

AZ ORSZÁGOS MUNKAVÉDELMI BIZOTTSÁG
T Á J É K O Z T A T Á S A és A J Á N L Á S A
a munkavédelmi érdekképviselő, érdekegyeztetés
egyes kérdéseiről

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Mvt.) 78. § alapján saját ügyrend szerint működő Országos Munkavédelmi Bizottság (a továbbiakban: Bizottság) az Mvt. 79. § (1) bekezdés c) és d) pontjában foglaltak alapján, összhangban a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) A MUNKAÜGYI KAPCSOLATOK XIX, XX, XXI. fejezetében foglaltak figyelembevételével a munkavédelmi érdekképviselő, érdekegyeztetés egyes kérdéseiről a jogszabályok alkalmazásának elősegítése céljából a következő ajánlást (a továbbiakban: Ajánlás) alakította ki.

Az Ajánlás kiterjed a

- munkavállalókkal folytatott munkavédelmi tárgyú tanácskozásra,
- munkavédelmi képviselő, a munkahelyi munkavédelmi bizottság, a paritásos munkavédelmi testület választására, illetve létrejöttére, továbbá működésére,
- munkavédelmi képviselők képzésére,
- munkáltatóval, valamint a munkavállalók más munkahelyi szervezeteivel való együttműködésre.

I.

A MUNKAVÁLLALÓKKAL FOLYTATOTT TANÁCSKOZÁS

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

1.) A tanácskozás elvi alapja

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

2.) A tanácskozás tárgya, tartalma

2.1 *„A munkavállalók közvetlenül vagy munkavédelmi képviselőik útján – az (1) bekezdésben meghatározottak mellett – különösen a következő munkáltatói kötelezettségek tekintetében jogosultak tanácskozást folytatni.”* [Mvt. 70. § (2) bekezdés]

2.1.1 „a) a munkavédelmi feladatok elvégzésében érintett személyek kijelölése, foglalkoztatása, tevékenysége [8. §, 54/A. §, 57-58. §-ok];”

A Bizottság ajánlja, hogy a tanácskozás – , indokolt esetben a helyi adottságoknak és lehetőségeknek megfelelően – terjedjen ki a munkabiztonsági, továbbá a munkaegészségügyi feladatokat, valamint a munkahelyi kiürítési, tűzvédelmi, kémiai, műszaki biztonsági, - és más katasztrófavédelmi feladatokat ellátók, továbbá a munkahelyi elsősegélynyújtók kijelölésére és a jogkörök meghatározására.

2.1.2 „b) a munkavédelmi tartalmú információk biztosítására [különösen a 40. § (2) bekezdésében, a 42. § a) pontjában, a 45. § (2) bekezdésében, az 54. § (1) bekezdése i) pontjában, az 54. § (7) bekezdése a) pontjában, az 58. § (3) bekezdésében, az 59. § (2) bekezdésében, a 81. § (3) bekezdésében foglaltak alapján];”

A Bizottság álláspontja szerint az információs tevékenység legalább a következőkre terjedjen ki:

- Azokon a munkahelyeken, ahol különböző munkáltatók alkalmazásában álló munkavállalókat egyidejűleg foglalkoztatnak, ott a munkavégzést össze kell hangolni. Az összehangolás magában foglalja az érintett munkavállalók, munkavédelmi képviselők, illetőleg a munkavégzés hatókörében tartózkodók tájékoztatását, az egészséget és biztonságot veszélyeztető kockázatokról és a megelőzési intézkedésekről.
- A veszélyes munkafolyamatoknál, technológiáknál a veszélyek megelőzése, illetve károsító hatásuk csökkentése érdekében a veszélyforrásokat és az ellenük való védekezés módját, az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeit az érintett munkavállalókkal – mind a munkahely egésze, mind az egyes munkafolyamatok tekintetében – meg kell ismertetni.
- A mentési terv munkahelyre vonatkozó részét az érintett munkavállalókkal meg kell ismertetni.
- A munkáltató az elsősegélynyújtással összefüggő naprakész információkat hozzáférhetővé teszi a munkavállalók számára.
- A munkáltató kötelessége a szükséges utasításokat és tájékoztatást kellő időben a munkavállalóknak megadni.

2.1.3 „c) a munkavédelmi oktatás (55. §) megtervezése és megszervezése”

A Bizottság ajánlja, hogy ennek keretében térjenek ki a munkavédelmi oktatás időpontjának munkaidőben történő kijelölésére, a munkavégzésre tekintettel a résztvevők ütemezésére, az oktatók megszervezésére, az oktatási helyszín kijelölésére, ha szükséges, az oktatás helyének megközelíthetőségére, dokumentálására stb.

Az egyeztetés során térjenek ki továbbá az oktatás módszertani és tematikai kérdéseire is.

- 2.2 A 2.1 pontban felsorolt törvényi kötelezettségen túl, általánosságban valamennyi, a munkavédelemmel közvetlenül összefüggő kérdés napirendre kerülhet, amelyet a felek kölcsönösen megtárgyalásra javasolnak (pl. az oktatást követően az oktatás minőségével és lebonyolításával kapcsolatos észrevételek).
- 2.3 A munkavállalókkal, illetve képviselőikkel történő tanácskozás során is „*a munkáltató felelős azért, hogy minden munkavállaló az általa értett nyelven ismerhesse meg az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre vonatkozó szabályait*” [Mvt. 2. § (4) bekezdés].

A munkáltatónak figyelembe kell vennie a sokszínűség szempontjait (pl. nem, kultúra, nyelv, műveltség, fogyatékoság), amikor átgondolja a kommunikációs feladatait. Nagyon fontos, hogy érvényesüljön a jogszabályi kötelezettség, és minden munkavállaló az általa értett nyelven kapjon tájékoztatást a feladatokról, a feladatok végrehajtásának módjáról, a munkavédelmi követelményekről és előírásokról, ezen túlmenően pedig kölcsönösen megismerjék azok a körülményeket, melyek az eltérő kultúrák találkozása során hatással lehetnek a munkahelyi biztonságra és egészségmegőrzésre.

3.) A tanácskozás módja

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

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

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

(4) a kiegyensúlyozott részvétel érdekében a munkáltató köteles a munkavédelmi kérdésben intézkedési jogkörrel bíró személlyel képviseltetni magát a tanácskozáson.” [Mvt. 70. § (3) és (4) bekezdések]

- 3.3 A kiegyensúlyozott részvétel tekintetében az Mvt. csak egy minimumot fogalmaz meg, miszerint a követelmény teljesítése érdekében a munkáltató köteles a munkavédelmi kérdésben intézkedési jogkörrel bíró személlyel képviseltetni magát a

tanácskozáson. Intézkedési jogot a munkáltató által kialakított működési – vagy azzal egyenértékű – szabályzat biztosítja.

- 3.4 A tanácskozás formája, a résztvevők köre a helyi szokások, a kialakult gyakorlat, megállapodás alapján rögzíthető. Törekedni kell arra, hogy a munkavállalóknak a konzultáción való részvétele biztosítható legyen.
- 3.5 Az együttműködés fontos tényezője, hogy a szükséges információt, tájékoztatást kellő időben egymás részére megadják. Kellő időben történik az információ átadása, ha a másik fél az ügyben még hatékonyan fel tud készülni.
- 3.6 A tanácskozáshoz szükséges idő kérdését az Mvt. nem szabályozza. Így az a következtetés vonható le, hogy a tanácskozáshoz feltétlenül szükséges időt a munkáltatónak munkaidőben kell biztosítani, de külön felkészülési, időt már nem. Azaz a tanácskozáson kell kialakítani a képviselendő álláspontot, szakértők bevonására, az ügy hosszadalmasabb tanulmányozására nincs lehetőség.
- 3.7 Az adatvédelem szabályai kiterjednek a konzultációs eljárásra is. A munkavállalók – az Mt. és az Mvt. alapján is – kötelesek az üzleti és üzemi titoknak megfelelően bizalmasan kezelni a munkáltató termelési, pénzügyi, működési stb. adatait.
- 3.8 Az Mvt. 62. §-a szerint: *„A munkavállalót nem érheti hátrány az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósítása érdekében történő fellépéséért, illetve a munkáltató vélt mulasztása miatt jóhiszeműen tett bejelentéséért. E védelem megilleti a munkabiztonsági, illetve munkaegészségügyi szaktevékenységet, továbbá az 57-58. §-okban előírt feladatokat ellátó munkavállalókat is.”*

II.

A MUNKAVÉDELMI KÉPVISELŐ, A MUNKAHELYI MUNKAVÉDELMI BIZOTTSÁG

4.) A munkavédelmi képviselők választásának feltételei

- 4.1 Az Mvt. 70/A. § (1) bekezdése szerint: *„A munkavállalók az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő jogaik és érdekeik képviseletére jogosultak maguk közül – a következők szerint – képviselőt vagy képviselőket (a továbbiakban: munkavédelmi képviselő) választani.”*

A munkavállalók alanyi joga a munkavédelmi képviselő választás, azaz a választás lehetősége nincs kötve semmilyen minimális munkavállalói létszámhoz. A munkavállalók néhány főt (akár két munkavállalót) foglalkoztató munkáltatónál is jogosultak képviselőt választani.

Munkavédelmi képviselő választása törvény által biztosított munkavállalói jog és munkáltatói kötelezettség is egyben. A munkáltatónak aktív közreműködést kell vállalnia a képviselő(k) megválasztásában. Köteles a választást kezdeményezni, tájékoztatni a munkavállalókat a jelöltállítás és a választás szabályairól, köteles továbbá biztosítani a választás lebonyolításának feltételeit.

A munkavédelmi képviselő választására vonatkozó munkavállalói jogosultság attól függetlenül fennáll, hogy a gazdasági társaság, vagy intézmény állami vagy magán, illetve hazai vagy külföldi tulajdonban van-e.

4.2 Az Mvt. 70/A. § (1) bekezdés szerint:

„a) munkavédelmi képviselő választást kell tartani minden munkáltatónál, ahol a munkavállalók létszáma legalább húsz fő. A választás lebonyolítása és a feltételek biztosítása a munkáltató kötelezettsége;”

A munkavállalói létszám meghatározása:

A munkavállalói létszám meghatározásánál az elsődleges szempont az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételei biztosításának szem előtt tartása.

Példa: Amennyiben egy 15 fős állandó létszámmal működő munkáltató mezőgazdasági idénymunkára például 2-3 hónapra felvesz 100-150 embert, akkor indokolt a munkavédelmi képviselő választása. A munkavállalói létszám meghatározásánál a féléves statisztikai létszámot célszerű figyelembe venni. Az egyszerűsített foglalkoztatás keretében dolgozók akkor számítanak a statisztikai létszámba, ha 5 munkanapot meghaladja a foglalkoztatásuk. Az alkalmi munkavállalók nem tartoznak a statisztikai létszámba, mert velük összesen 5 egymást követő naptári napra, egy hónapon belül maximum 15 napra köthető szerződés. Ugyancsak nem tartoznak bele a különböző gyermekgondozási ellátásban részesülők a fizetés nélküli ilyen jogcímű szabadságuk első napjától (kivéve, ha a munkáltató az ellátásban részesülőt foglalkoztatja).

„b) amennyiben húsz főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató munkáltatónál a munkavédelmi képviselő választást a munkáltatónál működő szakszervezet, üzemi megbízott vagy ezek hiányában a munkavállalók többsége kezdeményezi, a választás megtartásával kapcsolatos, az a) pontban meghatározott kötelezettség a munkáltatót terheli;”

A 20 főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató munkáltatók esetén, ha az Mvt. 70/A. § (1) bekezdés b) pontjában szereplők kezdeményezik a munkavédelmi képviselő választást, a Bizottság ajánlja, hogy ugyanazt az eljárást kövessék, mint ami a 20 főnél több munkavállalót foglalkoztató munkáltatók esetén betartandó.

A 20 főnél több munkavállalót foglalkoztató munkáltatóknál követendő eljárás tekintetében a jelen Ajánlás Függelékében foglaltakat célszerű alkalmazni.

4.3 Mvt. 70/A. § (1) bekezdés c) pontja szerint:

„c) a húsz főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató munkáltatónál - amennyiben nem kerül sor munkavédelmi képviselő választásra - a munkáltatónak a 70. §-ban meghatározottak szerint kell a munkavállalókkal tanácskoznia”

Ezen esetben a jelen Ajánlás 1-3. pontjaiban leírtak szerint kell a munkavállalókkal a munkavédelmi kérdésekről a tanácskozást megtartani.

- 4.4 „d) a munkáltató önálló telephelyén, részlegénél akkor lehet munkavédelmi képviselőt választani, ha az 54-56. §-okban meghatározott munkáltatói munkavédelmi jogosítványok az önálló telephely, részleg vezetőjét részben vagy egészben megilletik.” [Mvt. 70/A. § (1) bekezdés d) pont]

Azoknál a munkáltatóknál lehet tehát telephelyenként külön munkavédelmi képviselő(ke)t választani, ahol több olyan szervezeti egység van (telephely, részleg, üzemigazgatóság, divízió, stb.), amelynek élén munkáltatói jogkört gyakorló, s ezáltal munkavédelmi jogosítvánnyal önállóan is rendelkező vezetők állnak.

A Bizottság ajánlja, hogy a képviselők olyan számban kerüljenek megválasztásra, amit a munkavállalói létszám, a munkarend, a területen folyó tevékenység jellege indokol, illetve amennyien el tudják látni a munkavédelmi képviselést.

A megválasztandó munkavédelmi képviselők számát a törvény konkrétan nem határozza meg. A Bizottság javasolja, hogy a képviselők az Mt. 237. § (1) bekezdése alapján, legalább az üzemi tanács létszámának megfelelő számban kerüljenek megválasztásra a munkáltató szervezeti sajátosságai (szervezeti tagoltság, munkarend, a területen folyó tevékenység jellege, stb.) figyelembevételével.

A munkavédelmi képviselők egyénileg kerülnek megválasztásra.

5.) A munkavédelmi képviselők választásának szabályai

A munkavédelmi képviselő(k) választására vonatkozó szabályozás jelen Ajánlás Függelékében található meg.

5.1 A képviselői mandátum megszűnése.

- A munkavédelmi képviselő megbízatása megszűnik:
 - mandátuma lejártával,
 - lemondással,
 - visszahívással,
 - cselekvőképességének elvesztésével,
 - ha munkáltatói jogkör gyakorlójává válik,
 - ha a munkáltatónál munkaviszony keretében munkavédelmi (munkabiztonsági, munkaegészségügyi) szakfeladatokat lát el,
 - ha a munkáltató vagy a munkáltató vezetőjének hozzátartozójává válik,
 - munkaviszonya megszűnésével,
 - halálával.
- Ha a képviselő megbízatása megszűnik, a kieső képviselő helyére a megválasztott pótképviselőt kell behívni. A kieső képviselő helyére a legtöbb érvényesen leadott szavazatot megszerzett pótképviselőt kell behívni.
- Visszahívás esetén, ha azt a választásra jogosultak legalább harminc százaléka – írásban – indítványozza, titkos szavazást kell tartani. A visszahíváshoz a leadott érvényes szavazatok több mint kétharmada szükséges. A szavazás érvényes, ha azon a választásra jogosultak több mint fele részt vesz. A visszahívásra irányuló indítvány egy éven belül nem ismételtető meg.

- Ha a munkavédelmi képviselő munkáltatói jogkör gyakorlására jogosulttá válik, megbízatása megszűnik és helyére vagy pótképviselőt kell behívni, vagy új képviselőt kell választani.
- A munkavédelmi képviselő mandátuma ugyancsak megszűnik, ha
 - a munkáltató jogutód nélkül megszűnik, illetve a telephely (részegység, üzemigazgatóság stb.) megszűnik,
 - több munkáltató vagy telephely egyesülése (összevonása) következtében a munkáltatónál vagy a telephelyen több munkavédelmi képviselő működne,
 - a munkáltató vagy telephely szétválása esetén.

5.2 A munkáltató személyében bekövetkezett jogutódlás során követendő eljárás [Mt. 258. §-a alapján]

- Gazdasági egységek összevonása esetén, ha minden egységben működik üzemi tanács [munkavédelmi képviselő(k)], az összevonást követő három hónapon belül új üzemi tanácsot [munkavédelmi képviselő(ke)t] választanak.
- Gazdasági egységek összevonása esetén, ha csak az egyik gazdasági egységben működik üzemi tanács [munkavédelmi képviselő(k)], a képviselettel nem rendelkező munkavállalók képviseletét három hónapon belül üzemi tanács tag [munkavédelmi képviselő(k)] választásával biztosítani kell.
- Gazdasági egység szétválasztása esetén a szétválasztást követő három hónapon belül az új gazdasági egységeknél üzemi tanácsot [munkavédelmi képviselő(ke)t] választanak.
- Az (1)–(3) bekezdésben foglaltakat kell alkalmazni, ha a gazdasági egységek összevonására vagy a gazdasági egység szétválasztására a munkáltató személyében bekövetkező változás miatt kerül sor.

6.) A munkahelyi munkavédelmi bizottság

„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.” [Mvt. 70/A. § (4) bekezdés]

6.1 A munkahelyi munkavédelmi bizottságok létrehozása

A munkáltatónál egy vagy több munkahelyi munkavédelmi bizottság hozható létre.

- Ha a munkahelyen megválasztott munkavédelmi képviselők száma legalább három, munkahelyi munkavédelmi bizottságot hozhatnak létre. A bizottság létszámát a törvény nem szabályozza. A munkáltatóval történő egyeztetés során célszerű olyan létszámú bizottságot kialakítani, amelyben biztosított a területek létszámarányos képviselete és a racionális működtetés feltétele.
- Azoknál a munkáltatóknál, ahol több olyan szervezeti egység van (telephely, részleg, üzemigazgatóság, divízió stb.), amelyek élén munkáltatói jogkört gyakorló, s ezáltal munkavédelmi jogosítvánnyal is rendelkező vezetők állnak, és az egységnél legalább három munkavédelmi képviselőt választottak, indokolt létrehozni a helyi munkavédelmi bizottságokat. A bizottság létszámát úgy célszerű kialakítani, hogy annak munkájában valamennyi képviselt terület

képviselője jelen legyen. E helyi bizottságok gyakorolják a képviselői jogokat, ha azok az érintett munkavállalók összességét vagy jelentős részét érintik.

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

6.2 A munkahelyi munkavédelmi bizottság működése

[Mt. 259-269. §-ai alapján]

- Amennyiben a megválasztott munkavédelmi képviselők úgy döntenek, hogy munkavédelmi bizottságot hoznak létre, akkor az Mt. 259. § (1) bekezdésének megfelelő időben kerüljön sor az alakuló ülés megtartására. Az első ülésen a tagjai közül elnököt, esetleg alelnök(ök)et választanak.
- Az ülésen a tagok csak személyesen vehetnek részt.
- „A bizottság tárgyalásán – a bizottság kezdeményezésére – a munkáltató vagy hatáskörrel rendelkező megbízottja köteles részt venni.” [Mvt. 70/A. § (5) bekezdés]
- A munkáltatónak biztosítani kell annak lehetőségét, hogy a bizottság az általa szükségesnek tartott információkat, felhívásokat, valamint a tevékenységével kapcsolatos adatokat a munkáltatónál szokásos vagy más megfelelő módon közzé tehesse.
- A munkáltató biztosítja a munkavédelmi képviselő választásnak, a képviselők és a bizottság(ok) működésének indokolt és szükséges költségeit. Ennek mértékét a munkáltató és a bizottság közösen állapítja meg. Vita esetén egyeztetésnek van helye.
- A bizottság működésének részletes szabályait (pl. az ülések gyakoriságát, az összehívás és döntéshozatal módját, a határozatképesség feltételeit) – a saját maga által elfogadott – ügyrendje állapítja meg.
- A Bizottság ajánlja, hogy a képviselők, illetve a munkavédelmi bizottság jogosítványainak gyakorlását és a munkáltatóval való kapcsolattartás rendszerét érintő kérdéseket a munkáltatóval közösen kialakított megállapodásban rögzítsék.

7.) A munkavédelmi képviselő, bizottság jogosítványai és kötelezettségei

„E törvény biztosítja a munkavédelemmel kapcsolatos érdekegyeztetést, valamint a munkavállalók munkavédelmi érdekvédelmét, meghatározva a munkavédelmi képviselők jogait és kötelezettségeit, nem érintve a munkavállalói érdekképviseleteknek más jogszabályban - így különösen a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényben (a továbbiakban: Mt.), a közszolgálati tisztviselőkről, a kormányzati igazgatásról, a közalkalmazottak jogállásáról, illetve az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyek jogállásáról szóló törvényben - szabályozott, munkavédelemmel kapcsolatos jogait. [Mvt. 5. §]

- ### 7.1 Az Mvt. felhatalmazása alapján a munkavédelmi képviselő és a bizottság széles körű jogokkal és jogi eszközökkel rendelkezik. Így rendelkeznek tájékoztatói,

tájékoztatás-kérési, véleményezési, konzultációs, részvételi, döntés-előkészítési, kezdeményezési joggal.

Ezek az Mvt. 70-74. §-aiban, valamint az Mvt. egyes joghelyein, az adott témához kapcsolódóan garantálják a joggyakorlást. Például az Mvt. 54. § (7) bekezdés d) pontjában: *„Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében a munkáltató köteles a technológia változtatását és az új technológia bevezetését érintő döntés előtt megtárgyalni a munkavállalókkal, valamint munkavédelmi képviselőikkel a változtatás, vagy bevezetés egészségre és biztonságra kiható következményeit.”*

- Amennyiben a munkahelyen munkavédelmi képviselők működnek, akkor ők látják el az Mvt. 70. §-ában és a jelen Ajánlás 1-3. pontjában szereplő, a munkavállalókkal folytatott munkavédelmi tanácskozással kapcsolatos feladatokat.
- Képviselői, bizottsági jogosítványok intézményesítetten szerepelnek az Mvt. végrehajtását jelentő speciális – munkabiztonsági, munkaegészségügyi, munkahelyi kémiai biztonsági tárgykörű – jogszabályokban is.
- Az Mvt. vagy más jogszabály által a munkavállalók, vagy képviselőik számára biztosított jogokat alapvetően a munkavédelmi képviselők gyakorolják. Amennyiben a munkahelyen bizottság jött létre, akkor a képviselőt megillető jogokat – ha azok az adott munkahely munkavállalói összességét érintik – a bizottság gyakorolja. Az Mvt. egyes joghelyein – zárójelbe téve a bizottság szót – a munkavédelmi képviselő mellett az adott jogosultságok gyakorlójaként a bizottságot is feltünteti.

7.2 *„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.”* [Mvt. 71. §-a]

Az Mvt. ezen megfogalmazása alatt a képviselő (bizottság) és a munkáltató kapcsolatában alábbiak értendők:

- a kiegyensúlyozott, kölcsönös, partneri együttműködést,
- a folyamatos és konkrét egyeztetést,
- a kölcsönös rendeltetésszerű joggyakorlást,
- a felek felelősségének elhatárolását, egymás segítségét.

7.3 Sajátos feladat jelentkezik a távmunkánál:

- Távmunkavégzés esetén a munkavállaló a munkát a munkaidő egy részében vagy egészében a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen végzi. [Mt. 196 §]
- *„A munkáltató a munkavállalót tájékoztatja a VI. Fejezetben meghatározott munkahelyi munkavédelmi tanácskozási és érdekképviselési lehetőségekről és gyakorlatról, továbbá az ezzel összefüggő feladatot ellátó felelős személyekről, elérhetőségük adatairól”* [Mvt. 86/A. § (3)]

7.4 A munkavédelmi képviselőt érdekképviseleti tevékenysége egyrészt jogérvényesítési feladat, másrészt érdekvérvényesítési teendő. Ennek megfelelően a képviselő az alábbiak figyelembe vételével járjon el:

- A megválasztását követően a munkavállalók érdekében gondosan járjon el a munkáltatónál.
- A munkavállalókkal való kapcsolattartási kötelezettsége keretében a munkavállalók kezdeményezéseit vizsgálja meg, az indokoltakat továbbítsa a munkáltató felé, valamint a munkavállalókat tájékoztassa a rendelkezésére álló ismeretekről, véleményekről, információkról.
- Rendeltetésszerű joggyakorlás keretében együttműködést kell kialakítani a munkáltatóval, tekintettel a munkáltatói érdekekre is. (pl. a munkáltató alapidokumentumainak, működési rendjének megismerése és tiszteletben tartása, szakszerű, megalapozott álláspont kialakítása, a költségek, a munkaidő ráfordítások stb. reális mérlegelése, a hatósághoz fordulás mérlegelése, komoly fajsúlyú ügyekre történő korlátozása stb.)
- A titokvédelmi kötelezettsége keretében a működése során tudomására jutott adatokat, tényeket a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek veszélyeztetése, illetve a munkavállalók személyiségi jogainak megsértése nélkül hozhatja nyilvánosságra [Mt. 234. § (3) bek.]. Ez éppen úgy vonatkozik például a munkáltató fejlesztési, beruházási, stratégiai elképzeléseire, gazdasági mutatóira, pénzügyi helyzetére, mint a munkavállaló egészségi állapotára, családi viszonyaira.
- A munkáltatónál szervezett sztrájkkal kapcsolatban köteles pártatlan magatartást tanúsítani. Ennek értelmében sztrájkot nem szervezhet, illetve a sztrájkot nem támogathatja, és nem akadályozhatja. A sztrájkban résztvevő képviselő megbízatása a sztrájk idejére szünetel. (Mt. 266. §)

A kötelezettségek megszegése joghátránnyal, esetleg konkrét szankciókkal is járhat. Az öt megválasztó munkavállalók számon kérhetik a képviselőtől a végzett munkát, a jogok érvényesítését és megtartását (felszólítás, visszahívás stb.). A munkáltató pedig súlyos jogsértés esetén elzárkózhat a képviselővel való együttműködéstől, titokvédelem megsértése esetén pedig polgári jogi, büntető jogi igénnyel léphet fel az illetékes bíróságnál vagy hatóságnál.

III. PARITÁSOS MUNKAVÉDELMI TESTÜLET

8.) A paritásos munkavédelmi testület létrehozása és működése

„Annál a munkáltatónál, ahol a foglalkoztatottak száma legalább húsz fő, és munkavédelmi képviselők működnek, a munkáltató összmunkáltatói szinten paritásos munkavédelmi testületet (a továbbiakban: testület) hoz létre, amelyben egyenlő számban vesznek részt a munkavállalók és a munkáltató képviselői.” [Mvt. 70/B. § (1) bek.]

8.1 A testület működtetésének indokoltsága

A testület létrehozásának elsődleges célja a munkáltató és a munkavállalók között az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel kapcsolatos,

valóságos és hatékony folyamatos munkahelyi párbeszéd, a döntés-előkészítés intézményes fórumának megteremtése.

8.2 A testület létrehozása, működése

8.2.1 Az Mvt. 70/B. § (2) – (6) bekezdései alapján:

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

(3) A testületbe a munkavállalók képviselőit (rendes és póttagot) a 70/A. § (1) bekezdése a) pontja szerint megválasztott munkavédelmi képviselők maguk közül titkos szavazás útján jelölik. A munkáltató kezdeményezi a testület létrehozását, biztosítja a szavazás lebonyolításának feltételeit.

(4) A munkáltató köteles a testületbe döntésre jogosult vezető állású munkavállalót (Mt. 208. §), 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.

(5) A testület rendes és póttagjainak megbízatása öt évre szól.

(6) A testület elnöki tisztét a munkavállalók, illetve a munkáltatók képviselői felváltva gyakorolják. 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.”

Az Mvt. hatálya alá tartozó valamennyi munkáltatónál, ahol legalább 20 főt foglalkoztatnak, és választottak legalább 2 fő munkavédelmi képviselőt, kötelező a testületet megalakítani és működését biztosítani.

8.2.2 A Bizottság Ajánlásai a megállapodáshoz:

- A testületnek a munkavállalói és a munkáltatói oldalán azonos számú rendes, valamint póttagjai vannak. A póttag írásbeli meghatalmazás alapján helyettesíti a rendes tagot (szavazati joggal bír), illetve a rendes tag megbízatásának valamilyen ok miatti megszűnése esetén helyére lép.
- A testület létszámáról az Mvt. nem rendelkezik, az az egyeztetések során alakítható ki. A testületbe a munkavállalók képviselőit – rendes és póttagot – a megválasztott munkavédelmi képviselők maguk közül titkos szavazás útján delegálják. Egyben kijelölik a munkavállalói oldal vezetőjét, aki a rotáció során a testület elnöki tisztét fogja betölteni.
- A munkáltató köteles a testületbe döntésre jogosult vezető állású munkavállalót (Mt. 208. §-a) delegálni. Az Mt. szerint vezető állású munkavállaló a munkáltató vezetője, valamint helyettese. A munkáltató vezetője saját maga, vagy szakirányú helyettese útján vesz részt a testületben.

- A testület munkájában ezen túl vesz részt munkáltatói munkavédelmi feladatokat részben vagy egészben ellátó személy (intézkedésre jogosult munkairányító, illetve a munkáltatóval szervezett munkavégzésre irányuló jogviszonyban lévő munkavédelmi szakember);
- a munkáltató számára rendszeres munkavédelmi – munkabiztonsági, foglalkozás-egészségügyi – szolgáltatást nyújtó szakemberek meghívottként, azaz tanácskozási joggal vesznek részt a testület munkájában.
- A testület elnöki tisztét a munkavállalók, illetve a munkáltatók képviselői felváltva gyakorolják. Célszerű, ha a rotációs periódus legalább egy évre terjed ki.

Amennyiben valamilyen oknál fogva a munkáltató nem hozta létre testületet (például csak egy fő képviselő került megválasztásra), de időközben, megváltozott a helyzet, bármikor létrejöhet a testület, de annak mandátuma csak a képviselők megbízatásának idejéig érvényes.

8.3 A paritásos testület feladatai

„A testület az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre vonatkozó érdekegyeztető tevékenysége keretében: [Mvt. 70/B. § (7) bek.]

8.3.1 *„a) rendszeresen, de évente legalább egy alkalommal értékeli a munkahelyi munkavédelmi helyzet és tevékenység alakulását, és az ezzel összefüggő lehetséges intézkedéseket;”*

- A munkavédelmi helyzet és tevékenység évenkénti kötelező áttekintése mellett indokolt a testület ülésén megtárgyalni a munkáltató munkavédelmi helyzetét érintő, vagy befolyásoló jelentősebb események tapasztalatait, és a teendő intézkedéseket. Ilyen lehet például a rendkívüli esemény, halálos baleset, munkavédelmi hatóság által lefolytatott ellenőrzés. A felek által kezdeményezett témákat is ajánlott a testületi ülésen megvitatni.
- Működése ugyanakkor nem érinti a munkavédelmi képviselő (bizottság) jogállását.

8.3.2 *„b) megvitatja a munkahelyi munkavédelmi programot, figyelemmel kíséri annak megvalósítását;”*

- „A munkáltató kötelessége egy egységes és átfogó megelőzési stratégia kialakítása, amely kiterjed a munkafolyamatra, a technológiára, a munkaszervezésre, a munkafeltételekre, a szociális kapcsolatokra és a munkakörnyezeti tényezők hatására.” [Mvt. 54. § (1) bek. g) pontja]
- A munkáltató saját elhatározásából, vagy a munkavédelmi képviselő (bizottság) javaslatára a paritásos testület állásfoglalása nyomán (Mvt. 74. §) munkahelyi munkavédelmi programot készíthet, s ez kerülhet a testület elé.
- Amennyiben készül program, akkor tekintettel kell lenni a megelőzési stratégiára, valamint a kockázateértékelés alapján kialakított megelőző intézkedésekre. [Mvt. 54. § (3) bek.]

8.3.3 „c) állást foglal a munkavédelmet érintő belső szabályok tervezetéről.”

- A testület feladata, hogy a munkáltatónál kiadásra kerülő, a munkavédelmet érintő valamennyi belső szabályzatról, valamint munkavédelmi tárgyú utasításról kiadás előtt állást foglaljon.
- Amennyiben a munkáltató az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményei megvalósításának módját munkavédelmi szabályzatban határozza meg, annak kiadásához változatlanul a munkavédelmi képviselő (bizottság) egyetértése szükséges [Mvt. 72. § (4) bek.]. Ebben az esetben ki kell alakítani azt az eljárási szabályt, mi szerint a paritásos testületnek egyeztető és döntéshozó szerepe is érvényesül, de a képviselő egyetértési jogosítványa sem csorbul.

IV.

A KÉPVISELŐ (BIZOTTSÁG) MŰKÖDÉSI FELTÉTELEI

9.) A képviselő (bizottság) működési feltételei

„A munkáltatónak biztosítani kell a feltételeket annak érdekében, hogy a munkavédelmi képviselő a jogait 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 óras képzésben, ezt követően, valamint újraválasztása esetén évente legalább 8 óras továbbképzésben való részvétel lehetőségét.” [Mvt. 75. § (1) bek.]*

9.1 Az Mvt.-ben szereplő „különösen” kifejezés azt jelenti, hogy a leírt biztosítandó feltételeken túl a felek további lehetőségekben megállapodhatnak. A „legalább” szó pedig arra utal, hogy ez a kötelező minimum. A felek a kedvezmény mértékében az Mvt.-ben szereplő minimumtól eltérően, kedvező irányú mértékben is megállapodhatnak. Tekintettel arra, hogy a bizottság tagjai egyben képviselők is, a bizottság működtetésénél csak a felmerülő többlet igények fogalmazhatók meg. A testület működésének feltételeit a munkáltatónak kell biztosítani. A feltételekről szóló egyezkedés eredményét ajánlott írásos megállapodásban rögzíteni.

9.2 A működési feltételeket a munkáltatónál helyileg lehetséges mértékben indokolt biztosítani, figyelemmel a képviselő működési területére. A szakmai előírásokat (pl. szakirodalom, közlöny, szakmai tanácskozásokon való részvétel stb.), továbbá a működési, technikai, anyagi feltételeket (pl. terem, számítástechnikai eszközök, internet hozzáférés, postaköltség, sokszorosítás, egyéni védőeszköz stb.) a szükséges mértékben kell biztosítani.

9.3 A képviselők képzéséről és továbbképzéséről a jelen Ajánlás 11. pontja szól.

- 9.4 Az Mvt. 75. § (2) bekezdése alapján „az (1) bekezdésben foglaltak költségei a munkáltatót terhelik, továbbá az (1) bekezdés c) pontja szerinti képzés csak rendes munkaidőben és szakmai képzés keretében történhet.”

10.) A munkavédelmi képviselő munkajogi védelme

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

10.1 Munkajogi védelem

„Valamennyi munkavédelmi képviselő munkajogi védelmére az Mt. 273. § (1), (2) és (6) bekezdése szerinti szabályokat kell megfelelően alkalmazni azzal, hogy a közvetlen felsőbb szakszervezeti szervezen a bizottságot, annak hiányában a munkavédelmi képviselő választás során létrejött választási bizottság tagjait kell érteni.” [Mvt. 76. § (3) bek.]

- A munkavédelmi bizottság, ennek hiányában a munkavédelmi képviselő választás során létrejött választási bizottság egyetértése szükséges az érvényes mandátummal rendelkező munkavédelmi képviselő munkaviszonyának a munkáltató által felmondással történő megszüntetéséhez, valamint ha a munkáltató a tisztségviselőt átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál kívánja foglalkoztatni.
- A munkáltatói rendkívüli felmondás előtt előzetesen ki kell kérni a munkavédelmi bizottság vagy a választási bizottság tagjainak egyetértését a kollektív szerződésben rögzített egyedi hátrányos jogkövetkezmény [Mt. 56. § (1) bek.] alkalmazásáról.
- A munkáltatói intézkedéssel kapcsolatos álláspontját a munkavédelmi bizottság, ennek hiányában a választási bizottság, a munkáltató írásbeli tájékoztatásának átvételétől számított 8 napon belül írásban közli. Az álláspontnak, ha a tervezett intézkedéssel nem értenek egyet, az egyet nem értés indokait tartalmaznia kell. Ha az álláspontot a munkavédelmi bizottság, ennek hiányában a választási bizottság a fenti határidőn belül nem közli, úgy kell tekinteni, hogy a tervezett intézkedéssel egyetért.
- A védelem a képviselőt megbízatásának idejére, illetve annak megszüntetését követő hat hónagra illeti meg, feltéve, hogy tisztségét legalább tizenkét hónapon át betöltötte.

10.2 A kollektív munkaügyi vita lehetősége

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

V.
MUNKAVÉDELMI KÉPVISELŐK KÉPZÉSE, TOVÁBBKÉPZÉSE

- 11) Az Mvt. 75. § (1) bekezdés c) pontja előírja, hogy „a képviselő megválasztását követő egy éven belül legalább 16 órás képzésben, ezt követően, valamint újraválasztása esetén évente legalább 8 órás továbbképzésben való részvételi lehetőséget” a munkáltatónak biztosítania kell.

A törvény a képzést csak munkaidőben engedi megtartani, összhangban a munkáltatók oktatásra, képzésre, továbbképzésre vonatkozó általános kötelezettségeivel, szabályaival.

- 11.1 A képzésre és továbbképzésre azért van szükség, mert az Mvt. és kapcsolódó jogszabályok biztosította széles körű jogosítványokkal a képviselők partnerként csak akkor tudnak élni, ha megfelelő jogi, érdekérvényesítési, munkabiztonsági, munkaegészségügyi, munkahelyi kémiai biztonsági, kommunikációs, eljárási stb. ismeretekkel rendelkeznek, és azok rendszeres felfrissítésre kerülnek.

A Bizottság szakmai garanciális feltételnek tekinti, hogy az Mvt. 75. § (1) bekezdés c) pontja szerinti képzés csak az felnőttképzésről szóló törvény szerint felnőttképzési tevékenység folytatására engedéllyel rendelkező felnőttképző által szervezhető.

- 11.2 A képzés célja, követelmények a képzés elvégzése után, ajánlott képzési témák:

- 11.2.1 A képzés célja az először megválasztott képviselők esetében felkészítésük a munkavédelmi érdekképviselőt ellátására.
A képzés időtartama a választás évében 2 x 8 óra, majd évenként - ideértve az újraválasztás esetét is - 8 óra.

Ajánlott képzési témák:

- Munkavédelmi érdekegyeztetés szerepe, szervezeti kerete, mechanizmusa.
- Munkavédelmi képviselő, munkahelyi munkavédelmi bizottság, paritásos munkavédelmi testület jogállása, jogai és kötelezettségei, továbbá a képviselők munkajogi védelme.
- Együttműködés a munkáltatóval, a munkabiztonsági, foglalkozás-egészségügyi szakemberekkel, a hatóságokkal, a munkahelyi érdekképviselőkkel.
- A munkavédelmi bizottság ügyrendje, feladatterve.
- A munkáltatóval kötendő együttműködési megállapodás tartalma, formája.
- A munkavédelemről, a kémiai biztonságról szóló törvényekből, valamint a hozzájuk kapcsolódó rendeletekből a képviselőkre háruló feladatok.

Munkavédelmi képviselők tevékenységei:

- munkahelyek, munkaeszközök és egyéni védőeszközök helyszíni ellenőrzése,
- munkabalesetek megelőzésére tett intézkedések,
- részvétel a munkabalesetek kivizsgálásában,
- kártérítési, munkáltatói kötelezettségek teljesülése,
- munkavállalók biztonságos munkavégzésre való felkészítése és felkészültségük figyelemmel kísérése,
- tájékozódás és tájékoztatás: zöldszámok, munkavédelmi honlapok, stb.

A továbbképzés célja a szakmai ismeretek, készségek szinten tartása, fejlesztése.

A továbbképzés ajánlott témái:

- A munkáltató tevékenységéhez kapcsoló előírások, munkavédelmi ismeretek.
- A munkavédelmi hatósági ellenőrzés tapasztalataiból adódó feladatok.
- Európai uniós és hazai jogszabályváltozások. A szabványok változásai.
- A kockázatértékelésen alapuló munkahelyi megelőzési stratégia kidolgozásának és megvalósításának, továbbá a munkahelyi munkavédelmi programnak, az éves intézkedési terveknek a tapasztalatai, tennivalói.
- A képviselői, a bizottsági és a paritásos testületi munka tapasztalatai, problémái, feladatai.
- Kommunikációs fogások.

A bizottság a továbbképzés időszerű témáira Ajánlást tehet.

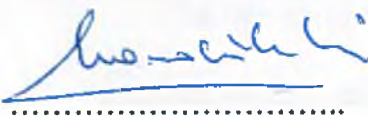
- 11.3 A képzés elvégzése után a munkavédelmi képviselő legyen képes jogosultságaival élni és kötelezettségeit teljesíteni.

VI. KÖZZÉTÉTEL

Az Országos Munkavédelmi Bizottság a „Tájékoztatást és Ajánlást” megtárgyalta és egyhangúlag elfogadta.

A jelen „Tájékoztatás és Ajánlás” a Technológiai és Ipari Minisztérium tematikus honlapján történő közzététel napjától alkalmazható. Az ajánlásban foglaltak alkalmazása nem kötelező érvényű, azonban javasolt azok betartása a választás során.

Budapest, 2022. 07. 05.



Mandrik István
a munkaadói oldal
ügyvivője



Borhidi Gábor
a munkavállalói oldal
ügyvivője



Nesztinger Péter
a kormányzati oldal
ügyvivője