

A szakszervezet szerepe a munkavédelmi előírások betartásának ellenőrzésében





MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

SZÉCHENYI  2020

A kézirat lezárva 2017. december 1-jén.

Impresszum

Szerző: Dr. Dudás Katalin
Lektorálta: Dr. Koch Mária
Felelős Kiadó: Kereskedelmi Alkalmazottak Szakszervezete
1068 Budapest, Városligeti fasor 46-48.
Projekt neve: A munkahelyi egészség és biztonság
fejlesztése a kiskereskedelmi ágazatban
Projekt azonosítószám: GINOP-5.3.4-16-2017-00028
Nyomda: Le Coin Kft., 1066 Budapest, Lovag utca 16.
ISBN: ISBN 978-615-80934-0-8
Készült 2018-ban.



A szakszervezet szerepe a munkavédelmi előírások betartásának ellenőrzésében

1. A szakszervezet jogai és kötelességei a Munka törvénykönyve alapján

1.1 A képviselettel rendelkező szakszervezet

A **szakszervezet** a munkavállalók érdekeinek a munkáltatóval szembeni védelmére, képviseletére létrejött sajátos egyesület¹.

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény [Mt.] kimondja², hogy a munkavállalók jogosultak a munkáltatónál, azaz a munkáltató szervezetén belül is szakszervezet létrehozására. A szakszervezet a munkáltatónál szervezetet működtethet, ezek működésébe tagjait bevonhatja.

Az érdekképviselet egyik legkiemelkedőbb területe a munkavállalónak az Alaptörvény által biztosított jogainak védelme: „az egészséget, biztonságot és méltóságot tiszteletben tartó munkafeltételekhez való jog biztosítása”³. Megfordítva az alapjogi védelmet: a munkaviszonyban a munkáltató szavatolja, hogy olyan feltételeket biztosít a munkavégzés során, amely a munkavállalónak semmilyen sérelmet, ártalmat nem okoz. A munkabér a munkavégzés ellenértéke, annak összege a munkavégzés egészségkárosító kockázatának vállalását nem tartalmazza.

A törvényben a szakszervezet számára biztosított jogok **a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetet** illetik meg. A munkáltatónál az a szakszervezet rendelkezik képviselettel, amelyik alapszabálya szerint működtetett képviseletre jogosult szervezetet (alapszervet), vagy van a munkáltatónál tisztségviselője. Képviselettel rendelkezőnek pedig azt a szakszervezetet kell tekinteni, amelyik – az alapszabálya szerint – a munkáltatónál a képviseletére jogosult szervezetet működtet, vagy tisztségviselővel rendelkezik⁴.

1.2 A képviselettel rendelkező szakszervezet jogai az Mt. szerint

A munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetet a következő jogok illetik meg:

1.2.1 Képviseleti jog

E jog jeleníti meg a szakszervezet alapvető feladatát, amely egyben joga is.

A szakszervezet a munkavállalókat **képviselheti**⁵

- a) a munkáltatóval szemben,
- b) a munkáltató érdekképviseleti szervezetével szemben, továbbá
- c) meghatalmazás alapján bíróság, hatóság és egyéb szervek előtt. Ez a képviseleti jog minden munkavédelmi tárgyú ügyben megilleti.

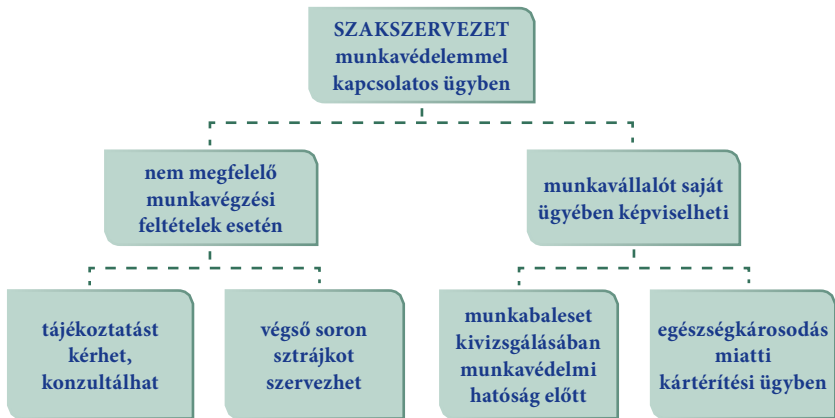
¹ az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil szervezetek működéséről és támogatásáról szóló 2011. évi CLXXV. tv. 4. §

² Mt. 231. § (3) bekezdése

³ Alaptörvény XVII. cikk (3) bekezdés

⁴ Mt. 270. § (1) bek., (2) bek. b) pont

⁵ Mt. 272. § (2), (6)-(7) bek.



1. ábra. A szakszervezet jogosultságai

A szakszervezet további jogosítványai ennek a képviselői jognak az érvényesülését szolgálják.

1.2.2 A tájékoztatási és tájékozódási jog

A tájékoztatás az Mt. szerint a felek együttműködésének alapvető eleme és feltétele. A munkáltató és a munkavállaló 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 lényeges⁶.

Ez a kollektív jogok gyakorlóit is terheli, illetve megilleti. A **felek közötti információáramlás** ugyanis a többi jog érvényesítésének, kötelezettség teljesítésének alapvető feltétele is egyben. Ezért a törvény kimondja, hogy a tájékoztatásnak olyannak kell lennie, **amely erre alkalmas**: tehát olyan formában és tartalommal kell átadni, hogy abból egyértelműen kiolvasható legyen a kért adat, az információ. A közlés akkor megfelelő, ha ennek alapján megalapozott tárgyalás és egyeztetés (konzultáció) lefolytatható, az információátadásnak „ennek megismerését, megvizsgálását és az ezzel kapcsolatos vélemény kialakítását és képviselést lehetővé tevő módon” kell történnie⁷.

Mire terjedjen ki a tájékoztatás?

A törvényben meghatározott információkra.

2. ábra. A tájékoztatás tartalma

⁶ Mt. 6. § (4) bekezdés

⁷ Mt. 233. § (1) bekezdés a) pont

A törvényben meghatározott információk lehetnek:

- a) a munkavállalók munkaviszonyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatban álló tények, adatok⁸, (munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések száma, okai, betegszabadságon töltött és táppénzes napok száma, az egészségügyi alkalmatlanságra alapított felmondások száma és okai)
- b) a képviseletre jogosult és a tisztségviselő személye⁹.

A tájékoztatáshoz való jog korlátja:

a munkáltató jogos gazdasági érdeke

üzleti titok, bizalmasnak minősített információ

3. ábra. A tájékoztatáshoz való jog korlátja

A tájékozódáshoz való jog korlátja¹⁰, hogy

- a) a munkáltató nem köteles tájékoztatást adni, ha ez olyan tény, információ, megoldás vagy adat nyilvánosságra kerülésével járhat, amely a munkáltató jogos gazdasági érdekeit vagy működését veszélyeztetné. (Munkavédelemmel kapcsolatosan ez a kifogás ritkán jöhet szóba, inkább a munkavállaló személyiségi jogainak védelme: milyen betegség(ek) miatt volt távol, mi volt az munkaköri alkalmatlanság kimondásának konkrét indoka.)
- b) az átadott információk tekintetében a szakszervezet képviselőit titoktartási kötelezettség terheli. Így tilos az üzleti titok, vagy a munkáltató által bizalmasnak nyilvánított információ másnak történő átadása, az érdekképviseleti célon túl más célra való felhasználása;
- c) az e körbe nem tartozó egyéb információk nyilvánosságra hozatala pedig csak a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek veszélyeztetése vagy a személyiségi jogok megsértése nélkül történhet.

Ugyanakkor az információk továbbadása a szakszervezet azon joga, hogy a munkavállalókat (nem csak tagjait) a munkaügyi kapcsolatokkal vagy a munkaviszonyal összefüggő kérdésekben tájékoztathassa. Ezzel összefüggésben a munkáltatónak biztosítania kell annak a lehetőségét, hogy a szakszervezet a tevékenységével kapcsolatos tájékoztatást közzétegye. Ennek módjáról egyeztetniük kell (pl. hol, melyik épület, milyen helyiségében függesztheti ki).

A szakszervezet adatokat kérhet a bekövetkezett munkabalesetek számáról, súlyosságáról, okairól; a foglalkozási megbetegedés-gyanús esetekről, vagy például a hőségriadó miatt tervezett munkáltatói intézkedésekről.

⁸ Mt. 272. § (4) bekezdés

⁹ Mt. 232. §

¹⁰ Mt. 234. § (1)-(3) bekezdés

1.2.3 A véleményezési jog

A véleményezés a munkáltatói intézkedésekkel és döntésekkel kapcsolatosan **a munkáltató tájékoztatása a képviselt munkavállalók érdekeiről, kívánalmairól, javaslatairól**. A véleményezési jog érvényesülése érdekében a szakszervezetnek kifejezetten aktív magatartást kell tanúsítania.

Megjegyezzük, hogy a hatályos Mt. már nem írja elő általános munkáltatói kötelezettségként, hogy a képvisellel rendelkező szakszervezettel a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések tervezetét véleményeztesse. Ezzel azonban a szakszervezet nem vesztette el a véleményezés jogát.

A véleményezési jog gyakorlásához szükséges, hogy a szakszervezet **folymatosan információkat kérjen** és kapjon a munkáltatótól (az információk átadásának megtagadására vonatkozó felhatalmazás alapján azonban még így sem bizonyos, hogy minden információról értesülni fog).

A szakszervezetet a munkáltatói intézkedésekkel és döntésekkel kapcsolatosan, a tudomására jutott információk alapján minden esetben megilleti a véleményezési jog¹². A véleményezés történhet szóban (a konzultáció során) vagy írásban.

A szakszervezet véleményezheti a munkáltató munkavédelmi szabályzatát, kockázatértékelését, megelőzési stratégiáját.

1.2.4 A konzultációhoz való jog

A konzultáció közvetlen, személyes **véleménycserét** jelent a munkáltató és a szakszervezet között, általában valamely jövőbeni megállapodás reményében.

Konzultációs témák:

munkáltató intézkedése, döntése, az erre irányuló szakszervezeti kezdeményezések

megállapodások létrehozatala (bérmegállapodás, kollektív szerződés, a felek kapcsolatrendszerét érintő szabályok)

kollektív munkaügyi vita rendezése

4. ábra. A konzultáció lehetséges tartalma

A konzultációt bármelyik fél kezdeményezheti, ám a szakszervezeti kezdeményezés esetén a munkáltató az információk védelmére hivatkozva, kivételes esetben elzárkózhat a tárgyalástól (ez nem vonatkozik a kollektív szerződéses tárgyalásra).

Konzultáció érintheti a munkavédelem területét is, így szólhat a biztonságos munkavégzéshez szükséges egyéni védőeszközökről, a megfelelő munkaeszközök biztosításáról, a munkabalesetek alakulásáról, a keresőképtelenség okairól (túlfáradás, vagy a többműszakos munkarend egészségkárosító hatásairól).

¹² Mt. 272. § (4)-(5) bek.

A törvény szerint a formális egyeztetés nem felel meg a konzultáció követelményeinek. Annak érdekében, hogy a **konzultáció érdemi legyen**, biztosítani kell

- a) a megfelelő szintű (nyilatkozattételre felhatalmazott) képviselők részvételét,
- b) a személyes találkozó lehetőségét,
- c) a megjelölt cél szem előtt tartását a konzultáció során (attól a másik fél nem térhet el)¹³.

A jól működő konzultáció érdekében a feleknek célszerű előre megegyezniük ennek kereteiről, esetleg ügyrendet alkotva. Ebben lehetőség van pl. külső szakértők, vagy békéltető, közvetítő, döntőbíró bevonásáról is megállapodni.

A folyamatban lévő konzultáció tartama alatt a munkáltató a tervezett intézkedését nem hajthatja végre, tehát annak **halasztó hatálya** van a végrehajtásra. Ennek végső határideje a törvény szerint a kezdeményezés időpontjától számított 7 nap, de a felek – különösen, ha megállapodás van kilátásban – megegyezhetnek ennél hosszabb határidőről is. Ha a határidő eredménytelenül telt el, a munkáltatónak joga van a konzultációt befejezni, azaz intézkedését végrehajtani¹⁴, a szakszervezet pedig egyéb nyomásgyakorló eszközökkel (pl. sztrájkjal) élhet. (A korábbi szakszervezeti kifogás – tulajdonképpen egyfajta vétőjog a munkáltatói intézkedésekkel szemben – lehetősége 2012 óta megszűnt.)

1.2.5 Kollektív szerződés kötési jogosultság

A konzultáció leglényegesebb célja a kollektív szerződés megkötése. A kollektív szerződéskötés joga azt a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezetet illeti meg, melynek a munkáltató munkavállalóinak legalább 10 %-a tagja. Ha több ilyen szakszervezet van, akkor mindegyik egyetértése szükséges a kollektív szerződés kötéséhez, ha tehát a szakszervezeti oldalon vita van, akkor először ezt szükséges rendezni¹⁵.

A kollektív szerződés a munkáltató, több munkáltató, illetve a munkáltatói érdekképviseleti szervezet és a szakszervezet, vagy több szakszervezet között megkötött szerződés, amely

- a **szakszervezet és a munkáltató kapcsolatrendszerét** (kötelmi rész),
- a hatálya alá tartozó **munkavállalók munkaviszonyát** (normatív rész) **szabályozza.**

A kollektív szerződés egyfajta, munkaviszonyra vonatkozó szabálynak minősül¹⁶. Jellegzetessége, hogy megállapodás, és egyben szabály-jelleget is tükröz.

A kollektív szerződésnek lehet munkavédelmi tartalma:

- *munkavédelmi tárgyú munkáltató döntés-előkészítésben a szakszervezeti jelenlét biztosítása,*
- *a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatási feltételeinek meghatározása,*

¹⁴ Mt. 233. § (3) bekezdés

¹⁵ Mt. 276. § (2) bekezdés b) pont

¹⁶ Mt. 13. §

- a munkarendek kialakításában konzultáció bevezetése,
- közös munkavédelmi szemle, üzembejárás rendszeresítése,
- sérülékeny munkavállalói csoportokra különös szabályok alkalmazása (nők, idősödő munkavállalók)
- részvétel egészséges és átfogó megelőzési stratégia kialakításában



5. ábra. Alapvető szakszervezeti jogok

1.2.6 Egyéb jogosultságok

Az előzőekben részletezett, lényeges szakszervezeti jogosultságok gyakorlásának feltételeit képezik a következő jogosultságok:

- Belépési és helyiséghasználati jog:** a munkáltatóval kötött megállapodás alapján a szakszervezet jogosult használni érdekképviseleti tevékenységéhez a munkáltató helyiségeit, akár munkaidőben, akár munkaidő után¹⁷. A szakszervezet érdekében eljáró, azonban azzal munkaviszonyban nem álló személy – feltéve, hogy a szakszervezetnek a munkáltatóval munkaviszonyban álló tagja van – a munkáltató területére beléphet, a munkáltató működési rendjére vonatkozó szabályok betartva¹⁸.
- Szakszervezeti tisztségviselő munkajogi védelme:** az önálló telephelyen foglalkoztatott munkavállalók megelőző naptári évre számított átlagos statisztikai létszáma alapján 1-4, valamint további egy fő számára¹⁹. A védelem a szakszervezeti tisztségviselői minőség megszűnését követő további 6 hónapig is megilleti a munkavállalót.

A védelem azt jelenti, hogy a munkáltató köteles a közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv egyetértését előzetesen megkérni a munkaviszony felmondással történő megszüntetéséhez, továbbá a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatáshoz (átirányítás). A szakszervezet a tervezett munkáltatói intézkedéssel kapcsolatos álláspontját 8 napon belül köteles közölni a munkáltatóval, az esetleges egyet nem értés indokaival együtt. Ha ezt elmulasztja, úgy kell tekinteni, hogy a tervezett intézkedéssel egyetért²⁰.

¹⁷ Mt. 272. § (8) bek.

¹⁸ Mt. 275. §

¹⁹ Mt. 273.§. (2)-(3) bek.

²⁰ Mt. 273. § (5) bekezdés

- c) **Szakszervezeti munkaidő-kedvezmény:** naptári évenként az igénybe vehető összes munkaidő-kedvezmény a munkáltatóval munkaviszonyban álló minden 2 szakszervezeti tag után 2 óra, ennek az egyes tisztségviselők számára történő elosztásáról a szakszervezet dönt. Az igényt legalább 5 nappal előbb kell bejelenteni az előre nem látható, halasztást nem tűrő és rendkívül indokolt esetek²¹ kivételével. Ezen felül a megjelölt munkavállaló a munkáltatóval való konzultáció tartamára mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól. Ezekre az időkre távolléti díj jár.
- d) **Szakszervezeti tagdíjlevonáshoz való jog:** a munkáltató a szakszervezeti tagdíjat a munkavállaló írásbeli kérelmére köteles levonni, és a munkavállaló által megjelölt szakszervezet javára átutalni²², ehhez kapcsolódóan ellenértéket nem követelhet.



6. ábra. A szakszervezet egyéb jogosultságai

2. A szakszervezet szerepe a munkavédelmi képviselők választásában

2.1 A munkavédelmi képviselő jogállása

2.1.1 A munkavédelmi képviselő jogai

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény [Mvt.] szerint a munkavállalóknak joga van a biztonságos és az egészséget nem veszélyeztető munkakörülmények közötti foglalkoztatásra. Ezt komplex szabályrendszer biztosítja, melynek egyik eleme a munkavédelmi képviselő működése.

A **munkavédelmi képviselő** olyan, a munkavállalók által maguk közül megválasztott személy, aki a munkáltatóval való együttműködés során képviseli az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő munkavállalói jogokat és érdekeket.²³

²¹ Mt. 274. §

²² a munkavállalói érdekképviseleti tagdíjfizetés önkéntességéről szóló 1991. évi XXIX. törvény 1. §

²³ Mvt. 87. § 6/A. pont

A munkavédelmi képviselő **tanácskozhat** és ennek során **javaslatokat tehet**²⁴. A munkavédelmi képviselő tanácskozhat a munkáltatóval az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében, részt vehet az egészségre és biztonságra vonatkozó munkáltatói intézkedés kellő időben történő, előzetes megvitatásában²⁵, ideértve különösen:

- a munkavédelmi feladatok elvégzésében érintett személyek kijelölését, tevékenységét,
- a munkavédelmi tartalmú információk biztosítását,
- a munkavédelmi oktatás megszervezését.

Ha a 20 főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató munkáltatóknál munkavédelmi képviselőt nem választottak, akkor a fenti jogokat **a munkavállalók közvetlenül gyakorolják**²⁶ **munkahelyi munkavédelmi tanácskozás** formájában.

2.1.2 Egyéb, munkavédelmi érdekképviselést ellátó fórumok

A munkavédelmi képviselőkön túl az Mvt. további egyeztetési szinteket is meghatároz munkavédelmi kérdésekben.

Munkavédelmi bizottság: ha a munkáltatónál a (telephelyenként, részlegenként) megválasztott munkavédelmi képviselők száma legalább 3, a képviselők önmagukból munkavédelmi bizottságot hozhatnak létre. Ilyen esetben a fenti jogokat – ha azok a munkavállalók összességét érintik – a bizottság, ha csak az adott telephely, részleg dolgozóit érintik, az ott működő munkavédelmi képviselő gyakorolja. A bizottság tárgyalásán – a bizottság kezdeményezésére – a munkáltató vagy hatáskörrel rendelkező megbízottja köteles részt venni²⁷.

Központi munkavédelmi bizottság: bonyolultabb, több szinten szervezett munkáltatóknál a munkavédelmi bizottsági struktúra is igazodhat a vállalat szervezetéhez. A helyi (szervezeti egység) szinten működő munkavédelmi bizottságok létrehozhatnak központi munkavédelmi bizottságot. Ez legfeljebb 15 fős testület lehet, mely központi szinten a munkavédelmi képviselő jogait gyakorolja.²⁸

Paritásos munkavédelmi testület: ha a munkáltató legalább 20 főt foglalkoztat, az összmunkáltatói szinten létrehozott testületben egyenlő számban vesznek részt a munkáltató képviselői, valamint a munkavédelmi képviselők által maguk közül jelölt személyek. A paritásos testület a munkavédelmi képviselők jogkörét nem érintve, további jogosítványokat gyakorol, így:

- évente legalább egy alkalommal értékeli a munkahelyi munkavédelmi helyzet és tevékenység alakulását, és az ezzel összefüggő lehetséges intézkedéseket;
- megvitatja a munkahelyi munkavédelmi programot, figyelemmel kíséri annak megvalósítását;
- állást foglal a munkavédelmet érintő belső szabályok tervezetéről²⁹.

A paritásos munkavédelmi testület összetételénél és hatáskörénél fogva olyan jelentőséggel bír, hogy célszerű lehet működését a munkáltató felsővezetői szintjéhez

²⁴ Mvt.70. § (3) bekezdés

²⁵ Mvt.70. § (1)-(2) bekezdés

²⁶ Mvt. 70/A. § (1) bekezdés c) pont

²⁷ Mvt. 70/A. § (4)-(5) bekezdés

²⁸ Mt. 250. §

²⁹ Mvt.70/B. §

rendelni, vagy legalábbis a munkáltató szervezeti struktúrájában a megfelelő szinten elhelyezni.

2.2 A munkavédelmi képviselő választása

2.2.1 Kötelező választás

A munkavédelmi képviselőt a munkavállalók maguk közül választják, az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő jogaik és érdekeik képviseletére.

Munkavédelmi képviselő választása **kötelező**:³⁰

- a) 20 főt, vagy annál több munkavállalót foglalkoztató munkáltatóknál (illetve azok telephelyén, részlegénél is, ha a munkáltatói munkavédelmi jogosítványok a telephely vezetőjét megilletik);
- b) legfeljebb 19 főt foglalkoztató munkáltatóknál, ha a választást a munkáltatónál működő szakszervezet, üzemi megbízott vagy ezek hiányában a munkavállalók többsége kezdeményezi. (Ilyen kezdeményezés hiányában a munkavállalókkal közvetlenül kell a munkavédelmi kérdésekben egyeztetni).

2.2.2 A munkavédelmi képviselő személye

Munkavédelmi képviselővé választható³¹ (passzív választójog), aki

- a munkáltatónál legalább 6 hónapja munkaviszonyban áll (kivéve az újonnan alakult munkáltatót),
- az adott telephelyen, részlegnél dolgozik (ha a telephelyen is kell munkavédelmi képviselőt választani),
- cselekvőképes (legalább 18 éves és nem áll bírói határozattal kimondott, cselekvőképességet részben vagy egészben korlátozó gondnokság alatt),
- nem áll fenn a személyével kapcsolatosan összeférhetetlenségi ok:
 - nem gyakorol a munkaviszony létesítésével, megszüntetésével kapcsolatos munkáltatói jogot,
 - nem a vezető hozzátartozója,
 - nem a választási bizottság tagja,
 - nem végez a munkáltatónál a munkáltató megbízásából munkaviszony keretében főtevékenységként munkavédelmi feladatokat.

A munkavédelmi képviselőt 5 évre választják.

2.2.3 Választásra jogosultak

Az aktív választójog gyakorlására a munkáltatóval munkaviszonyban álló és az adott telephelyen dolgozó munkavállaló jogosult.³²

³⁰ Mvt. 70/A. § (1) bekezdés

³¹ Mt. 238. §, Mvt. 70/A. § (2) bekezdés

³² Mt. 239. §

2.2.4 A választás lebonyolítása

A választás lebonyolítása és a feltételek biztosítása a munkáltató kötelezettsége. Rendkívül lényeges, hogy a munkáltató a munkavédelmi képviselő választását semmilyen módon nem befolyásolhatja, abban aktív szerepet nem vállalhat, eltekintve természetesen attól, hogy egyes feladatokat a törvény számára kötelezővé tesz (pl. adatszolgáltatás, a választás költségeinek viselése). Semmilyen más szerepet azonban a választásban nem játszhat, tehát a jelöltállításba sem közvetlenül, sem közvetve nem szólhat bele, nyomást nem gyakorolhat. A költségviselés körében kizárólag az indokolt és szükséges költségek viseléséről lehet szó³³.

A választást – főszabály szerint - az Mt.-nek az üzemi tanács választásra vonatkozó szabályai alapján kell lebonyolítani³⁴.

A szavazás alapkövetelményei:

- egyenlő (minden munkavállalót egy szavazat illet meg),
- titkos (a szavazatok nem rendelkeznek hozzá egyes munkavállalókhöz),
- közvetlen (nem elektorokon keresztül történik).

A választás lebonyolítása érdekében **választási bizottságot** kell létrehozni. Ez a munkavállalók közösségének joga és egyben kötelezettsége. Ha a képviselő választás a törvény alapján kötelező, a munkáltatótól aktív szerep várható el a választási bizottság megalakításának elősegítésében, azonban ez nem vezethet oda, hogy esetlegesen kihasson a választás eredményének tisztaságára. Helyes lehet, ha a bizottságban részt vesz az előző munkavédelmi képviselő; a bizottságnak azonban nem lehet tagja az, aki maga is a képviselőségre aspirál (hiszen az összeférhetetlenség ezt kizárja a 2.2.2 pontban írtak szerint). Így, ha felmerül az újráválasztására való igény, akkor a bizottságnak nem lehet tagja.

A létrehozott választási bizottság legalább 3 főből áll, és azt minimum a választások előtt 60 nappal előtte létre kell hozni.

A választási bizottság tagja munkaidő-kedvezményre jogosult annak érdekében, hogy az ezzel összefüggő munkáját zökkenőmentesen végezni tudja. Ez alapján arra az időtartamra, amíg ezt a tevékenységét látja el, a munkavégzési kötelezettsége alól mentesül, távolléti díjának megfizetése mellett.³⁵

A munkáltató köteles megadni a választásra jogosultak és a választhatók **névsort** a választási bizottság részére. Ennek határideje a választási bizottság kérelmétől számított 5 nap. A munkáltató által megadott névsort a választási bizottság felülvizsgálja, és a választást megelőzően legalább 50 nappal korábban közzéteszi [Mt. 241. §].

Munkavédelmi képviselő-jelöltet állíthat:

- választásra jogosult munkavállalók legalább 10%-a,
- legalább 50 választásra jogosult munkavállaló, vagy
- a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet.

³³ Mt. 236. § (4) bekezdés

³⁴ Mvt. 70/A. § (3) bekezdés, Mt. 236-249. §

³⁵ Mt. 240. §

A jelöltállítás eredményességének feltétele, hogy az adott telephelyen, munkáltatónál legalább egy jelölt induljon a választáson.

Amennyiben a jelöltállítás eredménytelen, a jelöltállítási időszakot legfeljebb 15 nappal meg kell hosszabbítani. A jelöltek listáját a választási bizottság legalább 5 nappal a választást megelőzően teszi közzé, például kifüggesztéssel³⁶.

Ezt követően kerülhet sor a **választás lebonyolítására**. A munkavédelmi képviselőt közvetlen és titkos szavazással kell megválasztani³⁷. Ehhez szavazólapokat kell készíttetni, vagy elektronikus választás lehetőségét kell kialakítani, biztosítva, hogy a jelöltek neve egyértelműen feltüntetésre kerüljön, és hogy egy választó csak egy szavazatot adhasson le.

A választásról **jegyzőkönyvet** kell készíteni. A jegyzőkönyv rögzíti a választásra jogosultak számát, és a ténylegesen részt vevők számát, a leadott érvényes és érvénytelen szavazatok számát, az egyes jelöltekre leadott szavazatok számát, a megválasztott munkavédelmi megbízott nevét, továbbá az esetleges vitás ügyeket és az azzal kapcsolatos döntést.

A **választás akkor érvényes**, ha azon a jogosultak több mint a fele részt vett. Figyelmelen kívül kell hagyni azokat a munkavállalókat, akik a választás időpontjában keresőképtelen betegek, vagy fizetés nélküli szabadságon vannak. Eltérően a korábbi szabályozástól, a tartós kiküldetésben lévő munkavállalókat nem kell figyelmen kívül hagyni. Ez egyben azt is jelenti, hogy ők a választáson részt vehetnek (pl. ha kiküldetésüket erre az időre megszakítják)³⁹. A szavazat érvénytelenségével kapcsolatban a jogszabály azt rögzíti, hogy amennyiben azt nem az előírt módon (pl. előre kinyomtatott szavazólapon) adták le, vagy nem lehet megállapítani, hogy kire adták le a szavazatot, illetőleg a megválasztható tagok számánál több jelöltre adtak le szavazatot, akkor a szavazat érvénytelen.⁴⁰

Megválasztott munkavédelmi képviselőnek a leadott érvényes szavazatok közül legtöbbit – de legalább a szavazatok 30%-át – megszerző munkavállalót kell tekinteni. Szavazategyenlőség esetén a munkáltatóval fennálló hosszabb időtartamú munkaviszony dönt.

Kérdés, lehetőség van-e – az üzemi tanács póttagjai mintájára – **pót munkavédelmi képviselőt** is választani, arra az esetre, ha a megválasztott képviselő valamely okból az öt év letelte előtt kiesik. Az Mvt. szerint a munkavédelmi képviselők megválasztásának, megbízatása megszűnésének, visszahívásának rendjére, működési területére vonatkozóan az üzemi tanács tagjaira, illetve az üzemi megbízottra vonatkozó rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni.⁴¹ Ez a szabály csak a választás rendjére (eljárási szabályaira) vonatkozik, nem említi a póttag jogintézményének alkalmazhatóságát, ezért véleményünk szerint póttag nem választható, hanem új választást kell tartani.

Abban az esetben, ha a választás érvénytelen volt, azt legalább 30 nap elteltével, de 90 napon belül kell **megismételni**. Ha pedig a választás eredménytelen, mert egyik jelölt sem szerzte meg szavazatok legalább 30%-át, **újabb választást** kell tar-

³⁶ Mt. 241. §

³⁷ Mt. 243. §].

³⁸ Mt. 244

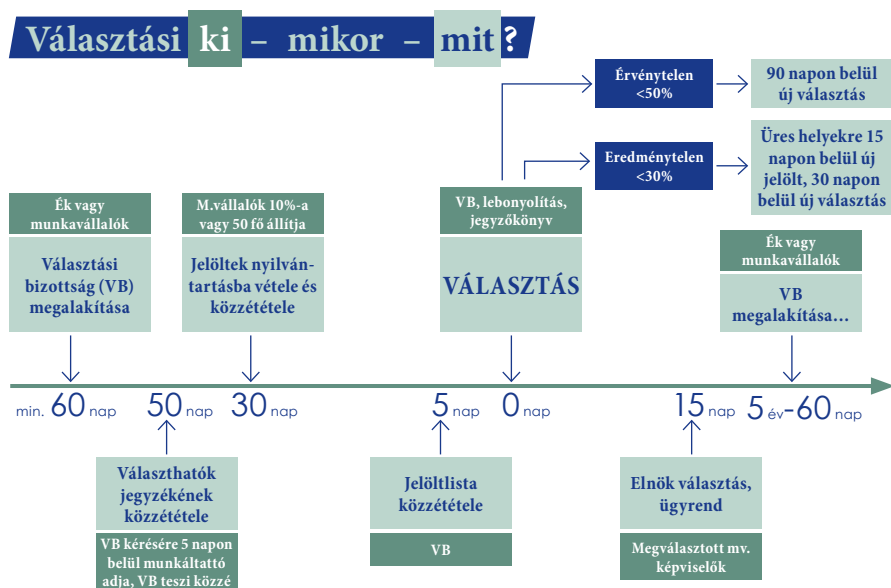
³⁹ Mt. 247. § (1) bek

⁴⁰ Mt. 245. §].

⁴¹ Mvt. 70/A. § (3) bekezdés

tani 30 napon belül. Ekkor az új választást megelőző 15 napig új jelöltek is állíthatók. Mindkét esetben a választáson legalább a választásra jogosultaknak már csak több mint egyharmadának kell részt vennie az érvényességi követelmény teljesüléséhez. Amennyiben a megismételt választás is érvénytelen lenne, az újabb munkavédelmi képviselő választást csak legkorábban egy év elteltével lehet megtartani.⁴² Abban az esetben, ha a munkavédelmi képviselő választásával kapcsolatban – ide értve a jelölést is – vita merülne fel, a munkáltató, a munkavállaló, illetve a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet a bírósághoz fordulhat. Ennek határideje a választási eljárás adott és vitatott eseményéhez képest 5 nap. A bíróság abban az esetben semmisíti meg a választás eredményét, ha lényeges, és a választás eredményét befolyásoló szabálysértést állapít meg. Ezt a körülményt a kérelemben a kérelmezőnek valószínűsíteni kell.

A megválasztott munkavédelmi képviselők személyéről a munkavállalókat tájékoztatni kell.



7. ábra. A munkavédelmi képviselői választás lebonyolítása

2.2.5 A szakszervezet szerepe a munkavédelmi képviselőválasztásban

Összefoglalóan: **a szakszervezet szerepe a munkavédelmi képviselő választásban** főként három területen jelentkezik:

- a 20 főnél kevesebbet foglalkoztató munkáltatónál, ahol törvény alapján nem kötelező a munkavédelmi képviselő választása, a választás kezdeményezésénél,
- a jelöltállításnál és
- az esetleges választási szabálysértés miatti bírósághoz fordulásnál.

3. A szakszervezet ellenőrzési joga

3.1 Közvetlen ellenőrzési jog

A korábbi munka törvénykönyve [1992. évi XXII. törvény] kifejezetten felhatalmazta a szakszervezetet, hogy a munkakörülményekre vonatkozó szabályok alkalmazását ellenőrizze. A hatályos Mt-ben ilyen rendelkezés nem található. Ez azonban nem jelenti azt, hogy a szakszervezetet ettől a jogától megfosztották volna. Az Mt. ugyanis felhatalmazza a szakszervezetet, hogy a **munkavállalókat** és nem csupán tagjait – többek között – **a munkakörülményeikkel kapcsolatosan is képviselje a munkáltatóval szemben**, és ennek elősegítésére információkat kérhet a munkáltatótól, véleményt mondhat és konzultációt kezdeményezhet, és természetesen biztosított számára a munkavégzés helyére történő belépés joga.

3.2 Ellenőrzési jog a munkavédelmi képviselőn keresztül

A másik lehetőség a munkavédelmi képviselőn keresztül élni az ellenőrzési joggal, különösen akkor, ha a képviselőt a szakszervezet jelölte. A munkavédelmi képviselő számára ugyanis az Mvt. kifejezetten ellenőrzési jogot biztosít.

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 munkahelyekre munkaidőben beléphet,
- tájékozódhat az ott dolgozó munkavállalóktól,
- tájékoztatást kérhet a munkáltatótól minden kérdésben, amely érinti az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzést⁴³.

Ugyanakkor felhívjuk a figyelmet arra, hogy a munkavédelmi képviselőt is terheli a **titoktartási** kötelezettség. 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.⁴⁴

Az információk két csoportra oszthatók:

- a) a munkáltató jogos gazdasági érdekei, vagy működése védelmében kifejezetten bizalmasan vagy üzleti titokként való kezelésre történő utalással átadott információk;

⁴³ Mvt.72. § (1)-(2) bekezdés

⁴⁴ Mvt. 76. § (2) bekezdés

b) egyéb, a tevékenységgel összefüggésben átadott információk.

Az első információcsoport tekintetében bármiféle nyilvánosságra hozatal, illetve az egyeztetésen kívül más célú felhasználás tilos; a második körbe tartozó információk nyilvánosságra hozhatók, de csak a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek veszélyeztetése vagy a személyiségi jogok (pl. jóhírnévhez való jog) megsértése nélkül.⁴⁵

Ezek a kötelezettségek a munkavédelmi képviselő által az információknak a szak-szervezet tudomására hozására is vonatkoznak.

3.3 Intézkedési lehetőségek az ellenőrzés alapján

A beszerzett információk alapján a munkavédelmi képviselő maga közvetlenül nem intézkedhet a munkáltató nevében és helyette, de a törvény megfelelő **eljárási eszközöket** biztosít számára annak érdekében, hogy a munkáltató megtegye a szükséges intézkedéseket, így:

- véleményt nyilváníthat, kezdeményezheti a munkáltatónál a szükséges intézkedés megtételét;
- részt vehet a munkáltató azon döntései előkészítésében, amelyek hatással lehetnek a munkavállalók egészségére és biztonságára (pl. szakemberek foglalkoztatása, munkavédelmi oktatás megszervezése, új munkahelyek létesítésére vonatkozó döntések, munkavédelmi szabályzat kiadása – ez utóbbival kapcsolatosan egyetértési joga van),
- részt vehet a munkabalesetek kivizsgálásában, a foglalkozási megbetegedés körülményeinek feltárásában.

A munkavédelmi képviselő kezdeményezéseire a munkáltatónak érdemben reagálnia kell. Ez lehet a kezdeményezett munkavédelmi intézkedés megtétele, egyeztetés lefolytatása, vagy – 8 napon belül – írásbeli, indokolt válaszadás.⁴⁶

A munkavédelmi képviselő kezében a legerősebb jogosítvány, hogy külső hatósági segítséget kérhet:

- megbeszélést folytathat a munkavédelmi hatósággal az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő kérdésekben (a hatóság jogalkalmazást segítő tevékenysége körében nyújt segítséget),
- a hatáskörrel rendelkező munkavédelmi hatósághoz fordulhat annak intézkedését (pl. ellenőrzését) kezdeményezve,
- a hatósági ellenőrzés során az ellenőrzést végző személlyel közölheti észrevételeit (tanúmeghallgatási jegyzőkönyvbe foglalt módon).

Van olyan ország, ahol a kollektív szerződés „hatalmazza” fel a munkavédelmi képviselőt a veszélyes munka beszüntetésére (leállítási joga)!

⁴⁵ Mt. 234. § 82)-(3) bekezdés

⁴⁶ Mvt. 73. § (1) bekezdés

3.4 A munkavédelmi képviselő védelme

Ilyen esetben általában már konfliktusos helyzet alakult ki a munkáltató és a munkavédelmi képviselő között, ezért a törvény gondoskodik a munkavédelmi képviselő munkajogi védelméről is:

- a) a munkavédelmi képviselőt **nem érheti hátrány** az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósítása érdekében történő fellépéséért, illetve a munkáltató vélt mulasztása miatt jóhiszeműen tett bejelentéséért,⁴⁷
- b) a munkavédelmi bizottság (vagy annak hiányában a választási bizottság) **egyértéke kell** a munkavédelmi képviselő (és 6 hónapig a legalább egy évig ezt a posztot betöltött volt munkavédelmi képviselő) munkaviszonyának a munkáltató által felmondással történő megszüntetéséhez, valamint egyoldalú munkavállalói intézkedéssel történő, más munkakörbe való átirányításához, más munkahelyre történő kiküldetéséhez és más munkáltatóhoz történő kirendeléséhez;⁴⁸
- c) a munkavédelmi hatóság **közigazgatási bírsággal** sújthatja azt a természetes személyt, aki a munkáltató képviselőjeként a munkavédelmi képviselőt a munkavédelemre vonatkozó szabályban biztosított jogainak gyakorlásában akadályozza, illetve a munkavédelmi képviselővel szemben jogainak gyakorlása miatt hátrányos intézkedést tesz.⁴⁹

Kapcsolódó jogesetek:

A ténylegesen munkavédelmi képviselőként tevékenykedő munkavállalót a felmondással kapcsolatos munkajogi védelem megilleti (BH 2008. 372).

A munkavédelmi képviselői feladatokat ellátó munkavállalót a választott (kooptált) tisztségviselők munkajogi védelme megilleti akkor is, ha a munkavédelmi képviselői választásra nem került sor, mert a választás lebonyolítását a munkáltató elmulasztotta (BH 2012. 171).

Valamennyi megválasztott munkavédelmi képviselőt megilleti a munkajogi védelem (EH 2016. M15).

4. A munkáltató kötelességei a munkavédelmi előírások betartásában

4.1 Általános munkavédelmi kötelezettségek

A munkavédelmi szabályozás alapelve, hogy elsődlegesen a munkáltató köteles biztosítani az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit. Ebben természetesen a maguk részéről a munkavállalók is kötelesek köz-

⁴⁷ Mvt. 62. §

⁴⁸ Mvt. 76. § (3) bekezdés, Mt. 273. § (1), (2) és (6) bekezdés

⁴⁹ Mvt. 82/D. § (1) bekezdés d) pont

reműködni (pl. az utasításokat betartani, a védőeszközöket alkalmazni), de a fő felelősség mindenképpen a munkáltatót terheli. E **felelőssége objektív**, abban az esetben is fennáll, ha a munkavállaló nem tesz eleget saját kötelezettségeinek.

A munkáltató széleskörű felelősségéből következik, hogy az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményei megvalósításának konkrét, az adott munkahely sajátosságaihoz igazodó módját saját maga határozhatja meg. E jogosultságának csupán a jogszabályok és szabványok szabnak keretet, valamint az az előírás, hogy a munkáltatói feladatok teljesítésével összefüggésben keletkező költségeket és egyéb terheket nem háríthatja át a munkavállalóra.⁵⁰ A munkáltató által megválasztható lehetőségek további korlátja, hogy az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek teljesítése helyett a munkáltató **pénzbeli vagy egyéb megváltást** a munkavállalónak nem adhat.⁵¹

Amennyiben a munkáltató az átlagtól eltérő munkavégzési feltételek, a munka veszélyes volta miatt bérpótlékot fizet, ez nem mentesíti a veszélyek elkerülése, vagy csökkentése érdekében hozott intézkedések megtétele alól!

4.2 Részkötelezettségek

A munkáltató ezen kötelezettsége a gyakorlatban számtalan, a munkabiztonságot, illetve a munkahigiénét érintően számos **részfeladatok végrehajtásában** nyilvánul meg. Ezek felsorolásszerűen:⁵²

A munkáltató köteles

- 1) a tevékenység megkezdését megelőzően, aztán pedig ismétlődően kockázatértékelést végezni, azaz értékelni a munkavállalók egészségét és biztonságát veszélyeztető kockázatokat;
- 2) egységes és átfogó megelőzési stratégia kialakítására, amely kiterjed a munkafolyamatra, a technológiára, a munkaszervezésre, a munkafeltételekre, a szociális kapcsolatokra és a munkakörnyezeti tényezők hatására;
- 3) megadni a szükséges utasításokat és tájékoztatást a munkavégzést megelőzően a munkavállalók részére;
- 4) a munkavállalókat munkavédelmi oktatásban részesíteni;
- 5) rendszeresen meggyőződni arról, hogy a munkakörülmények megfelelnek-e a követelményeknek, és a munkavállalók ismerik, illetve megtartják-e a rájuk vonatkozó rendelkezéseket;
- 6) a munkavégzés körülményeihez igazodó, illetve az azzal összefüggő veszélyek figyelembevételével megfelelő munkaeszközöket biztosítani a munkavállalók részére;
- 7) biztosítani a védőeszközök rendeltetésszerű használhatóságát, védőképességét, kielégítő higiénés állapotát, szükségés tisztítását, karbantartását (javítását), pótlását;

⁵⁰ Mvt. 2. §

⁵¹ Mt. 18. § (2) bekezdés

⁵² Mvt. 54-57. §

- 8) ingyenesen biztosítani a munkavállaló előzetes és rendszeres munkaköri alkalmassági vizsgálatát;⁵³
- 9) a tudomására jutott rendellenességet, illetve a munka egészséget veszélyeztető és nem biztonságos végzésével kapcsolatos bejelentést haladéktalanul kivizsgálni, a szükséges intézkedéseket megtenni, az érintetteket értesíteni, és közvetlen veszély esetén a munkavégzést leállítani;
- 10) köteles munkavédelmi szakembert alkalmazni;
- 11) minden bejelentett, illetve tudomására jutott balesetről megállapítani, hogy munkabalesetnek tekinti-e. A foglalkozási megbetegedéseket és a fokozott expozíciós eseteket is be kell jelenteni, ki kell vizsgálni, illetve nyilvántartásba kell venni;
- 12) új technológiák bevezetése előtt kellő időben megtárgyalni a munkavállalókkal, illetve munkavédelmi képviselőikkel bevezetésük egészségre és biztonságra kiható következményeit;
- 13) veszély esetére intézkedési tervet kidolgozni, külső szolgáltatókkal (mentők, tűzoltók, katasztrófavédelem) való kapcsolatfelvételt biztosítani.

5. Együttműködési kötelezettség

5.1 Az együttműködési kötelezettség jelentése

Az együttműködési kötelezettség egyfelől olyan általános munkajogi alapelv vagy magatartási követelmény, amelynek lényege, hogy az egyik fél a jogai gyakorlását és kötelességei teljesítését a másik fél érdekeit is szem előtt tartva végzi. Megsértése rendeltetésellenes joggyakorlásban vagy kötelezettségzegésben nyilvánul meg. Az együttműködési kötelezettség másfelől konkrét kötelezettségekben nevesítve is megjelenik a munkajogi, munkavédelmi joganyagban.

Az együttműködési kötelezettség legfontosabb, külön is nevesített megnyilvánulási módja a felek kölcsönös tájékoztatási kötelezettsége, amely minden, a munkaviszonnyal kapcsolatos lényeges kérdésre kiterjed. A tájékoztatással ugyanis a másik fél abba a helyzetbe hozható, hogy saját jogait, kötelezettségeit jogszerűen gyakorolhassa, teljesíthesse.

Az **együttműködési és tájékoztatási kötelezettség a munkavédelem területén** is megjelenik:

- a munkáltatóknak és a munkavállalóknak a munkavédelemre vonatkozó jogszabályokban meghatározott jogok gyakorlása és kötelezettségek teljesítése során együtt kell működniük,⁵⁴

⁵³ Mvt. 58. §, a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet];

⁵⁴ Mvt. 6. §

- a munkavállalónak, a munkavédelmi képviselőnek (bizottságnak) és a munkáltatónak az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében együtt kell működniük, jogaikat és kötelezettségeiket rendeltetésüknek megfelelően kell gyakorolniuk, illetve teljesíteniük, így különösen a szükséges információt (tájékoztatást) a kellő időben egymás részére megadniuk.⁵⁵

5.2 Konkrét együttműködési kötelezettségek

5.2.1 Tájékoztatási kötelezettségek

Az Mvt. a következő legfontosabb, általános **tájékoztatási kötelezettségeket** nevesíti:

A munkáltatónak tájékoztatnia kell:

- a munkavállalókat és a munkavédelmi képviselőt (bizottságot) arról, hogy az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel kapcsolatos őt terhelő feladatait ki látja el,⁵⁶
- a munkavédelmi, munkaegészségügyi szaktevékenységet végző személyt, továbbá a munkavédelmi képviselőt (bizottságot), annak hiányában a munkavállalókat a kockázatértékelés és a munkavédelmi intézkedések tapasztalatairól, a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések nyilvántartásáról és bejelentéséről, a 81. § szerint a munkavédelmi hatóságtól kapott munkavédelmi információkról, különösen a munkáltatónál végzett ellenőrzések megállapításairól.⁵⁷

A munkáltatónak biztosítania kell, hogy munkavállalói és azok munkavédelmi képviselői a munkakörülményeikkel kapcsolatban a szükséges felvilágosítást a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatótól megkaphassák.⁵⁸

Kapcsolódó jogeset:

A munkáltatót büntetőjogi felelősség terheli az általa foglalkoztatott munkavállaló testi sérülést és/vagy maradandó fogyatékoságot, esetleg halált eredményező üzemi balesetért, ha a munka végzése során előálló baleseti veszélyhelyzetet nem maga teremtette meg, de annak bekövetkeztét a tőle elvárható pontosságot tanúsítva - e munkavégzés körülményeinek ellenőrzésével vagy ellenőriztetésével - észlelhette volna, s erről e munkavállalóját tájékoztatva a baleset elkerülhető lett volna.

A munkáltatónak a munkavédelmi jogszabályon nyugvó baleset-megelőzési célú ellenőrzési és tájékoztatási köteletségét az sem szünteti meg, ha a munkavédelmi jogszabályok alapján több munkáltatónak ugyanazon munkahelyen történő munka végzése esetén a munkavégzés feltételeinek összehangolásával összefüggő baleset-megelőző intézkedések megtételére vonatkozó kötelezettség rajta kívül mást is terhel, aki azt ugyancsak elhanyagolta (BH 2016. 230).

⁵⁵ Mvt. 71. §

⁵⁶ Mvt. 59. § (1) bekezdés];

⁵⁷ Mvt. 59. § (2) bekezdés

⁵⁸ Mvt. 58. § (3) bekezdés

5.2.2 Egyéb együttműködési kötelezettségek

A munkáltatót terhelő **együttműködés további formái és területei** a következők:

- 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**;
- köteles a munkavédelmi kérdésben intézkedési jogkörrel bíró személlyel képviseltetni magát a tanácskozáson;
- köteles a paritásos munkavédelmi testületbe döntésre jogosult vezető állású munkavállalót, továbbá munkáltatói munkavédelmi feladatokat részben vagy egészben ellátó személyt (intézkedésre jogosult munkairányítót, illetve a munkáltatóval szervezett munkavégzésre irányuló jogviszonyban lévő munkavédelmi szakembert) kijelölni;
- köteles érdemben reagálni (elutasítása esetén 8 napon belül írásban, indokoltan) a munkavédelmi képviselő kezdeményezéseire,
- biztosítani kell a feltételeket – munkaidő-kedvezményt, eszközöket, költségeket, képzésben való részvételt – annak érdekében, hogy a munkavédelmi képviselő a jogait gyakorolhassa,
- a munkáltatónak lehetővé kell tennie a munkavédelmi képviselő részvételét a munkabaleset kivizsgálásában.

6. A kereskedelem területén bekövetkezett munkabalesetek

A **munkáltatónak** minden bejelentett, illetve tudomására jutott **balesetet ki kell vizsgálnia** és meg kell állapítania, hogy munkabalesetnek tekinti-e. A mielőbbi kivizsgálás és a balesethez vezető okok feltárása érdekében a sérült munkavállalónak illetve a balesetet észlelő személynek elemi érdeke, de a törvényben foglalt kötelezettsége is, hogy **a balesetet a munkát közvetlenül irányító személynek haladéktalanul jelentse**.

Ez a kötelezettség olyan súlyú, hogy elmulasztása esetén a törvény **komoly következményt rendel az azonnali jelzés elmaradásához**. Ugyanis, ha a sérült neki felróható okból ezen kötelezettségének nem tesz eleget, a baleset munkáltatói kivizsgálása során a sérültet terheli annak bizonyítása, hogy a baleset a munkavégzés során vagy azzal összefüggésben történt!⁵⁹ Ezen felül a balesetet eltitkolása akár közigazgatási bírság kiszabását is lehetővé teszi (lásd bővebben a 7.4.2 pontot).

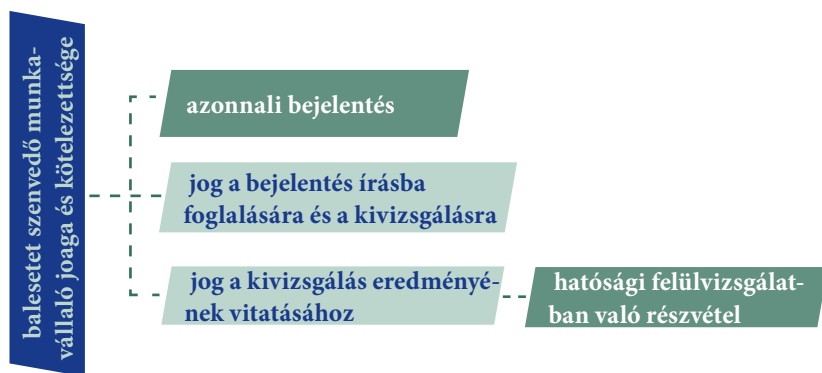
Amennyiben a **munkavállaló** nem ért egyet a balesete kivizsgálásának eredményével (például azért, mert kizárólag az ő közrehatását állapították meg), vagy a

⁵⁹ Mvt. 66. §

munkáltató a balesetet nem ismeri el munkabalesetnek, akkor **bejelentéssel élhet a munkavédelmi hatóság felé**. A munkavállaló bejelentése alapján a munkavédelmi hatóság az eljárást hivatalból folytatja le.⁶⁰

A munkabaleset bekövetkezéséhez vezető tényeket csak részben vagy egyáltalán nem feltáró munkabaleset kivizsgálásnak és munkabaleseti jegyzőkönyvezésnek az lehet a következménye, hogy a munkáltató kártérítési felelősségének megállapítása iránt indított munkaügyi perben a munkavállalót terheli annak bizonyítása, hogy – a baleseti jegyzőkönyvben foglaltakkal szemben – a balesetben számos más körülmény is közrejátszott.

Amennyiben a balesetet a munkáltató nem ismeri el munkabalesetnek, akkor a sérült számára nem járnak az üzemi baleseti ellátások (pl. 100%-os táppénz a biztosítási jogviszony hosszától függetlenül, térítésmentes gyógyszerek és segédeszközök).



8. ábra. A munkabalesetben sérült munkavállaló jogai és kötelezettségei

A baleset kivizsgálásában a szakszervezet képviselheti – meghatalmazása alapján – a sérült munkavállalót.

A szakszervezeti képviselő bevonása nemcsak a munkavállaló számára előnyös, hanem rálátást biztosít a szakszervezet számára a munkabalesethez vezető hiányosságokra, továbbá lehetőséget ad a balesetből származó tanulságok levonására és megalapozhatja bizonyos munkáltató intézkedések követelését.

A munkabalesetek elemzésével lehetőség van a kiváltó okok feltárására, a főbb személyi, tárgyi, szervezési hiányosságok megismerésére, ezért az alábbiakban kiemelünk néhány szempontot, amelyek **a kiskereskedelemben bekövetkezett munkabalesetek tanulságain** alapulnak.

A munkakörök tekintetében a legtöbb baleset az eladókat és az áruösszeállítókat éri. Az eladók által elszenvedett sérülések okai jellemzően az ütődések, esések, valamint a kés vagy a bőrön keresztül behatoló idegen test okozta sérülések, az esések.

Az **ütődések** a leeső tárgyaktól következtek be, míg az **esések** többsége az ugyanazon szinten történtek, főképpen a botlások miatt. Rendkívül magas a **kések általi balesetek** aránya, melyeknek negyedrészt a húskereskedelemmel összefüggő húsdarabolással magyarázható. A **bőrön keresztül behatoló idegen tárgyak** (pl. szeg, szilánk) miatti balesetek a rakodásoknál következnek be, nem megfelelő csomagolás, sérült rakodólap miatt, illetve egyéni védőeszköz mellőzése következtében.

A sérülések jellemzően kézi anyagmozgatás, gyalogos közlekedés és az éllelmiszer-kiskereskedelemben fordulnak elő. A **kézi anyagmozgatás** jellemző tevékenység a kereskedelem területén, a gépesítésre csupán a nagy cégeknél került sor. A kézi anyagmozgatás bár egyszerű munka, de szabályainak megsértése (pl. emelési, szállítási testhelyzet, egyéni védőeszköz használata) az összes baleset több mint negyedéhez vezetett. A **gyalogos közlekedés** közbeni balesetek többségét az egyenetlen padozat, szennyezett felület, és a padozaton hagyott kötöző elemek, hulladékok, valamint a nem megfelelő lábbeli viselése okozhatja.

Az **éllelmiszer kiskereskedelem**ben számos olyan gépet, kéziszerszámot használnak, melyek műszakilag nem megfelelőek, vagy helytelen használják őket.

Részlet a nemzetgazdasági miniszter 2016. évi munkavédelmi helyzetjelentéséből: ⁶¹

A **kereskedelem** ágazatban az új építésű egységekben a körülmények megfelelőek, a régebben nyílt és kisebb egységeknél gyakoribbak a munkavédelmi hiányosságok. A kiskereskedelmi vállalkozásoknál a munkavédelmi tevékenység gyakran csak látészólagos, a kötelező dokumentumokat elkészítették, de azon túl tényleges megelőző tevékenységet nem folytatnak.

A **legtöbb hiányosság** a raktározás, a gépi anyagmozgatás területén adódik. Az ellenőrzött munkahelyek raktárának közlekedési útvonalában továbbra is probléma a sok árutárolás, amelynek következtében nagymértékben lecsökkentették a biztonságos közlekedési útvonalat, így a raktárban a biztonságos mozgástér nem volt biztosítva, ennél fogva a raktározási területek túlzásúfoltak, a menekülési útvonal akadályozott volt.

2016 folyamán az áruházláncok, bevásárló központok területén a foglalkoztatottak nagy létszámával összefüggésben gyakoriak voltak a munkabalesetekkel kapcsolatos hatósági ellenőrzések. Az **ágazatban a munkabalesetek** főként a kézi-gépi anyagmozgatás, valamint a szeletelő gépekkel, késekkel, törött üvegekkel, illetve csomagbontás során következtek be.

Az **egyéni védőeszközök** használatával kapcsolatban továbbra is az a tapasztalat, hogy védelmi képességüket veszített eszközök cseréjéről nem gondoskodnak időben, annak ellenére, hogy a munkaterületen rendelkezésre állt megfelelő védelmi képességgel rendelkező védőeszköz.

Egy-két kereskedelmi egységben a zárttéri munkahelyre a meleg és a hideg **évszakban előírt léghőmérsékleti értékeket** a munkáltató nem biztosította, így a munkavállalók kedvezőtlen klimatikus viszonyok között végezték tevékenységét.

⁶¹ forrás: 2017.09.29. Az NGM Munkavédelmi Főosztályának tájékoztatása, a letöltés helye: http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=172&set_list_type=long&archiv=0, a letöltés időpontja 2017. 12.15.

7. A hatóság szerepe és a szankció alkalmazása

7.1 A munkavédelmi hatóság

A munkavédelemre vonatkozó szabályok megtartásának elősegítését, valamint ellenőrzését a munkavédelmi hatóság látja el. 2017-től a munkavédelmi hatóság a fővárosi és megyei **kormányhivatal járási** (fővárosi kerületi) **hivatala**.⁶² A hatóság határozata első fokon jogerős és végrehajtható. A határozat felülvizsgálatát jogszabálysértésre hivatkozva kereset benyújtásával lehet kérni a közigazgatási bíróságtól.

7.2 A munkavédelmi ellenőrzés

A munkavédelmi hatósági feladatok közül a munkavédelmi ellenőrzést a járási hivatal folytatja le. A járási hivatal annak a **kormányhivatalnak az illetékességi területén**, ahol a székhelye található, valamennyi munkahelyen (pl. építési területen) ellenőrzést tarthat, függetlenül attól, hogy a foglalkoztató székhelye és telephelye az adott illetékességi területen található-e. Ennek keretében ellenőrzi a munkavédelemre vonatkozó szabályok megtartását:

- a munkáltatók és munkavállalók egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel kapcsolatos feladatainak és kötelezettségeinek teljesítését,
- a munkáltatóval szerződött foglalkozás-egészségügyi szolgálatok munkavédelmi feladatainak megvalósítását;
- a munkahelyek létesítésére, a munkaeszközök üzemeltetésére, az alkalmazott technológiákra és anyagokra, valamint az egyéni védőeszközökre vonatkozó követelmények betartását,
- a munkabalesetek, foglalkozási megbetegedések és fokozott expozíciós esetek kivizsgálására, bejelentésére, nyilvántartására, valamint megelőzésére tett intézkedéseket.⁶³

Eljárására 2018. január 1-jétől új törvény, az általános közigazgatási rendtartásról szóló 2016. évi CL. törvény [Ákr.] vonatkozik.

7.3 Az alkalmazható intézkedések

7.3.1 A vizsgálat lefolytatását elősegítő intézkedések

A járási hivatal a vizsgálat lefolytatása érdekében

- valamennyi munkahelyen - külön engedély nélkül - **ellenőrzést tarthat**;
- a munkahelyen tartózkodó személytől az ellenőrzéshez szükséges **felvilágosítást** kérhet,

⁶² az állami foglalkoztatási szerv, a munkavédelmi és munkaügyi hatóság kijelöléséről, valamint e szervek hatósági és más feladatainak ellátásáról szóló 320/2014. (XII. 13.) Korm. rendelet 2. §

⁶³ Mvt. 81.§

- az ellenőrzés lefolytatásának akadályozása esetén a **rendőrség segítségét** veheti igénybe.

7.3.2 A szabálytalanságok kiküszöbölését szolgáló intézkedések

Az ellenőrzés eredménye alapján a következőket teheti:

- a **munkáltató felhívása** az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek teljesítésére;
- a **feltárt hiányosságok megszüntetésére kötelezés**: meghatározott határidő tűzésével;
- **munkavégzéstől eltiltás**: az előírások súlyos megszegésével foglalkoztatott munkavállalóra vonatkozóan;
- **működés, tevékenység, anyag, eszköz, védőeszköz használata felfüggesztésének elrendelése** a munkavédelmi veszély elhárításáig, a tanúsítvány beszerzéséig,
- a **munkáltató belső munkavédelmi ellenőrzésének elrendelése** a munkahelyre, az egyéni védőeszközre, a munkaeszközre, a technológiára vonatkozóan.

7.3.3 A munkabalesetekkel kapcsolatos intézkedések

A munkabalesetekkel, fokozott expozíciókkal kapcsolatosan a járási hivatal jogosult:

- a) ezeket **kivizsgálni**,
- b) a balesetet **munkabalesetnek minősíteni**,
- c) az elmulasztott, illetve nem megfelelően végzett **bejelentést vagy kivizsgálást elrendelni**.

7.4 Az alkalmazható szankciók

A járási hivatal szankcióként **kétféle bírságot** szabhat ki. A munkavédelmi bírság a munkáltatóval (természetes vagy jogi személlyel), a közigazgatási bírság csak természetes személlyel (pl. a munkáltató vezetőjével, valamely alkalmazottjával) szemben szabható ki.

7.4.1 Munkavédelmi bírság

A munkavédelmi bírság kiszabására első fokon az a munkavédelmi hatósági hatáskörben eljáró járási hivatal jogosult, amelynek illetékességi területén az ellenőrzött munkahely található.

A munkavédelmi bírság

- az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre vonatkozó **követelmények teljesítésének elmulasztása**, és

- ezzel a munkavállaló életét, testi épségét vagy egészségét **súlyosan veszélyeztetése** miatt szabható ki.

A biztosan súlyos veszélyeztetésnek minősülő eseteket a törvény felsorolja (pl. előzetes kockázateértékelés hiánya (egyres esetekben); veszélyes munkaeszköz, létesítmény, munkahely, technológia munkavédelmi üzembe helyezésének elmaradása; veszélyes munkaeszköz és technológia időszakos biztonsági felülvizsgálatának elmulasztása, a szükséges biztonsági berendezések, egyéni védőeszközök működésképtelensége, illetve hiánya).

A munkavédelmi bírság mértéke 50.000-10.000.000 Ft. lehet. A konkrét mértéket a hatóság a törvényben meghatározott mérlegelési szempontok (pl. a veszélyeztetett munkavállalók száma, a szabály megsértése következményeinek súlyossága, a szabálysértés ismétlődő jellege stb.), és a munkavédelmi bírság mértékére és kiszabására vonatkozó részletes szabályokról szóló 273/2011. (XII. 20.) Korm. rendelet szerint határozza meg.

7.4.2 Közigazgatási bírság

Közigazgatási bírság **akkor szabható ki**, ha valamely természetes személy a szervezett munkavégzés során:

- **munkavédelmi szabályszegés** aktív magatartással, vagy mulasztással (a munka egészséges és biztonságos végzésére, illetve annak ellenőrzésére vonatkozó szabályokat megszegi)
- **az ellenőrzési kötelezettség megsértése** (ha feladatkörében eljárva, e szabályok végrehajtásának mellőzését eltűri),
- **a munkabalesettel, foglalkozási megbetegedésekkel kapcsolatos szabályszegések** (a nyilvántartási, kivizsgálási, jegyzőkönyv-készítési és bejelentési, adatszolgáltatási kötelezettség nem teljesítése késedelmes teljesítése, vagy valótlán adat közlése, eltitkolása, kivizsgálásának megakadályozása),
- **a munkavédelmi képviselő akadályozása** (a munkáltató képviselőjeként a munkavédelmi képviselőt a munkavédelemre vonatkozó szabályban biztosított jogainak gyakorlásában akadályozza, illetve a munkavédelmi képviselővel szemben jogainak gyakorlása miatt hátrányos intézkedést tesz.)

A közigazgatási bírság összege jogsértésenként (akár egy eljárásn belül is) 0-500.000 Ft között lehet.

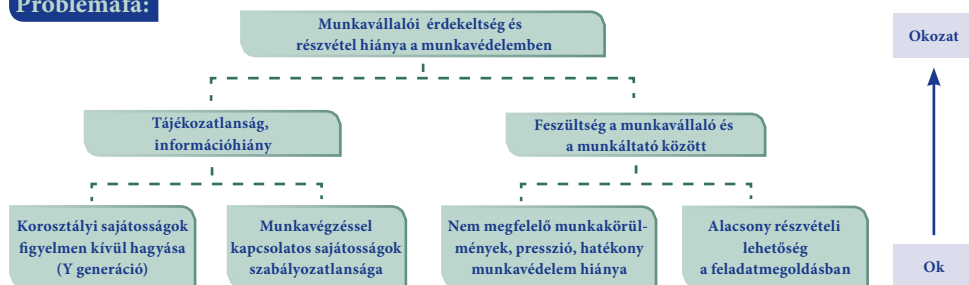


9. ábra. A munkavédelmi hatóság intézkedései

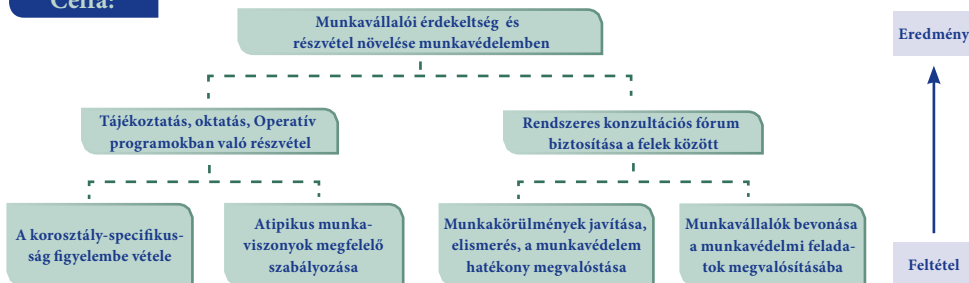
8. Összegző gondolatok a jövőről

A szakszervezet és a munkavédelmi képviselőt, de a munkáltató feladata is, hogy megkeresse az egészségtudatos és kockázatkerülő magatartást gátló tényezőket és közösen kidolgozza a javaslatokat ezek megszüntetésére. Ezt egy probléma- és célfa segítségével lehet a legjobban szemléltetni.⁶⁴

Problémafa:



Célfa:



A **cél tehát az**, hogy a munkavállalók az egészséget nem veszélyeztető, biztonságos munkavégzés feltételeinek megteremtésében ne csak külső szereplőként, esetleg annak elszenvetőjeként legyenek jelen, hanem tudatos, elkötelezett embereké váljanak. Ehhez az szükséges, hogy megértsék annak fontosságát.

A munkavédelmi képviselőnek a szakszervezettel együttműködve fel kell mérnie a munkavállalói igényeket a biztonságos munkavégzéssel összefüggésben, fórumot kell szerveznie a felmerülő munkavédelmi kérdések megvitatására; munkáltatói részvétellel munkavédelmi tréningeket, munkahelyi egészségvédelmi akciókat kell tartani.

A **megvalósulás előfeltétele** pedig nem más, mint egyrészt a munkavédelem iránt elkötelezett munkavédelmi képviselő helyi szinten történő megválasztása, a munkavédelmi képviselői lefedettség növelése a szakszervezet segítségével másrészt rendszeresített tájékoztatás és konzultáció a szakszervezet és a munkavédelmi képviselő, valamint a munkáltató képviselői (munkáltatói jogkör gyakorlók és munkavédelmi szaktevékenységet végzők) között.

⁶⁴ Az ábrát Pancza Klára: A szakszervezetek részvételi lehetőségei a kiskereskedelmi munkakörülmények javításában és a munkavédelmi képviselők szerepének erősítésében című szakdolgozatából vettük át.

| | |
|---|-----------|
| 1. A szakszervezet jogai és kötelességei a Munka törvénykönyve alapján | 3 |
| 1.1 A képvisellel rendelkező szakszervezet | 3 |
| 1.2 A képvisellel rendelkező szakszervezet jogai az Mt. szerint..... | 3 |
| 1.2.1 Képviselési jog | 7 |
| 1.2.2 A tájékoztatási és tájékozódási jog..... | 4 |
| 1.2.3 A véleményezési jog..... | 6 |
| 1.2.4 A konzultációhoz való jog | 6 |
| 1.2.5 Kollektív szerződés kötési jogosultság | 7 |
| 1.2.6 Egyéb jogosultságok | 8 |
| 2. A szakszervezet szerepe a munkavédelmi képviselők választásában | 9 |
| 2.1 A munkavédelmi képviselő jogállása | 9 |
| 2.1.1 A munkavédelmi képviselő jogai | 9 |
| 2.1.2 Egyéb, munkavédelmi érdekképviseletet ellátó fórumok | 10 |
| 2.2 A munkavédelmi képviselő választása | 11 |
| 2.2.1 Kötelező választás..... | 11 |
| 2.2.2 A munkavédelmi képviselő személye..... | 11 |
| 2.2.3 Választásra jogosultak | 11 |
| 2.2.4 A választás lebonyolítása..... | 12 |
| 2.2.5 A szakszervezet szerepe a munkavédelmi képviselőválasztásban | 14 |
| 3. A szakszervezet ellenőrzési joga..... | 15 |
| 3.1 Közvetlen ellenőrzési jog..... | 15 |
| 3.2 Ellenőrzési jog a munkavédelmi képviselőkön keresztül..... | 15 |
| 3.3 Intézkedési lehetőségek az ellenőrzés alapján | 16 |
| 3.4 A munkavédelmi képviselő védelme..... | 17 |
| 4. A munkáltató kötelességei a munkavédelmi előírások betartásában..... | 17 |
| 4.1 Általános munkavédelmi kötelezettségek..... | 17 |
| 4.2 Részkötelezettségek..... | 17 |
| 5. Együttműködési kötelezettség..... | 19 |
| 5.1. Az együttműködési kötelezettség jelentése | 19 |
| 5.2 Konkrét együttműködési kötelezettségek..... | 20 |
| 5.2.1 Tájékoztatási kötelezettségek | 20 |
| 5.2.2 Egyéb együttműködési kötelezettségek | 21 |
| 6. A kereskedelem területén bekövetkezett munkabalesetek..... | 21 |
| 7. A hatóság szerepe és a szankció alkalmazása | 24 |
| 7.1 A munkavédelmi hatóság | 24 |
| 7.2 A munkavédelmi ellenőrzés | 24 |
| 7.3 Az alkalmazható intézkedések | 24 |
| 7.3.1 A vizsgálat lefolytatását elősegítő intézkedések | 24 |
| 7.3.2 A szabálytalanságok kiküszöbölését szolgáló intézkedések | 25 |
| 7.3.3 A munkabalesetekkel kapcsolatos intézkedések..... | 25 |
| 7.4 Az alkalmazható szankciók | 25 |
| 7.4.1 Munkavédelmi bírság..... | 25 |
| 7.4.2 Közigazgatási bírság | 26 |
| 8. Összegző gondolatok a jövőről | 27 |