

A munkavédelmi képviselők feladatainak összefoglalása

GINOP 5.3.4-16-2018-00035 számú „Munkabiztonság és a munkaegészségügy komplex fejlesztése az adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység, és a művészet, szórakoztatás, szabadidő ágazatok terén”



Szerzők:
Dr. Bartos Szabolcs, Nagy József

Készült a
„Munkabiztonság és a munkaegészségügy komplex
fejlesztése az adminisztratív és szolgáltatást támogató
tevékenység, és a művészet, szórakoztatás,
szabadidő ágazatok terén”
GINOP-5.3.4-16-2018-00035
projekt keretében

Kiadja: Magyar Iparszövetség (OKISZ)

Nyomdai produkció: Printing Solutions Bt.
Felelős vezető: Szöllősi Ádám
Budapest, 2019



A munkavédelmi képviselők feladatainak összefoglalása

GINOP 5.3.4-16-2018-00035 számú „Munkabiztonság és a
munkaegészségügy komplex fejlesztése az adminisztratív és
szolgáltatást támogató tevékenység, és művészet,
szórakoztatás, szabadidő ágazatok terén”

Tartalomjegyzék

1. Bevezetés.....	3
2. A munkavédelmi képviselet jellege	7
3. A munkavédelmi képviselő választás menete	18
4. A munkavédelmi testület.....	27
5. A munkavédelmi képviselő jogállása	32
6. A képviselői jogok rendeltetésszerű gyakorlása.	37
7. A munkavédelmi képviseleti feladatok.....	41
8. A munkavédelmi képviselő (bizottság) működési feltételei.	54
9. A munkavédelmi képviselő jogi védettsége	58

1. Bevezetés

A Munkavédelemről szóló törvény (továbbiakban Mvt.) az értelmező rendelkezésekről szóló VIII. fejezetében a következők szerint határozza meg a munkavédelmi képviselő fogalmát:

„6/A. Munkavédelmi képviselő: olyan, a munkavállalók által választott személy, aki a munkáltatóval való együttműködés során képviseli az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő munkavállalói jogokat és érdekeket.”

Az Mvt. biztosítja a munkavédelemmel kapcsolatos érdekegyeztetést, valamint a munkavállalók munkavédelmi érdekvédelmét, meghatározva a munkavédelmi képviselők jogait és kötelezettségeit, nem érintve a munkavállalói érdekképviselőknek más jogszabályban - így különösen a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényben (a

továbbiakban: Mt.), a közszolgálati tisztviselőkről, az állami tisztviselőkről, illetve a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvényekben - szabályozott, munkavédelemmel kapcsolatos jogait.

Az Mvt. a rendelkezései között a munkavállalók számára biztosítja a jogot, hogy maguk közül képviselőt, vagy képviselőket válasszanak.

Kiadványunk a GINOP 5.3.4-16-2018-00035 számú „Munkabiztonság és a munkaegészségügy komplex fejlesztése az adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység, és művészet, szórakoztatás, szabadidő ágazatok terén” pályázat keretében készült.

Kiadványunk célja az ezen ágazatokban dolgozó munkavédelmi képviselők számára a munkavédelmi képviselőként ellátandó feladatainak összefoglalása, bemutatása.

A GINOP 5.3.4-16-2018-00035 számú „Munkabiztonság és a munkaegészségügy komplex fejlesztése az adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység és a művészet, szórakoztatás, szabadidő ágazatok terén” projektje a következő területeket, alágazatokat foglalja magába:

- Alkotó, művészeti, szórakoztató tevékenység (előadó, alkotóművész)
- Kölcsönzés (gépjármű, háztartási cikkek, sporteszközök, immateriális javak)
- Munkaerőpiaci szolgáltatás (közvetítés, kölcsönzés)
- Utazásközvetítés, szervezés

- Biztonsági, nyomozói tevékenység (személyi biztonság, biztonsági rendszerek, nyomozás)
- Épületüzemeltetés, zöldterület kezelés (épület, gyárak, irodatakarítás, parkok, kertek telepítése, gondozása, fenntartása)
- Adminisztratív munkák (recepció, fénymásolás, irodai szolgáltatás)
- Könyvtári, múzeumi tevékenység (növény-, állatkert)
- Szerencsejáték, fogadás
- Sport, szabadidős tevékenység (testedzés, egyesületi, vidámpark)

A kiadványban található összes ábra, fotó újrafelhasználható licenc-el rendelkezik.

2. A munkavédelmi képviselet jellege

A munkavédelmi képviselő által megvalósított képviselet kizárólag a munkavédelmi kérdésekre és a munkavédelem hatáskörébe tartozó esetekre vonatkozik. Ez azt jelenti, hogy kizárólag a megfelelő munkabiztonsági és a munkaegészségügyi feltételek megteremtésének elősegítése munkavédelmi képviselő által ellátott munkavédelmi képviseleti tevékenység feladata. Azaz a munkavédelmi képviselő nem foglalkozhat más érdekvédelmi témákkal, például munkaügyi, bérmegállapodási kérdésekkel.



A munkavédelmi képviselet esetében lényeges, hogy csak a szóban forgó munkáltatónál dolgozó munkavállalók jogosultak a képviselő jelölésében és megválasztásában részt venni. Munkavédelmi képviselőt kizárólag maguk közül választhatnak.

A munkavédelmi képviselet bármikor létrehozható. Azoknál a munkáltatóknál, ahol a munkavállalók létszáma eléri a húsz főt, ott kötelező munkavédelmi képviselőt választani. A választások

lebonyolítása és a választáshoz szükséges feltételek biztosítása a munkáltató feladata.

Munkavédelmi képviselőt azoknál a munkáltatóknál is lehet választani, ahol a munkavállalók létszáma nem éri el a húsz főt. Ezeknél a munkáltatóknál a munkavédelmi képviselő választást a munkáltatónál működő szakszervezetnek, üzemi megbízottnak vagy ezek hiányában a munkavállalók többségének szükséges kezdeményeznie. Ilyen esetekben is a munkáltató feladata a választások lebonyolítása és a választáshoz szükséges feltételek biztosítása.



Érdemes megjegyezni, hogy ha a munkavállalók létszáma kevesebb, mint húsz fő és nem kerül sor munkavédelmi képviselő megválasztására, a munkavédelmi képviseletet illetően a munkáltatónak akkor is fennáll a tanácskozási kötelezettsége az Mvt. 70. §-a alapján: „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.”



A munkavédelmi képviselő választás további fontos tudnivalói közé tartozik, hogy a munkáltató önálló telephelyén, részlegénél is lehetséges munkavédelmi képviselőt választani, ha az önálló telephely, részleg vezetőjét részben vagy egészben megilletik

- a munkavédelmi feladatok elvégzésében érintett személyek kijelölésével, foglalkoztatásával, tevékenységével kapcsolatos jogosítványok – például önállóan köthet szerződést munkavédelmi szakemberrel a munkavédelmi szakmai feladatok ellátására.
- a munkavédelmi tartalmú információk biztosításával (kiemelten a munkahelyi kockázatértékeléssel),
- a munkavédelmi oktatás megtervezésével és megszervezésével kapcsolatos munkáltatói munkavédelmi jogosítványok, továbbá
- a munkáltató megfelelő intézkedésekkel biztosítja, hogy szükség esetén az elsősegély, az orvosi sürgősségi ellátás, a mentési és a tűzvédelmi feladatok ellátása érdekében haladéktalanul fel lehessen venni a kapcsolatot a külső szolgálatokkal, szervekkel az adott telephelyen is.

Nem választható meg munkavédelmi képviselőnek, aki a munkáltatónál munkaviszony keretében főtevékenységként a munkáltató megbízásából munkavédelmi feladatokat lát el. Tehát a munkavédelmi szakmai tevékenységet és a munkavédelmi képviseleti tevékenységet szét kell választani az ezeket a feladatokat végző személyek szintjén is.

A munkavédelmi képviselet, a munkahelyi munkavédelmi bizottság önálló intézmény. Nem függ a szakszervezetektől, üzemi tanácstól, azok lététől, működésétől. Tevékenységéért kizárólag az őt megválasztó munkavállalók felé köteles elszámolni. Nyilvánvaló azonban, hogy az eredményes munkavédelmi képviseleti tevékenység jelentős mértékben függ attól, hogy a munkavédelmi képviselő a munkáltatóval, a munkabiztonsági, foglalkozás-egészségügyi tevékenységet ellátó személyekkel jó kapcsolatot, együttműködést

alakítson ki. Fontos, hogy törekedni kell a partnerség kialakítására ezen személyek között.

Továbbá a munkavédelmi képviselet működésének eredményessége függ a szakszervezetekkel, üzemi tanáccsal való jó együttműködéstől (ahol léteznek ilyenek nyilván).



Lényeges, tehát, hogy a munkavédelmi képviselet létrejötte választáson alapul. Ez azt is jelenti, hogy nem lehet munkavédelmi képviselőt kijelölni, delegálni, kooptálni sem a munkáltató, sem a szakszervezet, vagy az üzemi tanács részéről.

A munkavédelmi képviselőt egyenlő, titkos és közvetlen szavazással öt évre választják. A megválasztott munkavédelmi képviselők személyéről a munkavállalókat tájékoztatni kell. Például célszerű ezt a tájékoztatást úgy megtenni, hogy jól látható helyen, faliújságon, étkezdében a munkavédelmi képviselő nevét és elérhetőségét közöljük a munkavállalókkal (az elérhetőség közlésénél természetesen be kell tartani a vonatkozó adatvédelmi előírásokat, de abból baj nem lehet, ha a munkahelyi elérhetőségét adjuk meg a munkavédelmi képviselőnek).

A munkavédelmi képviselők megválasztásának, megbízatása megszűnésének, visszahívásának rendjére, működési területére a Munkaügyi törvénynek az üzemi tanács tagjaira, illetve az üzemi megbízottra vonatkozó rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni, ideértve a központi munkavédelmi bizottság megalakításának lehetőségét is.

Ennek megfelelően a munkavédelmi képviselő (munkavédelmi képviselő(k), munkahelyi munkavédelmi bizottság) választásával és működésével kapcsolatos indokolt költségek a munkáltatót terhelik.

Munkavédelmi képviselőnek az a cselekvőképes munkavállaló választható, aki - az újonnan alakult munkáltatót kivéve - legalább hat hónapja a

munkáltatóval munkaviszonyban áll és az adott telephelyen dolgozik.

Nem választható munkavédelmi képviselővé (a 8. oldalon leírtakon túlmenően) az, aki

- munkáltatói jogot gyakorol,
- a vezető hozzátartozója,
- a választási bizottság tagja.

Tehát a munkavédelmi képviselet és a munkahelyi munkavédelmi bizottság kizárólag a munkavállalókból álló intézmény.

Mi az a munkahelyi munkavédelmi bizottság?

A munkavédelmi törvény ezzel kapcsolatban így fogalmaz: „Amennyiben a munkavédelmi képviselők száma eléri a hármat, úgy munkahelyi munkavédelmi bizottságot (a továbbiakban: bizottság) hozhatnak létre. Bizottság létrehozása esetén a munkavédelmi képviselőt megillető jogokat - ha azok a munkavállalók összességét érintik - a bizottság gyakorolja.”

3. A munkavédelmi képviselő választás menete

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

A választási bizottságot a választásra jogosult munkavállalók közül, legkésőbb a választást hatvan nappal megelőzően kell létrehozni. A választási bizottság létszáma legalább három fő kell, hogy legyen.

A választási bizottságot az üzemi tanács, vagy annak hiányában a munkavállalók hozzák létre.

A választási bizottság tagja tevékenysége ellátásának tartamára mentesül a munkavégzési

kötelezettsége alól. Erre az időre távolléti díj illeti meg.

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

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

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

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



A munkavédelmi képviselőt vagy képviselőket titkos és közvetlen szavazással választják.

A választásra jogosult munkavállalónak egy szavazata van.



A választás eredményét a választási bizottság állapítja meg.

A választási bizottság jegyzőkönyvet készít. Ennek tartalmaznia kell különösen

- a választásra jogosultak számát,
- a szavazáson részt vevők számát,
- a leadott érvényes és érvénytelen szavazatok számát,
- az egyes jelöltekre leadott szavazatok számát,

- a megválasztott munkavédelmi képviselők nevét,
- a választással összefüggő esetleges vitás ügyet és az ezzel kapcsolatos döntést.

A választási jegyzőkönyvet a választási bizottság haladéktalanul közzéteszi.



A munkavédelmi képviselő(k) megbízatása a választási jegyzőkönyv közzétételét követő munkanapon kezdődik.

Érvénytelen a szavazat, ha

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

Megválasztott munkavédelmi képviselőnek azokat kell tekinteni, akik a leadott érvényes szavazatok közül a legtöbbet, de legalább a szavazatok harminc százalékát megszerezték. Szavazategyenlőség esetén a munkáltatóval fennálló hosszabb munkaviszonyt kell figyelembe venni, amennyiben több munkavédelmi képviselőt is megválasztanak.

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

- keresőképtelen beteg,
- fizetés nélküli szabadságon van.

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

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

Eredménytelen a választás, ha a jelöltek nem kapták meg a leadott szavazatok harminc százalékát.

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

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

A munkavállaló, a munkáltató, továbbá a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet a jelöléssel, a választás lebonyolításával vagy eredményének megállapításával kapcsolatban bírósághoz fordulhat.

A bíróság megsemmisíti a választás eredményét, ha az eljárási szabályok lényeges megsértését állapítja meg. Lényegesnek kell tekinteni azt a szabálytalanságot, amely a választás eredményét befolyásolta. E körülményt a kérelemben valószínűsíteni kell.

4. A munkavédelmi testület

Annál a munkáltatónál, ahol a foglalkoztatottak száma legalább húsz fő, és munkavédelmi képviselők működnek, a munkáltató ösztönző munkáltatói szinten úgynevezett paritásos munkavédelmi testületet (a továbbiakban: testület) hoz létre, amelyben egyenlő számban vesznek részt a munkavállalók és a munkáltató képviselői.



Azért nevezzük ezt a testületet paritásos testületnek, mivel a munkavállalói és munkáltatói oldalán azonos számú rendes, valamint póttagjai vannak. (A póttag meghatalmazás alapján helyettesíti a rendes tagot, illetve a rendes tag megbízatásának valamilyen ok miatti megszűnése esetén helyére lép. A póttagot is választják az előző pontban leírtak szerint.)

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

A Munkaügyi törvény szerint a munkáltató köteles a testületbe döntésre jogosult vezető állású munkavállalót, továbbá munkáltatói munkavédelmi

feladatokat részben vagy egészben ellátó személyt (intézkedésre jogosult munkairányítót, illetve a munkáltatóval szervezett munkavégzésre irányuló jogviszonyban lévő munkavédelmi szakembert) kijelölni. A munkáltató számára rendszeres munkavédelmi szolgáltatást nyújtó szakemberek meghívottként vesznek részt a testület munkájában.

Azaz a paritásos munkavédelmi testületben helyet kap a munkavállalók munkavédelmi képviselőjeként a munkavédelmi képviselő, a munkáltató képviselőjeként egy döntéshozatalra feljogosított vezető és helyet kap a munkavédelmi szakember is. Így látható egyúttal a paritás lényege is: munkavállalói szempontok, vezetői szempontok és munkavédelmi szakmai szempontok is tudnak érvényesülni egy jól működő paritásos testületben.

A testület rendes és póttagjainak megbízatása öt évre szól.

A testület elnöki tisztét a munkavállalók, illetve a munkáltatók képviselői felváltva gyakorolják. A munkavállalók képviselői itt a megválasztott munkavédelmi képviselők. A testület rendes és póttagjainak számában, a tagok megbízatásának megszűnése, valamint a visszahívás feltételeiben, elnöklési és működési rendjében, ügyrendjében, egyéb, a testület tevékenységével összefüggő eljárási kérdésekben a munkavállalók képviselői és a munkáltató állapodnak meg. A testület működésének feltételeit a munkáltató biztosítja.

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

- rendszeresen, de évente legalább egy alkalommal értékeli a munkahelyi munkavédelmi helyzet és tevékenység

alakulását, és az ezzel összefüggő lehetséges intézkedéseket;

- megvitatja a munkahelyi munkavédelmi programot, figyelemmel kíséri annak megvalósítását;
- állást foglal a munkavédelmet érintő belső szabályok tervezetéről.

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

Azaz a munkavédelmi testület nem veheti át a munkavédelmi képviselő, illetve a munkahelyi munkavédelmi bizottság feladatait, felelősségi körét, illetve a paritásos munkavédelmi testület nem helyettesítheti a munkavédelmi képviselők és a munkahelyi munkavédelmi bizottságok meglétét sem.

5. A munkavédelmi képviselő jogállása

A törvényesen megválasztott munkavédelmi képviselő a választást követően továbbra is munkavállaló, tehát a munkáltatóval szervezett munkavégzési jogviszonyban lévő személy, aki egyben nem az általa betöltött egyéb munkakörhöz kapcsolódó munkavállalói pozíciójához fűződő törvényes jogokat is gyakorol.



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) még az intézkedés bevezetését érintő döntés előtt egymás részére megadniuk.

A munkavédelmi képviselő megválasztását követően jogilag kettős függésbe kerül. Egyrészt mint munkavállaló köteles ellátni munkakörét, másrészt képviselnie kell az őt megválasztó munkavállalók érdekeit.

Nyilvánvalóan úgy kell ellátni e kettős feladatát, hogy ne kerüljön ellentmondásba munkavédelmi képviselő teendői és munkavállalói munkaköri teendő elvégzése közben.

A munkavállalói jogállásból következően vonatkoznak rá az általános – törvényekben megfogalmazott – munkavállalói jogosultságok és kötelezettségek. Például: jogosult megkövetelni a munkáltatótól az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeit, ugyanakkor a munkavállalókra vonatkozó kötelezettségeknek is eleget kell tennie, tehát köteles használni a számára kiadott egyéni munkavédelmi eszközöket. Megilletik őt a képviselői tevékenység során is a munkavállalóknak járó juttatások (például munkaruha, étkezési térítés).



Ténykedésével összefüggő balesete (az egyéb feltételek megléte esetén) munkabalesetnek minősül. tehát például, ha éppen egy másik munkabaleset kivizsgálása során éri baleset ez is munkabalesetnek minősül, hiszen mint munkavédelmi képviselő végezte az adott kivizsgálási tevékenységet.

Mint a Munkavédelmi törvényben biztosított jogokat gyakorló személy, a munkavédelmi képviselő független (mellérendeltségi) viszonyba is kerül a munkáltatóval a munkavédelmi képviseleti tevékenysége kapcsán. Szintúgy független viszonyba kerül a vállalatnál tevékenykedő munkabiztonsági szakemberrel, a foglalkozás egészségügyi szolgálatot ellátóval, egyéb munkavédelmi feladatokat ellátóval. Mellérendelt partnere az eljáró hatósági személynek, felügyelőnek is.

Munkavédelmi képviselőként köteles az őt megválasztó munkavállalók érdekeit képviselni, gyakorolnia kell a törvényben biztosított jogait (ellenőrzés, észrevételezés, kezdeményezés), igényelnie kell a működéséhez szükséges feltételek biztosítását.

6. A képviselői jogok rendeltetésszerű gyakorlása.

A munkavédelmi képviselőnek a Munkavédelmi törvényben leírt jogosítványainak célja, rendeltetése van: a hiányosságok feltárása, azok megszüntetése érdekében intézkedések kezdeményezése, ezek által a munkavédelmi helyzet javítása. Nem rendeltetésszerű a joggyakorlás, ha a képviselő csak formálisan él jogaival, például ismeri a munkavédelmi hiányosságokat (például nem állnak rendelkezésre megfelelő egyéni védőeszközök, nem aktuálisak a biztonsági adatlapok stb.), de nem kezdeményezi azok megszüntetését. Joggal való visszaélést valósít meg az a munkavédelmi képviselő, aki indokolatlanul többször is ellenőrzi ugyanazt az egységet, és / vagy ellenőrzésének célja nem a hibák feltárása.



A munkáltató nem gyakorolja rendeltetésszerűen a jogait, ha a képviselő kezdeményezésére nem teszi meg a szükséges intézkedéseket, vagy nyolc napon belül nem reagál érdemben arra. Joggal való visszaélést jelent, ha a partnerek – a munkáltató és a munkavédelmi képviselő – egymás érdekeit sértve tevékenykednek.

A munkáltató rosszhiszeműen gyakorolja a jogait, ha „szükséges rossznak” tekinti a munkavédelmi

képviseletet, nem biztosítja a képviselő munkájához szükséges feltételeket, esetleg gátolja tevékenységét.



A munkáltató és a képviselő együttműködési kötelezettségét a munkavédelmi törvény írja elő. Az együttműködés során azonban el kell határolódnia a

felelősségnek. A munkavédelmi képviselő nem veheti át a munkáltató általános, elsődleges és objektív felelősségét a munkavédelmi követelmények megvalósításáért sem általában, sem részleteiben. A képviselő vizsgálódhat, véleményt nyilváníthat, intézkedést kezdeményezhet. Ugyanakkor nincs joga arra, hogy közvetlenül utasítást adjon ki.

A munkáltatónak azonban a képviselő kezdeményezése alapján intézkedési, vagy reagálási kötelezettsége van. Amennyiben a képviselő kezdeményezésével nem ért egyet, úgy indokait írásban kell közölnie, számolva azzal, hogy a képviselőnek lehetősége és joga van arra, hogy hatóság intézkedését kérje az általa feltárt hiányosság megszüntetése érdekében.

7. A munkavédelmi képviseleti feladatok

A munkavédelmi képviselő a Munkavédelmi törvény felhatalmazás alapján igen széleskörű vizsgálódási döntés előkészítési, véleménynyilvánítási tájékoztató, egyetértési kezdeményezési, konzultációs jogokkal rendelkezik.



Vizsgálódási jogkörében személyesen meggyőződhet arról, hogy működési területén, a munkahelyeken érvényesülnek-e az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményei.

Így meggyőződhet különösen:

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

Döntés előkészítési jogkörében részt vehet előkészítésében, amelyek hatással lehetnek biztonságára. Az Mvt. ezek közül kiemeli:

- a munkáltató azok döntéseinek munkavállalók egészségére és az új munkahelyek kialakítására,
- a Munkavédelmi törvényben előírt munkavédelmi szakképesítéssel foglalkoztatására,
- foglalkozás egészségügyi szolgálat biztosítására,
- a munkavédelmi oktatás megtervezésére és megszervezésére vonatkozó munkáltatói döntéseket.

A munkavédelmi képviselő a fentiekben részletezett jogainak gyakorlása keretében a működési területén a munkahelyekre munkaidőben beléphet, tájékozódhat az ott dolgozó munkavállalóktól. A működési területen itt azokat a munkahelyeket kell érteni, ahova mint munkavédelmi képviselő választva lett.

Tehát például a munkavédelmi képviselő egy olyan munkatárs, aki a karbantartási részlegen dolgozik egy különálló épületben lévő munkahelyen. Ám, ha az egész telephelyre kiterjed a működési területe, mint munkavédelmi képviselőnek, akkor képviselőként beléphet más üzemrészekbe is, irodákba is stb.

A munkavédelmi képviselő részt vehet a munkáltató azon döntései előkészítésében, amelyek hatással lehetnek a munkavállalók egészségére és biztonságára, ideértve a szakemberek előírt foglalkoztatására, a munkavédelmi oktatás megtervezésére és megszervezésére, az új munkahelyek létesítésére vonatkozó döntéseket is. Nemcsak, hogy részt vehet ezekben a döntésekben, hanem vegyen is részt a jó munkavédelmi képviselő ezekben a feladatokban! Vegyen részt a kiválasztott munkavédelmi szakember alkalmasságának, szakmai tapasztalatának ellenőrzésében.

Célszerű áttekintenie a munkavédelmi oktatás tematikáját. hasznos lehet, ha például a munkavédelmi oktatás előtt egyeztetést kér a munkavédelmi oktatást tartó szakemberrel, már csak azért is, hogy felhívja a figyelmet az erősebben hangsúlyozandó munkavédelmi sajátosságokra az adott munkahelyen.



A munkavédelmi képviselő kérje a vezetőségtől, hogy vehessen részt az új munkahelyek megtervezésében, kialakításában. Természetesen ügyelni kell arra, hogy kizárólag, mint munkavédelmi képviselő szerepeljen ezeken a megbeszéléseken és nem keverje össze munkavállalóként betöltött munkakörével.

A munkavédelmi képviselő kérjen tájékoztatást a munkáltatótól minden olyan kérdésben, amely érinti az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzést. Például érdeklődjön az alkalmazott kollektív munkavédelmi intézkedésekről, a munkavállalókkal kapcsolatos foglalkoztatás-egészségügyi munkáltatói intézkedésekről.

A munkavédelmi képviselő határozottan és bátran, mindazonáltal megalapozottan, előzetes tájékozódás után nyilvánítson véleményt, ha úgy

látja, hogy munkavédelmi kérdésekben intézkedéseket szükséges tenni a munkahelyen.

A munkavédelmi képviselő (természetesen az adatvédelmi előírások betartásával) részt vehet a munkabalesetek kivizsgálásában, közreműködhet a foglalkozási megbetegedés körülményeinek feltárásában. Az Mvt. a munkáltató számára kötelezően előírja, hogy a munkabaleset kivizsgálásában való részvétel lehetőségét a képviselő számára biztosítani kell. A munkavédelmi képviselő tájékozódjon rendszeresen e kérdésekről, konzultáljon a munkahely munkavédelmi szakemberével, foglalkozás egészségügyi orvosával. Bizonyos munkavédelmi eseményekről, balesetekről nyilvántartás vezetése kötelező, ezt is célszerű rendszeres időközönként megvizsgálnia a munkavédelmi képviselőnek.

A munkabaleseti jegyzőkönyvben külön rovat áll a képviselő rendelkezésére. Itt kifejtheti véleményét a baleseti jegyzőkönyvben foglaltakkal kapcsolatban. A munkáltató köteles a képviselő kezdeményezésére a szükséges intézkedést megtenni, vagy nyolc napon belül válaszolnia kell arra. Amennyiben a munkáltató nem ért egyet a kezdeményezéssel, álláspontjának indokait írásban köteles közölni.

2

7. A munkahelyi környezet és az információk:									
1.	Munkahelyi környezet:								
2.	Munkafolyamat:								
3.	Sérült konkrét fizikai tevékenysége:								
3.1.	A konkrét fizikai tevékenység anyagi (tárgyi) tényezője:								
4.	Balesetet kiváltó különleges esemény:								
4.1.	A különleges esemény anyagi (tárgyi) tényezője:								
5.	A sérülést okozó érintkezés, a sérülés módja:								
5.1.	A sérülést okozó érintkezés anyagi (tárgyi) tényezője:								
6.	Személyi tényező(k):	S		M					
7. A biztonsági- és jelzőberendezések, egyéni védőeszközök, egyéb védelmi megoldások alkalmazhatósága:									
Védőburkolat	7.1	Védőberendezés	7.2	Jelzőberendezés	7.3	Egyéni védőeszköz	7.4	Egyéb védelmi megoldás	7.5

--	--

--	--

--	--

1. Munkavédelmi képviselő: ☐ <i>A kivizsgálással: (1) Egyetért! (2) Nem ért egyet! (3) Nem vett részt! (4) Nincs képviselő</i>			
Név:	Dátum:	Aláírás:.....	
2. A baleset kivizsgálását végezte:			
Név:	Dátum:	Aláírás:.....	
Mv. képzettséget igazoló irat száma:			
3. Résztevő foglalkozás-egészségügyi orvos:			
Név:	Dátum:	Aláírás:.....	
Orvos pecsétszáma:			
4. Munkáltató képviselője:			
Név:	Boosztás:	Dátum:	Aláírás:.....

Megjegyzés:			
Név:	Ig. szám:	Dátum:	Aláírás:.....

A munkavédelmi képviselőnek a hatáskörrel rendelkező munkavédelmi hatósághoz is fordulhat közvetlenül. Ez a munkavédelmi törvényben előírt joga. A hatósági ellenőrzés során az ellenőrzést végző személlyel közölheti észrevételeit.

A munkavédelmi képviselő (bizottság) jogosult az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő kérdésekben a munkáltatóval történő előzetes megállapodás alapján szakértőt igénybe venni, továbbá ilyen kérdésekben megbeszélést folytatni a munkavédelmi hatósággal. Tehát ez azt is jelenti, hogy más munkavédelmi szakértőt is igénybe vehet, mint akit a vezetőség alkalmaz a munkavédelmi szakmai feladatok ellátására.

Amennyiben a munkáltató munkavédelmi szabályzatban határozza meg a követelmények megvalósításának módját, úgy e szabályzat kiadásához a munkavédelmi képviselő (bizottság) egyetértése szükséges. Fontos tudni, hogy munkavédelmi szabályzatot nem kötelező készíteni!

A munkavédelmi képviselő (bizottság) egyetértési jogot gyakorol a munkáltató által tervezett munkavédelmi szabályzatban foglaltakkal kapcsolatban. A képviselő (bizottság) egyet nem értése esetén a szabályzat érvénytelen.

A gazdálkodó szervezet belső munkavédelmi viszonyait rendező, a törvényekben, jogszabályokban foglalt követelmények teljesítését szolgáló munkáltatói szabályozáshoz a munkavédelmi képviselő (bizottság) egyetértése szükséges.

A munkavédelmi képviselő elsősorban a vizsgálódás, tájékozódás során nyert információk, tapasztalatok alapján kinyilváníthatja véleményét, kezdeményezheti a munkáltatónál a feltárt hibák megszüntetését szolgáló intézkedések megtételét.



A munkavédelmi képviselő (bizottság) munkahelyi munkavédelmi program elkészítésére tehet javaslatot a munkáltató részére. Amennyiben a

foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter rendeletében meghatározott munkáltató ezzel nem ért egyet, a munkavédelmi képviselő (bizottság) az Mt.-ben szabályozott kollektív munkaügyi vitát kezdeményezhet.

8. A munkavédelmi képviselő (bizottság) működési feltételei.

„A munkáltatónak biztosítania kell a feltételeket annak érdekében, hogy a munkavédelmi képviselő a jogot gyakorolhassa, így különösen:

- a feladatai elvégzéséhez szükséges, távolléti díjjal fizetett munkaidő-kedvezményt, amely a munkavédelmi képviselő, a testület tagja esetében a havi munkaideje legalább tíz százaléka;
- a szükséges eszközöket, így különösen a működési, technikai, anyagi feltételeket, továbbá a vonatkozó szakmai előírásokat;
- a képviselő megválasztását követő egy éven belül legalább 16 órás képzésben, ezt követően, valamint újraválasztása esetén évente legalább 8 órás továbbképzésben

való részvétel lehetőségét (e képzések csak rendes munkaidőben és a felnőttképzésről szóló törvény szerinti tevékenység keretében történhetnek).

A munkavédelmi képviselők képzésével kapcsolatban nem lényegtelen kitétel, hogy 2019.01.01.-től csak a felnőttképzésről szóló törvény szerinti képzés keretében történhet ez a képzés. Ez azt jelenti, hogy nem megfelelő az a megoldás, hogy bárki, illetve bármilyen cég – legyen bármilyen jártas is munkavédelmi témakörben – végezheti a munkavédelmi képviselők ki-, illetőleg továbbképzését. A felnőttképzési törvény hatálya alá helyezés ugyanis azt vonja maga után, hogy kizárólag munkavédelmi képviselők képzésére vonatkozó engedéllyel rendelkező **felnőttképző intézmények** végezhetik ezeket a képzéseket!

Ez egyben azt is jelenti, hogy annál a munkáltatónál, ahol a továbbiakban nem munkavédelmi képviselői képzésre vonatkozó

engedéllyel rendelkező képzővel végeztetik a munkavédelmi képviselők képzését és továbbképzését, ott bármilyen megnevezésű dokumentumot is kapjanak a munkavédelmi képviselők, a munkáltató nem teljesíti a munkavédelmi képviselők képzésére vonatkozó minimum jogszabályi követelményt, ráadásul az engedély nélküli képzés szervezője a havi minimálbér 8-10-szeresét kitevő bírságot is kockáztat.



A törvény fentieket minimum biztosítandó feltételekként rögzíti. Ez azt is jelenti, hogy további plusz juttatásokban a munkavédelmi képviselő (bizottság) és a munkáltató megállapodhatnak egymással. De a fenti felsorolásban szereplő juttatásokat mindenképpen biztosítani kell a munkáltatónak és természetesen a munkáltatót terheli az ezekkel kapcsolatos felmerülő összes költség is.

9. A munkavédelmi képviselő jogi védettsége

A munkavédelmi képviselő tevékenysége – a jogai rendeltetésszerű és jóhiszemű gyakorlása esetén is – konfliktusokkal járhat. Az Mvt. és a kapcsolódó törvények, jogszabályok alapján több pontra épített védelem illeti meg a képviselőt.

Az Mvt. a 62. §-ában rögzíti – minden munkavállalóra kiterjedően, tehát nemcsak a munkavédelmi képviselőre vonatkoztatva – „A munkavállalót nem érheti hátrány az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósítása érdekében történő fellépéséért, illetve a munkáltató vélt mulasztása miatt jóhiszeműen tett bejelentéséért.”

E védelem megilleti a munkabiztonsági, illetve munkaegészségügyi szaktevékenységet feladatokat ellátó munkavállalókat is.

A munkavédelmi képviselőt ezen a rendelkezésen felül is kiemeli az Mvt. és külön rendelkezik jogi védettségéről:

„A munkavédelmi képviselő (bizottság) jogai gyakorlásában nem akadályozható és jogai gyakorlása miatt hátrány nem érheti.

A munkavédelmi képviselő (bizottság) a működése során tudomására jutott adatok, tények nyilvánosságra hozatala tekintetében az üzemi tanács tagjára (üzemi megbízottra) megállapított munkajogi szabályoknak megfelelően köteles eljárni.”

A munkajogi védelemmel kapcsolatos szabályokat pedig a Munkaügyi törvényben (Mt.) találjuk meg:

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

