9.9.) 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.

10.) A munkavédelmi képviselő támogatása jogai gyakorlásában

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

10.1.) A munkavédelmi képviselő kedvezményei

Munkáltatónak biztosítani kell számára a feladatai elvégzéséhez szükséges, távolléti díjjal fizetett munkaidő-kedvezményt, ami a munkavédelmi képviselő és a testület tagjai esetében a havi munkaidő legalább 10%-a.

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

10.2.) 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 joggyakorlás költségei a munkáltatót terhelik, illetve a képzés csak rendes munkaidőben történhet, szükség szerint külső helyszínen is megtartható.

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



11.) A munkavédelmi képviselő felelőssége

A munkavédelmi képviselő (bizottság) köteles együttműködni a munkáltatóval és a munkavállalóval.

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

Mt. 6. §

(2) A jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelően kell eljárni, továbbá kölcsönösen együtt kell működni és nem lehet olyan magatartást tanúsítani, amely a másik fél jogát, jogos érdekét sérti.

(4) Az e törvény hatálya alá tartozók kötelesek egymást minden olyan tényről, adatról, körülményről vagy ezek változásáról tájékoztatni, amely a munkaviszony létesítése, valamint az e törvényben meghatározott jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges.

7. § Tilos a joggal való visszaélés. E törvény alkalmazásában joggal való visszaélés különösen, ha az mások jogos érdekeinek csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségeinek korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul, vagy ehhez vezet.

12.) A munkavédelmi képviselő jogi védelme

A képviselői munka érdekütközéssel, vitával járó megbízatás. A képviselői megbízatás csak akkor lehet eredményes, ha a tevékenység megfelelő partnerséget, a jog pedig megfelelő védelmet kínál részére.

Munkajogi védelem:

„Valamennyi munkavédelmi képviselő munkajogi védelmére a Mt. 273. § (1), (2) és (6) bekezdése szerinti szabályokat kell megfelelően alkalmazni azzal, hogy a közvetlen felsőbb szakszervezeti szervezen a bizottságot, annak hiányában a munkavédelmi képviselőválasztás során létrejött választási bizottság tagjait kell érteni.”

[Mvt. 76. § (3) bek.]

A munkáltatói intézkedéssel kapcsolatos álláspontját a munkavédelmi bizottság, ennek hiányában a választási bizottság, a munkáltató írásbeli tájékoztatásának átvételétől számított 8 napon belül írásban közli. Az álláspontnak, ha a tervezett intéz-



kedéssel nem értenek egyet, az egyet nem értés indokait tartalmaznia kell. Ha az álláspontot a munkavédelmi bizottság, ennek hiányában a választási bizottság a fenti határidőn belül nem közli, úgy kell tekinteni, hogy a tervezett intézkedéssel egyetért.

A védelem a képviselőt megbízatásának idejére, illetve annak megszűntetését követő fél évre illeti meg, feltéve, hogy tisztségét legalább egy évig betöltötte.

12.1.) A kollektív munkaügyi vita lehetősége

Meghatározott esetekben [Mt. 291. §] mód nyílik kollektív munkaügyi vita alkalmazására is. Így például, ha a munkáltató által biztosított képviselői működési feltétel nem megfelelő mértékű, továbbá bármilyen egyedi, jogvitának nem minősülő ügyben, ha a felek ezt az eljárást írásban is megfelelőnek tartják, döntőbírót vehetnek igénybe.

13.) A paritásos munkavédelmi testület

Annál a munkáltatónál, ahol

- a foglalkoztatottak száma legalább 20 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 megbízatásának valamilyen ok miatti megszűnése esetén helyére lép.

A testületbe a munkavállalók képviselőit (rendes és póttagot) a megválasztott munkavédelmi képviselők maguk közül titkos szavazás útján jelölik. A munkáltató kezdeményezi a testület létrehozását, biztosítja a szavazás lebonyolításának feltételeit.



A testület létszámáról a Mvt. nem rendelkezik, az az egyeztetések során alakítható ki. Tekintettel arra, hogy egy testületről van szó, indokolt a testület legkisebb létszámát 4 főben megjelölni: 2 fő munkavédelmi képviselő, 2 fő munkáltatói delegált, valamint a pótagok.

A munkáltató köteles a testületbe döntésre jogosult vezető állású munkavállalót, továbbá munkáltatói munkavédelmi feladatokot 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 pótagjainak megbízatása 5 évre szól.

A testület elnöki tiszttét a munkavállalók, illetve a munkáltatók képviselői felváltva gyakorolják. Célszerű, ha a rotációs periódus legalább egy évre terjed ki. A testület rendes és pótagjainak számában, a tagok megbízatásának megszűnése, valamint a visszahívás feltételeiben, elnöklési és működési rendjében, ügyrendjében, egyéb, a testület tevékenységével összefüggő eljárási kérdésekben a munkavállalók képviselői és a munkáltató állapotnak 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) bek.]. 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.

14.) Munkavédelmi Bizottság

Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel kapcsolatos országos érdekegyeztetést a munkavállalók, a munkáltatók érdekképviseleti szervezetei és a Kormány képviselőiből (a továbbiakban: tárgyaló csoportok) álló, saját ügyrend szerint működő Országos Munkavédelmi Bizottság látja el. (Mvt. 78. §)

A Munkavédelmi Bizottság az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre vonatkozó érdekegyeztető tevékenysége keretében

- előzetesen véleményezi a (munkavédelmet szabályozó törvény, kormányrendelet, miniszteri rendeletek) jogszabály-koncepciók és egyéb előírások, intézkedések tervezeteit, a beszámolókat, jelentéseket és az időszakos programokat azzal, hogy egyhangú állásfoglalását vagy a tárgyaló csoportok eltérő véleményét az előterjesztéseken fel kell tüntetnie;
- részt vesz a munkavédelem nemzeti politikájának, annak végrehajtását szolgáló éves intézkedési és ütemterveknek a kialakításában, értékelésében és felülvizsgálatában;
- tárgyal és állást foglal, illetve ajánlást vagy véleményt alakít ki a tárgyaló csoportok által előterjesztett munkavédelmi kérdésekben;
- ajánlásokat alakít ki a munkavédelemre vonatkozó szabályokban rögzítetteket meghaladó munkavédelmi követelményekről;
- munkájáról a közvéleményt tájékoztatja;
- saját adataival, megállapításaival szükség szerint segíti a munkavédelmi információs rendszer működését.



- dönt a nevelés és az oktatás területén a biztonságos életvitelre, a szakmai oktatás területén az egészséget nem veszélyeztető és a biztonságos munkavégzés szabályaira vonatkozó ismeretanyag meghatározásával kapcsolatos kérdésekben.

Az Országos Munkavédelmi Bizottság működésével kapcsolatos titkársági, adminisztratív teendőket a munkavédelmi hatóság látja el.