



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

SZÉCHENYI  2020

TÁJÉKOZTATÓ KIADVÁNY

A MUNKAVÉDELMI KÉPVISELŐK MEGVÁLASZTÁSÁRÓL

Munkabiztonság és a munkaegészségügy
komplex fejlesztése a közigazgatás, védelem;
kötelező társadalombiztosítás keretében
foglalkoztatottak részére

SZERKESZTETTE:
Dr. Szabó Imre Szilárd

FELELŐS KIADÓ:
Holecz Gábor
elnök, Vám- és Pénzügyi Dolgozók Szakszervezete

A kiadvány a GINOP-5.3.4-16-00033 projekt keretében készült.

ISBN 978-615-00-7216-6

Összefoglaló

A Munkástanácsok Országos Szövetsége mint szakszervezeti konföderáció a sikeresen pályázott a GINOP 5.3.4 projekre. Ennek tárgya a Munkabiztonság és a munkaegészségügy komplex fejlesztése a közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás keretében foglalkoztattottak részére. A program megvalósításához konzorciumi tagként a Hivatásos Tűzoltók Független Szakszervezete (HTFSZ), a Vám- és Pénzügyi Dolgozók Szakszervezetével (VPDSZ) és a Magyar Iparszövetséggel (OKISZ) csatlakozott. A rendvédelmi, és közigazgatás szférájában kiemelt jelentőséggel bír a foglalkoztatás és munkaegészségügy, amelynek fontosságát azon előírások is alátámasztják, amelyeknek a hivatásos állományú tagoknak meg kell felelnie. Különös tekintettel arra, hogy a szolgálati nyugdíj megszűnt, így a munkavállalóknak a hosszú szolgálati idő alatt megnövekedett kihívással kell számolniuk.

A munkahelyeken a foglalkoztatás minőségének javítása érdekében nélkülözhetetlen a munkakörülmények javítása, ennek közvetlen összefüggése a munkavédelmi szempontok érvényre juttatása is. A munkakörülmények, valamint a foglalkoztatás javítása nem csak a védőeszközök alkalmazását, a megfelelő munkakörnyezet kialakítását jelentik, hanem szorosan összefüggnek a munkahelyi légkörrrel a dolgozókat érintő pszichikai, fizikai megterhelés észszerű mértékének a meghatározásával.

Ezek hiánya ugyanis a hivatásos és a kormánytisztviselők teljesítményének csökkenéséhez vezet, a dolgozók egészségügyi kockázata megnő, teljesítményük csökken, kiégnek, és a munkájuk iránt érdektelenné válnak. A munkavállalók egészségét és biztonságát veszélyeztető kockázatokat olcsóbb, kifizetődőbb megelőzni, mint a későbbiekben kezelni. Ehhez azonban célzott beavatkozásokra, prevencióra, a témával kapcsolatos ismeretek terjesztésére, és a munkavédelmi feladatelátás szakszerűségének és hatékonyságának fejlesztésére van szükség. Fontos megjegyezni, hogy ez közös cél, ugyanúgy szolgálja a munkavállalók és a munkáltatók érdekét is. A korábbi szabályozás az érdekképviseltek számára szélesebb jogosítványokat tett lehetővé a munkakörülmények, a foglalkoztatás jogszerűségének ellenőrzésével.

A kérdés fontosságát jól szemlélteti, hogy – a pályázati felhívás által hivatkozott adatok szerint – a dolgozók számához mérten, az Európai Unió átlaghoz viszonyítva ugyan harmadannyi baleset történik évente, a halálos kimenetelű esetek tekintetében azonban rosszabbak az országos eredmények az uniós átlagnál: míg Európában 100 ezer munkavállalóra 1,44 eset jut, addig Magyarországon 1,6, amely szám már a középmezőnybe tartozunk.

A „közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás” nemzetgazdasági ágazat egy folyamatosan növekvő szektor, mely mindmáig az egyik legveszélyesebb a gazdaságban. Az ágazati szereplők számos veszélyforrással és kihívással szembesülnek a napi munka során, ilyen az *időkényszerből, a mások*



inánt viselt felelősségből és az életveszélyből fakadó stressz, az esetleges fizikai veszélyforrások, további releváns tényezők a test túlzott igénybevétele, a fáradtság, az erőszak.

A statisztikák alapján az „O” ágazatban rendkívül magas a halálessel vagy igen súlyos sérüléssel járó munkahelyi balesetek aránya az összesből. Márpedig az „O” ágazat és annak megfelelő működése alapvető fontosságú egy társadalom számára a szabályozások betartatása, az esetleges negatív externáliák kezelése szempontjából.

A projekt célja a munkahelyi egészségügy és munkabiztonság fejlesztése, a munkavállalók és munkáltatók célzott tájékoztatása, tudatosítása, illetve a munkakörülmények javítása. A támogatási kérelemmel érintett szereplőkkel (munkaadókkal, munkavállalókkal, érdekképviseleti szervezetekkel, munkavédelmi szakemberekkel) folytatott előzetes egyeztetések alapján a projekt fókuszában elsősorban a prevenció szerepel.

A projekt során megfogalmazott célok, tervezett tevékenységek sokoldalúan támogatták a fentebb megfogalmazott célokat. A megvalósítandó tevékenységek között kiadványok írása, munkavédelmi képviselők oktatási anyagának kidolgozása, a megválasztott munkavédelmi képviselők képzése, rendezvények megtartása, médiakommunikáció, online munkavédelmi eszközök kidolgozása, projekt honlap, kutatás szerepelt. A program megvalósítását szakértők, és támogató munkatársak, illetve az anyagok kidolgozása kapcsán minőség biztosító tevékenységek segítettek.

A kiadványok természetesen a munkavállalói és talán a munkáltatói tudatosság fejlesztését is szolgálták, tartalmukat tekintve röviden az alábbiakról szólnak:

„A munkavédelem szerepe, jelentősége a munkáltató és a munkavállaló szempontjából a közigazgatás hivatásos állományának körében, a munkáltatói és a munkavállalói érdekképviseletek felelősége, teendői a munkavédelem terén” című kiadványt – tekintettel annak sokszínűségére – kifejezett szakmai kihívás volt egységes szerkezetbe foglalni.

A szerzők kísérletet tettek arra, hogy jól használható, információgazdag anyagot állítsanak össze egy speciálisabb munkavállalói kör számára a munkavédelmet érintő kérdésekben. A téma- és érintetti kör jó példája annak, hogy sokoldalú vizsgálódásra van szükség még a munkavédelem



sokszor feldolgozott tárgykörében is. A kiadvány célja, hogy bővítse az azt forgatók ismeretét és átfogó, gyakorlati képet nyújtson, különös tekintettel a rendvédelemben működő munkavállalói érdekvédelmi szervezetek lehetőségeire a munkavédelem területén.

A szerzők szólnak általában a munkavédelemről annak jelentőségéről, meghatározzák és ismertetik a munkáltató kötelezettségeit. Ismertetik a rendvédelem szervezet rendszereit, speciális pályalkalmassági követelményrendszerét. Szó esik az ágazati munkavédelmi előírásokról, és az ágazati munkavédelmi rendszerről. Végezetül a tanulmány tárgyalja a szakszervezetek és a munkavédelem szerepét is.

A következő kiadvány tartalmát tekintve a következő: „*A munkavédelem szerepe, jelentősége a munkáltató és a munkavállaló szempontjából a köztisztviselők körében, a munkáltatói és a munkavállalói érdekképviseletek felelősége, teendői a munkavédelem terén*” című kiadvány támpontot ad különböző munkavédelmi vonatkozású jogszabályok megismeréséhez és alkalmazásához. Közérthetősége és teljessége segítséget nyújthat a nem szakemberek számára is, hogy eligazodjanak az olykor-olykor „kacifántos” munkavédelmi szabályok tengerében. A szerzők sorra áttekintik a munkavédelem különböző aspektusait, mind hazai, mind nemzetközi vonatkozásban, ezzel (elő)segítve az olvasó multidiszciplináris látásmódját. A kiadvány egyik fő értéke, hogy a szerzők bőséges tapasztalattal rendelkeznek a tárgykörben, ezáltal is érzékelhető; mekkora szükség van e terület különböző szemszög(ek)ből való megvilágítására. A munkavédelem kifejezéssel találkozva többségünk arra a műszaki biztonságra gondol, melynek szabályai részben átláthatatlanok, részben pedig meghaladja az átlagos fizikai, természettudományos, vagy egészségvédelemmel kapcsolatos általános ismereteinket.

A munkavédelem jelentőségének felismerése azonban nagyon fontos, különösen a közsférában dolgozók számára. A munkavédelem kiemelt fontossága a közsférában több szempontból is indokolható. Egyrészt, ahol ténylegesen „az állam a szolgáltató”, azaz a munkáltató, ott a munkavédelmi szemlélet egyrészt lenyomata annak, hogy mit gondol a szabályozásért és a kikényszerítésért is felelős állam a munkavédelem szerepéről a saját szervezetén belül. Ez egyben tehát akár mint a versenyszféra munkáltatói számára.

Másrészt, a közsférában foglalkoztatott munkavégzését a legújabb munkaegészségügyi kihívások jellemzik (képernyő előtti munkavégzés, a döntés felelősége, időnyomás, túlzó elvárások, távmunka, munkaidőn kívüli állandó rendelkezésre állás, kiszámíthatatlan munkateher és karrier), ezért – többek között – a pszichoszociális kockázatok kezelése különösen fontos munkáltatói feladat. A munkavédelmi szabályok megszegésének következményeit is taglalja. Fontos, hogy a munkavédelem szerepét a szociális párbeszédben részletesen ismerteti, erősítve ezzel a szakszervezetek érdekérvényesítő képességét!

„*A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma,*” A közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítási ágazat munkavédelmi szempontból a III. veszélyességi osztályba – azaz a legveszélytelenebbe – sorolt, azonban ezen ágazaton belül a hivatásos katasztrófavédelmi szerv helyi szervei, az önkormányzati tűzoltóságok, valamint a főfoglalkozású létesítményi tűzoltóságok az I., azaz a legveszélyesebb veszélyességi osztályba tartoznak, megelőzve ezzel még a rendőrség, a belügyminiszter által irányított polgári nemzetbiztonsági szolgálatok, a büntetés-végrehajtás szervei, a hivatásos katasztrófavédelmi szerv központi és területi szervei, a hivatásos katasztrófavédelmi szerv központi szervének területi jogállású szervei és a rendszeti szakközépiskolák által folytatott tevékenységeket.

Jelen kiadványunkban a közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítási ágazaton belül kiemeltbben a katasztrófavédelmi állomány munkahelyi egészségmegőrzésével, a munkaképesség fejlesztésére szolgáló lehetséges programokkal foglalkoztunk. E területen alkalmazott munkavállalók számos veszélyforrással és kihívással szembesülnek a napi munkavégzésük során. A megvalósítás alatt álló – GINOP-5.3.4-16-2017-00033 számú, a *Munkabiztonság és a munkaegészségügy komplex fejlesztése a Közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás keretében foglalkoztatottak részére* elnevezésű – projekt célja a munkavállalók, valamint a munkáltatók munkavédelmi tudatosságának fejlesztése.

A munkavédelem szerepe, jelentősége a munkáltató és a munkavállaló szempontjából a katasztrófavédelmi állomány körében, a munkáltatói és a munkavállalói érdekképviseltek felelőssége, teendői a munkavédelem terén.

Kiadványunk célja a közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítási ágazaton belül kiemelten a katasztrófavédelmi állomány tájékoztatása, figyelmének felhívása a munkavédelem témaköréhez tartozó, a munkavállalók napi szintű egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzését támogató, jogszabályok által meghatározott munkavédelmi előírások, munkáltatói és munkavállalói kötelezettségek ismertetése. A kiadványban kiemelten foglalkoztunk a munkáltató és a munkavállaló munkavédelmi szerepével, a szolgálati-, illetve munkabalesetek kivizsgálásával, valamint a munkáltatói- és munkavállalói érdekképviseltek szerepével.

A munkavédelmi képviselők tananyaga szerint a munkavédelmi képviselő feladata nagy általánosságban az, hogy segítsen biztosítani a biztonságos és egészséges munkavégzéshez szükséges körülményeket. Mindezt úgy teszi, hogy ellenőrzi a munkáltató teljesítményét a munkavédelemmel kapcsolatban.

A munkagépek rendszeres biztonsági ellenőrzése, a megfelelő védőöltözet, a dolgozók egészségügyi alkalmasságának ellenőrzése mind-mind a munkáltató feladata. A munkavédelmi képviselő ellenőrzi, és egyben segíti a munkáltatót, így közösen meg tudják teremteni az ideális munkakörülményeket.

A munkavédelmi képviselő azért is elengedhetetlen munkatárs, mert ő képviseli a dolgozók érdekeit a munkáltatókkal szemben. Nem véletlen, hogy a képzésen nem csak a munkavédelmi ismereteket sajátítják el a leendő munkavédelmi képviselők, hanem a kommunikációs készségeiket is fejlesztik. Utóbbi azért is fontos, mert a munkavédelmi képviselő sok esetben közvetítőként szolgál két ellentétes álláspont között, és feladata, hogy segítsen a munkavállalóknak és a munkáltatóknak megtalálni a közös hangot.

A projekt során a kidolgozott anyag alapján megtörtént a munkavédelmi képviselők képzése. Ennek során hat régióban régióként 10 fő, azaz 60 fő munkavédelmi képviselő képzése történt meg. Fontos volt a rendezvények szervezése, itt szintén hat régióban került sor rendezvények megtartására. Ennek során került sor minden esetben a projekt bemutatására, a kiadványok tartalmának ismertetésére, a munkavédelmi képviselő megválasztása jelentőségének kihangsúlyozására.

Egy másik rendezvényen ezek mellett ismertetésre kerültek a munkaidőre vonatkozó előírások, a munkaidőkeretek, a jogszerű foglalkoztatás előírásai a túlórák vonatkozásában. A hat rendezvény során a munkavállalók lehetőséget kaptak a közvetlen párbeszédre, a kérdések közvetlen feltevésére, és megkapták a rendezvény során a válaszokat is.

Fontos terület volt a kutatás, ennek során a következő témakörökben került sor tudományos munkára:

„A foglalkozás-egészségügy és munkabiztonság helyzete, szerepe és lehetőségei a Közigazgatás, védelem, kötelező társadalombiztosítás keretében foglalkoztatottak részére.”

„A foglalkozás-egészségügy és munkabiztonság feladatai és lehetőségei az ergonómiai kockázatoknak kitett munka-

vállalók esetén a közigazgatás, védelem, kötelező társadalombiztosítás ágazatban foglalkoztatottak részére.”

„A foglalkozás-egészségügy és munkabiztonság feladatai és lehetőségei az idősödő munkavállalók aktív életkorának meghosszabbítására a közigazgatás, védelem, kötelező társadalombiztosítás keretében foglalkoztatottak részére.”

A kutatás célja az volt, hogy felmérje az ebben az ágazatban a foglalkozás-egészségügy és a munkabiztonság jelenlegi helyzetét (kompetenciák, hozzárendelt eszközök, hatékonyság minőség, különös tekintettel a kockázatbecslés, a munkaköri alkalmassági vizsgálatok, és a munkahelyi egészségfejlesztésre). Annak érdekében, hogy ágazati szinten a lehető legnaprakészebb, legpontosabb képpel rendelkezzen a projekt arról, hogy mely ágazati szereplők milyen típusú kockázatokkal, kihívásokkal szembesülnek a napi munkavégzés során, ezért fontos feltárni, hogy milyen, az ágazatra leginkább jellemző kockázati tényezők kiküszöbölésével lehet biztonságosabbá, testileg-lelkileg kevésbé megterhelővé tenni a napi szintű munkavégzést.

Az online eszközök kidolgozása során hangsúlyt kapott a kockázatelemzés, a kérdőíves felmérés, a kockázatok magában hordozó ágazatok rizikófaktorainak felmérése. Fontos, hogy ezek során a munkavállalók megoldási javaslatokat is kapjanak, amennyiben a felmérés alapján jelentős kockázati tényezőknek vannak kitéve. Ezen eszközök a honlapra feltöltésre kerültek. Külön kiemelő, hogy ezen eszközök során a stresszkezelés, a pszicho kockázatokra is kitérnek a megoldási javaslatok.

Fontos és kiemelt érdekvédelmi cél, hogy a program alapján minél szélesebb körben sor kerüljön a munkavédelmi képviselők megválasztására. Ez a megvalósítás során ambivalenciát mutatott. Egyes területeken, például a katasztrófavédelem területén maradéktalanul végrehajtották a feladatokat, egyes területeken, mint például a Rendőrség, a Nemzeti Adó és Vámhivatal területén felelősek az eredmények. Nem alkalmazzák, nem értelmezik helyesen, illetve a munkavállalók számára sem világosak a választás szabályai, a munkavédelmi képviselő jelentősége. Ezért a program számára kiemelkedő jelentőségű álláspontunk szerint a választás szabályainak ismerete és helyes alkalmazása, ezért kiadványunk ezzel a témával részletesebben is foglalkozni kíván.



Általánosságban a munkavédelemről

A munkavédelemnek két területe a *munkaegészségügy* és a *munkabiztonság*.

A *munkavédelem* mai korszerű, legáltalánosabb szabályozását és célját az Egészségügyi Világszervezet – betűszóval a WHO – és az ILO 1950. évi együttes ülése fogadta el, amely szerint a munkavédelem célja a dolgozók testi, lelki, 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.¹

A munkavédelem szakterületei

A Munkaegészségügy

A munkaegészségügy egyfelől a munkahigiéne (a munkakörnyezeti egészségi veszélyek, kockázatok előrelátásának, felismerésének, becslésének és kezelésének tudománya, melynek célja a munkások egészségének megóvása), másfelől a foglalkozás-egészségügy (a munkakörnyezeti kóroki tényezők okozta és a munkavégésből származó megterhelések, illetőleg igénybevétel vizsgálata és befolyásolása, továbbá a munkát végző személyek munkaköri egészségi alkalmasságának megállapítása, ellenőrzése és elősegítése) szakterületeit foglalja magában.

A munkaegészségügy kiemelt szerepet játszik az egészséget nem veszélyeztető munkavégzés, a munkavégzéshez szükséges feltételek megteremtésében, a munkavégző képesség, az egészség megőrzésében, valamint a fokozott expozíciós esetek, foglalkozási megbetegedések elsődleges megelőzésében. A foglalkozás-egészségügy feladatait az egészségügyi alapellátásról szóló 2015. évi CXXIII. törvény keretbe foglalja, a vonatkozó jogszabály (27/1995. Népjóléti Miniszteri rendelet) a teendőket határozza meg. Foglalkozás-egészségügyi szolgáltatókat ún. foglalkozás-egészségügyi szolgálatok nyújthatnak a 89/1995. Kormányrendelet szerint. A szolgálat a munkáltató felelősségének érintetlenül hagyásával közreműködik az egészséget

¹ Mindennek elvi kiindulópontját Ádám Lóránt a következőképpen fogalmazta meg: „A munkáltató védelmi kötelezettségei közül jelentőségét tekintve legfontosabb az egészséges (helyesebben az egészséget nem veszélyeztető) és biztonságos munkakörülmények, illetve foglalkoztatás biztosításával a munkavállaló testi épségének, egészségének, életének védelme. A munka magánjogi viszonyaiba az állam legkorábban mind külföldön mind Magyarországon a munkavállaló védelme érdekében avatkozott be, megteremtve a közhatalmi ellenőrzés intézményeit is. A munkajogviszony sajátosságából eredően a magánautonómia ellenére a foglalkoztatási körülmények alakításába a munkavállalónak a munkaszerződés megkötésekor és a munkajogviszony fennállása alatt nincs vagy csekély beleszólása van. Nem bízható a költségeinek csökkentésében érdekelt munkáltatóra, hogy saját jószántából gondoskodik a munkavállalói védelméről. Az államnak ezért megfelelő szabályozással és e szabályok számonkérésével, megsértésük esetén megfelelő szankciók alkalmazásával rá kell szorítania a munkáltatókat az adott időszakban társadalmilag elfogadott munkakörülmények és foglalkoztatás biztosítására.” Forrás: A munkavédelem, In: Lehoczky Csilla (szerk.): *A magyar munkajog I.*, Budapest, 10. o.

nem veszélyeztető munkakörnyezet kialakításában, az egészségkárosodások megelőzésében, a jogszabályok által munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősített feladatok ellátásában.

A munkavédelem fogalma a hatályos munkavédelmi törvény alapján

Az Mvt. (lásd fentebb) értelmében a munkavédelem nem más, mint a szervezett munkavégzésre vonatkozó munkabiztonsági és munka-egészségügyi követelmények, továbbá a munkavédelmi törvény céljának megvalósítására szolgáló törvénykezési, szervezési, intézményi előírások rendszere, valamint mindezek végrehajtása. Az Mvt. tehát az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés személyi, tárgyi és szervezeti feltételeit rendezi a szervezeten munkát végzők egészségének, munkavégző képességének megóvása és a munkakörülmények humanizálása érdekében, megelőzve ezzel a munkabaleseteket és a foglalkozással összefüggő megbetegedéseket. Az alábbi táblázat mutatja be azt, hogy miként alakult hazánkban az elmúlt években a munkabalesetek száma (a tendencia növekvő).

1. táblázat. A munkabalesetek statisztikája (OMFI Munkabalesetek alapján)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
összes munkabaleset	17 295	17 025	17 222	19 661	21 088	23 027	23 387	23 738
súlyos, csonkolásos	30	35	39	33	27	31	23	42
csonkolásos össz.	190	216	258	265	255	210	208	253
halálos	80	62	75	78	84	80	79	79

A munkáltatók, munkavállalók és az állam főbb munkavédelmi kötelezettségei²

Az Mvt. rendelkezik a munkáltatók és a munkavállalók – és az állam – munkavédelemmel összefüggő jogairól és kötelezéseiről. A *munkáltató általános kötelezettségei* közé tartozik a munkavégzés kockázatainak felmérése és kezelése; köteles minőségileg, mennyiségileg értékelni a munkavállalók egészségét és biztonságát veszélyeztető kockázatokat, különös tekintettel az alkalmazott munkaeszközökre, veszélyes anyagokra és készítményekre, a munkavállalókat érő terhelésekre, valamint a munkahelyek kialakítására. A kockázatértékelés alapján megelőző intézkedéseket kell hoznia, melyek biztosítják a munkakörülmények javulását.

- A munkáltató további munkavédelmi kötelezettségei a következők szerint csoportosíthatók:
- *A szervezési-ellenőrzési kötelezettségek teljesítése* (pl. a munkavédelmi feladatok elvégzésére munkavédelmi és munkaegészségügyi szakképesítésű személyeket kell foglalkoztatnia, illetve biztosítania kell a munkavállalók foglalkozás-egészségügyi ellátását; a munkavállalók részére az utasításokat és tájékoztatást kellő időben meg kell adnia; rendszeresen meg kell győződnie arról, hogy a munkahelyen a munkakörülmények megfelelőek-e, a munkavállalók betartják-e a rájuk vonatkozó szabályokat; rendszeresen konzultálnia kell a munkavállalókkal és azok képviselőivel, különösen az új technológiák bevezetése előtt

² Vö.: Gyulavári Tamás (2016), *Munkajog*, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest. 539. o.

már a tervezési szakaszban is; a munkavállalók részére köteles munkavédelmi oktatást biztosítani stb).

- *A biztonságos és egészséget nem veszélyeztető munkavégzés tárgyi és személyi feltételeinek biztosítása* (pl. a munkahely kialakításánál, a munkaeszközök és a munkafolyamat megválasztásánál a munkaidő beosztásánál, a munkavégzéssel járó pszichoszociális kockázatok okozta igénybevétel elkerülésére az emberi tényezőket is figyelembe kell vennie; megfelelő munkaeszközöket kell biztosítani; a munkavállalók részére egyéni védőeszközöket, illetve azok használhatóságát biztosítani kell stb).
- *A munkabalesetekkel és a foglalkozási megbetegedésekkel kapcsolatos előírások betartása* (pl. megelőzés, kivizsgálás, nyilvántartás, bejelentés stb.).

A munkavállalót is terhelik munkavédelmi jellegű kötelezettségek, így többek között csak a biztonságos munkavégzésre alkalmas állapotban végezhet munkát, köteles a munkáltató utasításait betartani és az oktatáson elhangzottaknak megfelelően eljárni, a védőeszközöket kötelezően használni, annak megfelelő tisztításával együtt stb.

Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre vonatkozó szabályok megtartását az állam az erre a célra létrehozott felügyeleti szerveivel segíti és ellenőrzi. A munkavédelmi hatóság ellenőrzése kiterjed:

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

A munkavállalók olyan jogait és érdekeit, amelyek az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel kapcsolatosak, nem kizárólagosan a szakszervezetek és üzemi tanácsok képviselhetik. Maga az Mvt. meg is határozza a *munkavédelmi képviselő* fogalmát: 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. Ennek a jelentősége abból is látszik, hogy az Mvt. az alapelvek között megfogalmazza, hogy a munkavédelmi képviselők jogainak és kötelezettségeinek meghatározására – többek között – azért kerül sor, mert így kívánja biztosítani a jogalkotó a munkavédelemmel kapcsolatos érdekegyeztetést, valamint a munkavállalók munkavédelmi érdekvédelmét.

A munkavédelmi képviselő választása

A munkavállalók olyan jogait és érdekeit, amelyek az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel kapcsolatosak, nem kizárólagosan a szakszervezetek és üzemi tanácsok képviselhetik. 2004-ben került szabályozásra a munkavédelmi képviselő választásának a rendje, legutóbb pedig három éve (2016-ban) történt lényeges változás a szabályozásban.

A következő írásos anyagban azt kívánjuk elsőként röviden összefoglalni, hogy milyen jogai, feladatai vannak egy munkavédelmi képviselőnek, milyen védelmek illetik meg. Ezt követően pedig a tanulmány fő részét képező választási szabályok, illetve az azokkal kapcsolatos gyakorlati kérdések kerülnek bemutatásra.

Bevezetés

A munkavédelmi képviselőre vonatkozó szabályozás alapja a munkavállalókat megillető tanácskozási jogra vezethető vissza. Ennek értelmében a munkavállalóknak joga van a munka világában felmerülő kérdésekben (és ami jelen esetben a legjelentősebb), az egészséget nem veszélyeztető, biztonságos munkakörnyezet kialakításában konzultálni a munkáltatóval. Sőt a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Mvt.) kötelezettségként rója a munkáltatókra ezt a tanácskozási, participációs munkavállalói jogot.³ Ezen jog gyakorlásának az érdekében bevezetésre került a munkavédelmi képviselő jogintézménye, amely lehetőséget biztosít arra, hogy a munkavállalók képviselők útján vehessenek részt a tanácskozásban. Ennek a jelentősége abból is látszik, hogy az Mvt. az alapelvek között megfogalmazza, hogy a munkavédelmi képviselők jogainak és kötelezettségeinek meghatározására – többek között – azért kerül sor, mert így kívánja biztosítani a jogalkotó a munkavédelemmel kapcsolatos érdekegyeztetést, valamint a munkavállalók munkavédelmi érdekvédelmét.⁴

Fontos még elöljáróban megjegyezni a 2016-os törvénymódosítás⁵ fontosabb pontjait. Kettő lényegesebb változást kell kiemelni, amelyek 2016. július 8. óta hatályosak. Elsőként a választás kötelező megszervezésénél a munkavállalói létszámot 50 főről 20-ra módosították. Ennek eredményeként a kisebb munkáltatóknál is kötelező munkavédelmi képviselőt választani. Egyes adatok szerint a módosítást követő fél évben megduplázódott azon munkáltatók száma, ahol munkavédelmi képviselőt választottak.⁶ Emellett érdemes még arról is említést tenni, hogy az Mvt.-ből kikerült az a rendelkezés, miszerint csak a munka törvénykönyve hatálya alá tartozó munkavállalók esetén érvényes ez az előírás.

A munkavédelmi képviselő

A munkavédelmi képviselő meghatározásában alapvető törvényi háttérként az Mvt.-t kell említeni, valamint a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényt (továbbiakban:

³ Mvt. 70. § (1) A munkáltató az egészséges és biztonságos munkavégzés érdekében köteles a munkavállalókkal, illetve munkavédelmi képviselőikkel tanácskozni, valamint biztosítani részükre a lehetőséget, hogy részt vehessenek az egészségre és biztonságra vonatkozó munkáltatói intézkedés kellő időben történő előzetes megvitatásában.

⁴ Mvt. 5. §

⁵ Az egyes foglalkoztatási tárgyú törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2016. évi LXXIX. törvény

⁶ 2017. január: az ellenőrzött munkáltatók 22,5%-nál választottak képviselőt, az előző évben ez az arány kb. 10% volt. H. Nagy Judit főosztályvezető-helyettes, Nemzetgazdasági Minisztérium Munkavédelmi Főosztálya: A munkavédelmi képviselő választás jelentősége.

Mt.) is. Ugyanis az Mvt. kimondja, hogy a munkavédelmi képviselőkkel kapcsolatos számos kérdésben (pl. megválasztásának, megbízatása megszűnésének, visszahívásának rendjére, működési területére) az Mt.-nek az üzemi tanács tagjaira, illetve az üzemi megbízottra vonatkozó rendelkezéseit kell alkalmazni.⁷ Maga az Mvt. meg is határozza a munkavédelmi képviselő fogalmát, miszerint 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.

Következő kérdés, hogy milyen feltételei vannak egy munkavállaló munkavédelmi képviselővé való választásának. Egyrészt arra van szükség, hogy az adott személy cselekvőképés⁸ legyen, illetve, hogy az adott munkáltatónál legalább hat hónapja álljon munkaviszonyban és azon a telephelyen dolgozzon, ahol munkavédelmi képviselővé kívánják választani. Emellett a törvény néhány kivételt is meghatároz, vagyis nem választható meg az a személy, aki munkáltatói jogot gyakorol; a vezető hozzátartozója; a választási bizottság tagja, vagy pedig a munkáltatónál munkaviszony keretében főtevékenységként a munkáltató megbízásából munkavédelmi feladatokat lát el.⁹ Valamint ezeken túl nem választható munkavédelmi képviselővé az, aki a munkáltatónál munkaviszony keretében főtevékenységként a munkáltató megbízásából munkavédelmi feladatokat lát el.¹⁰

Jogok és kötelezettségek

A következőekben az kerül tisztázásra, hogy a munkavédelmi képviselői pozícióhoz milyen jogokat és kötelezettségeket társít a törvényi szabályozás.

A munkavédelmi képviselő kötelezettségei

A munkavédelmi képviselő feladata – összefoglalóan –, hogy meggyőződjön a munkahelyen az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek érvényesüléséről. E körben számos esetet felsorol a törvény, azonban ezek közül csak néhány jelentősebb szempontot emelünk ki. A jogokat az alábbiak szerint tudjuk kategorizálni: egyrészt széleskörű *vizsgálódási joggal* rendelkezik a munkavédelmi képviselő (például munkaeszközök és egyéni védőeszközök biztonságos állapotáról való meggyőződés). Másrészt *döntéselőkészítési joggal* is rendelkezik, vagyis például részt vehet a munkavédelmi oktatás megtervezésében és megszervezésében. Harmadrészt tájékoztatói joggal is fel van ruházva, így többek között tájékoztatást kérhet a munkáltatótól minden kérdésben, amely érinti az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzést. Negyedrészt a *véleménynyilvánítási és kezdeményezési jog* értelmében kezdeményezheti a munkáltatónál a szükséges intézkedés megtételét annak

⁷ Mvt. 70/A. § (2)–(3) bekezdés

⁸ 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről 2:8. § (1) Minden ember cselekvőképés, akinek cselekvőképességét e törvény vagy a bíróság gondnokság alá helyezést elrendelő ítélete nem korlátozza.

⁹ Mt. 238. § (1)–(2) bekezdés

¹⁰ Mvt. 70/A. § (2) bekezdés

érdekében, hogy az egészséges munkavégzési körülmények fennálljanak. Sőt jogosult arra is, hogy a hatósági ellenőrzés során az ellenőrzést végző személlyel közölje észrevételeit. Fontos még megemlíteni, hogy részt vehet a munkabalesetek kivizsgálásában, a munkáltatónak pedig kötelessége ezt biztosítani.

A munkavédelmi képviselő jogai

A munkavédelmi képviselő meghatározott jogainak teljesüléséhez és a feladatok végrehajtásához a törvény „garanciákat” biztosít. Először is a munkáltató nem hagyhatja válasz nélkül a képviselő jelzéseit, észrevételeit, ugyanis a törvényben meghatározott esetekben a munkáltatónak intézkednie vagy 8 napon belül válaszolnia kell a munkavédelmi képviselőnek. Ha a kezdeményezéssel nem ért egyet, álláspontjának indokait írásban köteles közölni. A munkavédelmi képviselő jogai gyakorlása miatt hátrány nem érheti. Emellett a képviselő feladatai elvégzéséhez munkaidő-kedvezményre jogosult, amely a havi munkaidő legalább tíz százaléka, valamint biztosítani kell számára a megválasztását követő egy évben legalább 16 órás képzésben (majd évenként legalább 8 órás továbbképzésben) való részvétel lehetőségét. Jelentős védelem még, hogy a felmondás és a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás tekintetében védelem alatt áll, vagyis a munkavédelmi bizottság (hiányában a választási bizottság) egyetértése szükséges ezen intézkedéseknek a munkavédelmi képviselővel szembeni jogszerű alkalmazásához. Ez a védelem a munkavédelmi képviselői jogviszony fennállása alatt (öt év) és azt követően további hat hónapig illeti meg a munkavédelmi képviselőt.

Röviden még érdemes kitérni a *munkáltató szerepére* a képviselő feladatai és jogai vonatkozásában. Az Mvt. értelmében a munkáltató köteles a választás lebonyolítására és a feltételek biztosítására. Ha megválasztanak egy képviselőt, akkor a munkáltatónak együtt kell működnie vele az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében; jogaikat és kötelezettségeiket rendeltetésüknek megfelelően kell gyakorolniuk, illetve teljesíteniük, így különösen a szükséges információt (tájékoztatást) a kellő időben egymás részére megadniuk.

A választás

Ahogy a bevezetőben is említésre került, jelen tanulmány elsődleges célja a munkavédelmi képviselő választásához kapcsolódó szabályozás bemutatása, valamint gyakorlati dilemmák felvetése. A korábbiakban hivatkozott törvényi hely szerint, a munkavédelmi képviselő 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.¹¹ A következő fejezetben elsőként a választás feltételeire, majd a választás menetére, végül pedig a választás eredményére vonatkozó szabályrendszer olvasható.

¹¹ Mvt. 70/A. § (3) bekezdés

A választás feltételei

A munkavédelmi képviselő-választás feltételeinél elsőként az kell lefektetni, hogy alapvetően egy munkavállalói jogosultságról¹² van szó, vagyis főszabály szerint nem kötelező a választás (csak a törvény által meghatározott 20 főt meghaladó létszám esetében, lásd később). Másként megfogalmazva, ez a munkavállalók alanyi joga, tehát nincsen kötve minimális létszámhoz, akár néhány főt foglalkoztató munkáltatónál is választhatnak képviselőt. Mivel egy munkavállalói jogról van szó a szó szoros értelmében nincs is szükség a munkáltató „engedélyére”. Amennyiben ilyen opcionális választásról van szó, tehát a munkavállalók létszáma nem éri el a 20 főt, abban az esetben is a munkáltatót terheli a választás lebonyolítása és a feltételek biztosítása.

Abban az esetben, ha a munkavállalók létszáma meghaladja a 20 főt, munkavédelmi képviselőt *kell* választani.¹³ A létszám meghatározásánál a féléves statisztikai létszámot érdemes figyelembe venni. Kérdéses lehet, hogy a munkavállalói létszámba például csak a határozatlan idejű, tipikus munkaviszonnyal rendelkező személyeket kell beleszámolni, vagy pedig a bármilyen atipikus formában foglalkoztatott dolgozót is. Ebben a kérdéskörben az egészséget nem veszélyeztető, biztonságos munkavégzést kell szem előtt tartani. Vagyis ha például 15 munkavállaló dolgozik folyamatosan egy adott munkáltatónál, de egy-egy időszakban (gazdasági termeléshez igazodva) a létszám akár százra nő, akkor már érdemes munkáltatói képviselőt választani. Itt azt kell még figyelembe venni, hogy részmunkaidős munkavállaló csak akkor kerüljön a választható személyek körébe, ha a munkaviszony még hosszabb ideig tart. Ugyanis a megbíztatás öt évre szól, így nem lesz túl hasznos pár hónapra, vagy csak egy évre képviselőt választani.

A létszámmal kapcsolatos egyéb kérdésként merülhet még fel, hogy vajon az Mt.-ben található üzemi tanács tagjaira vonatkozó létszámlimitet alkalmazni kell-e a munkavédelmi képviselők esetében. Az Mt. szabályai szerint az üzemi tanács tagjainak száma lépcsőzetesen növekszik a foglalkoztatott munkavállalók számának növekedésével. Így például ha a munkavállalók száma a száz főt nem haladja meg, három; ha a háromszáz főt nem haladja meg, öt; ha az ezer főt nem haladja meg, kilenc; stb. az üzemi tanács tagjainak száma.¹⁴ Azonban az Mvt. nem írt elő ilyen kötelezettséget, az Mt. ezen szabályai nem kell figyelembe venni a munkavédelmi képviselők számának meghatározásakor. Javasolt a munkavállalói létszámot, a munkarendet, a területen folyó tevékenység jellegét figyelembe venni, valamint a gazdasági racionalitás elvének érvényesülése is szempont kell, hogy legyen.

A választás menete

A választás menete sok adminisztratív, határidőhöz kötött kötelezettséget tartalmaz. Így a munkavédelmi képviselő választásának megszervezését, a választás napja előtt már legalább

¹² Mvt. 70/A. § (1) bekezdés 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.

¹³ 70/A. § (1) bekezdés *a*) pont

¹⁴ Mt. 237. § (1) bekezdés

hatvan nappal el kell kezdeni, ugyanis a törvény erre az időpontra datálja az első kötelezettséget. Tehát ebben az alfejezetben a választás menetével kapcsolatos folyamat leírására kerül sor.

Választási bizottság

Első lépésként választási bizottságot kell létrehozni, mégpedig a választás időpontja előtt hatvan nappal. Ennek a szervnek lesz a feladata a választás előkészítése, lebonyolítása, valamint a választási eljárás részletes szabályainak megállapítása.¹⁵ Az ehhez szükséges feltételeket a munkáltató biztosítja. Ennek értelmében megfelelő tájékoztatást ad a munkavállalóknak, megszervezi a bizottság létrehozását, illetve a későbbi folyamatok közül biztosítja a választható munkavállalók névjegyzékét, vagy akár a szavazólapokat. A bizottságnak legalább háromfősnek kell lennie, és a tagokról a munkavállalók döntenek szavazólapon. Fontos szempont, hogy a munkáltató nem vehet részt a szervezet munkájában, attól távol kell maradnia. A tagság szempontjából kizáró oknak minősül, ha a munkavállaló érvényes mandátummal rendelkező munkavédelmi képviselő. A választási bizottság tagja a tevékenysége ellátásának időtartamára (ahogyan az üzemi tanácsi választási bizottság esetében) mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól és erre az időtartamra távolléti díj illeti meg.¹⁶

Jelöltállítás

Következő lépésként a választási bizottság megállapítja a választásra jogosult és választható jelöltek névsorát, amit a választás időpontja előtt legalább ötven nappal tesz közzé. Az ehhez szükséges adatokat a munkáltató adja meg, a választási bizottság kérésétől számított öt napon belül. Jelöltállításra három esetkörben van lehetőség. Elsőként a választásra jogosult munkavállalók 10%-a állíthat jelöltet, vagy pedig – második esetkörként – ötven választásra jogosult munkavállaló, vagy pedig harmadikként a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet.¹⁷ A jelölést már a támogató aláírásokkal együtt kell eljuttatni a bizottsághoz. Ilyenkor már célszerű arról is nyilatkozni, hogy a korábban felsorolt összeférhetlenségi okok egyike sem áll fent. A választási bizottság a jelöltet nyilvántartásba veszi és a helyben szokásos módon azt közzé teszi. Ennek a választás napját megelőzően legalább harminc napon belül meg kell történnie. Vagyis a választható munkavállalók névsorának közzétételét követően húsz nap áll rendelkezésre az aláírások gyűjtésére, hiszen ez szükséges a nyilvántartásba vételhez.

A jelöltlistát a választást megelőzően öt nappal kell közzétenni, ismételten a helyben szokásos módon. Akkor tekinthető eredményesnek a jelöltállítás, hogyha legalább annyi jelölt került fel a listára, amennyi előre meghatározott munkavédelmi képviselő lesz. Tehát adott esetben egy jelölttel is sikeres lehet az eljárás. Ha valamilyen oknál fogva eredménytelen lesz a jelölés (például nem sikerült elegendő számú jelöltet állítani), akkor a jelöltállítási időszakot maximum tizenöt nappal meg lehet hosszabbítani. Ezzel lehetőség nyílik további aláírások begyűjtésére.

¹⁵ Mt. 240. § (1) bekezdés

¹⁶ Mt. 240. § (5) bekezdés

¹⁷ Mt. 242. § (1) bekezdés

A választás

Maga a választás egyenlő, titkos és közvetlen módon történik és a megbízatás öt évre szól.¹⁸ Minden választásra jogosult munkavállalónak egy szavazata van.¹⁹ A Munkavédelmi Bizottság Tájékoztatásához kapcsolódó Függelék alapján, ha egy jelöltet szakszervezet állított, akkor az ő esetében a szavazólapon az adott szakszervezetet fel kell tüntetni. Fontos – mint minden nevű szavazásnál – hogy a jelölt nevét egyértelműen kell megjelölni, hiszen ezek múlik a szavazat érvényessége. Amennyiben nem állapítható meg, hogy kire adták le a szavazatot, vagy nem a hivatalos cédulán szavaztak, vagy akár a meghatározottnál több személyre szavaztak, akkor a szavazat érvénytelen lesz.

A választás eredménye

Az eredmény megállapítása a választási bizottság kötelezettségei közé tartozik, erről jegyzőkönyvet is készíteni kell.²⁰ Ezt haladéktalanul közzé kell tenni, ugyanis a munkavédelmi képviselő megbízatása a közzétételt követő munkanapon kezdődik. A munkáltatónál szokásos módon közzétett jegyzőkönyvet egészen a megbízatás végéig meg kell őriznie a munkavédelmi képviselőnek. Ha esetleg érvénytelen lesz a szavazás (lásd később), akkor ez a dokumentum-megőrzési kötelezettség a munkáltatót terheli. Az a személy tekinthető megválasztott munkavédelmi képviselőnek, aki a legtöbb szavazatot kapta, de legalább az összes leadott voks 30%-át megszerezte. Szavazategyenlőség esetén a törvényi szabályozás azt a személyt részesíti előnyben, akinek hosszabb ideje áll fent a munkaviszonya a munkáltatóval. Pótképviselőnek pedig azt a személyt kell tekinteni, aki az érvényesen leadott szavazatok legalább 20%-át megszerezte.²¹

A választás egésze akkor minősül érvényesnek, ha a választásra jogosultak több mint fele részt vett rajta. E tekintetbe nem kell figyelembe venni azon választásra jogosult munkavállalókat, akik a választás időpontjában fizetés nélküli szabadságon vannak, vagy pedig keresésképtelen betegek számítanak. Kivéve természetesen, ha ennek ellenére részt vesznek a választáson. Ennek oka, hogy a valószínűleg huzamosabb ideig (nem egy-két napot) távollevő munkavállalók hiánya ne akadályozhassa meg az eredményes választást. Ha érvénytelen lesz a választás, vagyis a jogosultak több mint fele nem vett részt a választáson, erre az esetre a jogszabály egy időintervallumot határoz meg, amikor ismételt választást kell tartani. Az első választástól számítva legalább harminc napnak el kell telnie, de kilencven napon belül meg kell tartani.²²

¹⁸ Mvt. 70/A. § (3) bekezdés

¹⁹ Mt. 243. § (2) bekezdés

²⁰ Ennek tartalmaznia kell különösen *a*) a választásra jogosultak számát, *b*) a szavazáson részt vevők számát, *c*) a leadott érvényes és érvénytelen szavazatok számát, *d*) az egyes jelöltekre leadott szavazatok számát, *e*) a megválasztott üzemi tanács tagok és póttagok nevét, *f*) a választással összefüggő esetleges vitás ügyet és az ezzel kapcsolatos döntést. Mt. 244. § (2) bekezdés

²¹ Mt. 246. § (1)–(2) bekezdés

²² Mt. 247. § (2) bekezdés

Tekintettel arra, hogy az első választás a résztvevő munkavállalók kis létszáma miatt érvénytelennek minősül, a megismételt választásnál már az is elegendő, ha a választásra jogosultak több mint egyharmada ad le érvényes szavazatot. Ebben az esetben az a jelölt tekinthető megválasztott munkavédelmi képviselőnek, aki a leadott érvényes szavazatok közül a legtöbbet, de legalább a szavazatok 30%-át megszerezte.²³ Viszont ha ez a megismételt választás is érvénytelen lenne, akkor a következő választásig legalább egy évnek el kell telnie. Akkor tekinthető a megismételt választás eredményesnek, ha az előzetesen meghatározott számú jelöltek mindannyian megkapták a leadott szavazatok 30%-át. Amennyiben nem, vagyis eredménytelen a választás, akkor a fennmaradó helyekre harminc napon belül új választást kell tartani, amire a választást megelőző tizenöt napon belül új jelölteket is lehet állítani.

Gyakorlati kérdésként merül fel, hogy mi történik akkor, ha a munkáltató eleget tesz a választás feltételeinek biztosítására vonatkozó kötelezettségének, de valamilyen oknál fogva nem lesz eredményes a választás. Vajon a munkáltató kötelezettsége kiterjed arra, hogy mindenféleképpen érvényes és eredményes választás szülessen? Ha a munkáltató részletes tájékoztatást ad a munkavédelmi képviselő választásának szabályairól, így arról is, hogy mikor lesz érvényes a választás, illetve mik a következményei az érvénytelenségnek; valamint megszervezi a választási bizottság megválasztását, akkor törvényi kötelezettségének eleget tesz.

A feleknek természetesen lehetőségük van a jogorvoslathoz. Ennek indoka lehet akár a jelöléssel, akár a választás lebonyolításával, vagy éppen az eredmények megállapításával kapcsolatos eljárás. A munkavállaló, a munkáltató, valamint a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet jogosult a bírósághoz fordulni.²⁴

Munkavédelmi bizottság, munkavédelmi testület

A választási szabályok mellett érdemes még szót ejteni egyes speciálisabb munkavédelmi képviselői feladatokat ellátó szervezetekről. Ilyen a központi vagy munkahelyi munkavédelmi bizottság, illetve a munkavédelmi testület.

Munkavédelmi bizottság

Ha a megválasztott munkavédelmi képviselők száma eléri a hármat, akkor munkahelyi munkavédelmi bizottságot hozhatnak létre, tehát a megalakítása nem kötelező. A működésére az üzemi tanács működésére vonatkozó szabályokat kell alkalmazni.²⁵ Azonban a működés részletes szabályait a saját ügyrendje állapítja meg. Bizottság létrehozása esetén a munkavédelmi képviselőt megillető jogokat – ha azok a munkavállalók összességét érintik – a bizottság gyakorolja.²⁶ A bizottság tárgyalásán – a bizottság kezdeményezésére – a munkáltató vagy hatáskörrel rendelkező megbízottja köteles részt venni. Egy munkáltatónál akár több munkahelyi bizottság

²³ Mt. 247. § (3) bekezdés

²⁴ Mt. 249. §

²⁵ Vagyis az Mt. 235–269.§

²⁶ Mvt. 70/A. § (4) bekezdés

is létrehozható. Amennyiben erre sor kerül, akkor célszerű központi munkavédelmi bizottságot is alakítani, amely esetben létszámarányos delegálással érdemes képviseltetni magukat az egyes munkahelyi bizottságoknak.

Munkavédelmi testület

Meghatározott esetben arra is lehetőség van, hogy összmunkáltatói szinten paritásos munkavédelmi testületet hozzanak létre: ha a munkáltatónál a foglalkoztatottak száma legalább húsz fő, és több munkavédelmi képviselő működik.²⁷ Ebben a testületben a munkavállalók és a munkáltató képviselő egyenlő arányban vesznek részt. A korábban is hivatkozott Tájékoztatás és Ajánlás szerint a 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 testület tevékenysége keretében rendszeresen, de évente legalább egy alkalommal értékeli a munkahelyi munkavédelmi helyzet és tevékenység alakulását, és az ezzel összefüggő lehetséges intézkedéseket. Emellett megvitatja a munkahelyi munkavédelmi programot, figyelemmel kíséri annak megvalósítását és állást foglal a munkavédelmet érintő belső szabályok tervezetéről.²⁸

²⁷ Mvt. 70/B. § (1) bekezdés

²⁸ Mvt. 70/B. § (7) bekezdés

Felhasznált irodalom

- 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről
- 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről
- Munkavédelmi Bizottság Tájékoztatása és Ajánlása a munkavédelmi érdekképviselő, érdekegyeztetés egyes kérdéseiről
- Munkavédelmi Bizottság: Függelék az Ajánláshoz – Munkavédelmi képviselők választásának szabályai
- H. Nagy Judit főosztályvezető-helyettes, Nemzetgazdasági Minisztérium Munkavédelmi Főosztálya: A munkavédelmi képviselő választás jelentősége



A kiadvány a „Munkabiztonság és a munkaegészségügy komplex fejlesztése a közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás keretében foglalkoztatottak részére” című, GINOP-5.3.4-16-2017-00033 számú projekt keretében, az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával valósulhatott meg.