



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

SZÉCHENYI



A MUNKAVÉDELMI KÉPVISELŐ JOGAI, FELADATAI, KÖTELEZETTSÉGEI

Együttműködés a gazdasági társaság, szervezet vezetőivel, a munkavédelmi szakemberekkel, érdekvédelmi szervezetekkel és a hatósággal

1. A munkavédelmi képviselő jogai, feladatai, kötelezettsége

A munkavédelmi képviselők jogait, kötelezettségeit, feladatait a munkavédelmi törvény (1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről) VI. fejezete határozza meg.

A törvény szerint:

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

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

- a munkavédelmi feladatok elvégzésében érintett személyek kijelölése, foglalkoztatása, tevékenysége (munkavédelmi szakember, foglalkozás-egészségügyi szakember)
- a munkavédelmi tartalmú következő információkról:

A munkahelyen több munkáltató alkalmazásában álló munkavállalók egyidejű foglalkoztatásakor keletkező többlet kockázatokról, azok megelőzéséről, az összehangolási feladatokról.

- A kockázatértékelés és a munkavédelmi intézkedések tapasztalatairól.
- A munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések nyilvántartásáról és bejelentéséről.
- A munkavédelmi hatóságtól kapott munkavédelmi információkról, különösen a munkáltatónál végzett ellenőrzések megállapításairól.
- A munkavédelmi oktatás megtervezéséről és megszervezéséről.

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

A kiegyensúlyozott részvétel érdekében a munkáltató köteles a munkavédelmi kérdésben intézkedési jogkörrel bíró személlyel képviseltetni magát a tanácskozáson.

A munkavédelmi képviselő jogosult meggyőződni a munkahelyeken az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek érvényesüléséről, így különösen:

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

A munkavédelmi képviselő jogainak gyakorlása keretében:

- működési területén a munkahelyekre munkaidőben beléphet, **tájékozódhat** az ott dolgozó munkavállalóktól;
- **részt vehet a munkáltató azon döntései előkészítésében**, amelyek hatással lehetnek a munkavállalók egészségére és biztonságára, ideértve a szakemberek előírt foglalkoztatására, a munkavédelmi oktatás megtervezésére és megszervezésére, az új munkahelyek létesítésére vonatkozó döntéseket is;
- **tájékoztatást kérhet** a munkáltatótól minden kérdésben, amely érinti az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzést;
- **véleményt nyilváníthat**, kezdeményezheti a munkáltatónál a szükséges intézkedés megtételét;
- **részt vehet** a munkabalesetek kivizsgálásában, az arra jogosult kezdeményezésére közreműködhet a foglalkozási megbetegedés körülményeinek feltárásában;
- indokolt esetben a hatáskörrel rendelkező **munkavédelmi hatósághoz fordulhat**;
- 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.

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

A munkavédelmi képviselőnek (bizottságnak) a kezdeményezésére a munkáltatónak intézkednie, vagy 8 napon belül válaszolnia kell. Amennyiben a kezdeményezéssel a

munkáltató nem ért egyet, álláspontjának indokait — kivéve az azonnali intézkedést követelő esetben — írásban köteles közölni.

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

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

- a feladatai elvégzéséhez szükséges, átlagkeresettel fizetett munkaidő- kedvezményt, amely a munkavédelmi képviselő, a testület tagja esetében **a havi munkaideje legalább tíz százalék;**
- a szükséges eszközöket, így különösen a működési, technikai, anyagi feltételeket, továbbá a vonatkozó szakmai előírásokat;
- egy választási ciklusban, a képviselő megválasztását követő egy éven belül legalább 16 órás képzésben, ezt követően évente legalább 8 órás továbbképzésben való részvétel lehetőségét.

A felsoroltak költségei a munkáltatót terhelik. A munkavédelmi képviselői képzés csak rendes munkaidőben történhet, szükség szerint külső helyszínen is megtartható.

A munkavédelmi képviselő jogi védettsége:

Valamennyi munkavédelmi képviselő munkajogi védelmére a munka törvénykönyve szerinti szabályokat kell megfelelően alkalmazni azzal, hogy a közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv a munkavédelmi bizottságot, annak hiányában a munkavédelmi képviselő választás során létrejött választási bizottság tagjait kell érteni.

A közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv egyetértése szükséges a választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállaló (a továbbiakban: tisztségviselő) munkaviszonyának a munkáltató által felmondással történő megszüntetéséhez, valamint a munkavédelmi képviselő átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál történő foglalkoztatásához.

A védelem a munkavédelmi képviselőt megbízatásának idejére és annak megszűnését követő hat hónapra illeti meg, feltéve, ha a tisztségét legalább tizenkét hónapon át betöltötte.

A munkavédelmi törvény 2016. júliusi módosítása bevezette a „**közigazgatási bírság**” fogalmát. A munkavédelmi hatóság közigazgatási bírsággal (maximum 500.000.- Ft.) sújtja azt a **természetes személyt**, aki a szervezett munkavégzés során 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 munkavédelmi képviselők jogai tehát csokorba szedve a következők:

- Vizsgálódáshoz, ellenőrzéshez, közvetlen tapasztalatszerzéshez való jog;
- Tájékozódáshoz, tanácskozáshoz, döntés előkészítésben történő részvételhez (véleményezéshez) való jog;
- Részvételi jog;
- Hatósághoz fordulási jog;
- Szakértő igénybe vételi jog;
- Egyetértési jog;
- Eljárási, kezdeményezési, javaslattételi jog;

A munkavédelmi képviselő kötelezettségei feladatai:

- A megválasztását követően a munkavállalók érdekében gondosan és jóhiszeműen eljárni a munkáltatóval szemben; (eljárási kötelezettség)
- Továbbítani a munkavállalók munkavédelmi kérdésekhez kapcsolódó javaslatait, kifogásait;
- A munkáltató elsődleges és objektív felelősségének tiszteletben tartásával eljárni jogai gyakorlása során;
- Tájékoztatni megválasztóit a biztonságukat és egészségüket érintő intézkedésekről, kezdeményezéseiről, elvégzett munkájáról és szerzett tapasztalatairól;

2. Együttműködés a gazdasági társaság, szervezet vezetőivel, a munkavédelmi szakemberekkel, érdekvédelmi szervezetekkel és a hatósággal

A munkavédelmi törvény előírja, hogy a munkáltatóknak és a munkavállalóknak, valamint az állami szerveknek a munkavédelmi törvényben és a munkavédelemre vonatkozó más szabályokban meghatározott jogok gyakorlása és kötelezettségek teljesítése során együtt kell működniük.

A munkáltató és a munkavédelmi képviselők, munkavédelmi bizottság közötti együttműködés.

Tapasztalataink szerint az alábbi együttműködési lehetőségekkel élnek a felek:

- Nincs a Munkavédelmi Törvény és a Munka Törvénykönyve előírásain kívül semmi sem szabályozva a munkáltató és a munkavédelmi bizottság között, ettől függetlenül viszonylag jó az együttműködés.
- Van együttműködési megállapodás a két fél között, és ez alapján tevékenykednek.
- Van munkavédelmi bizottsági akarat az együttműködés szabályozására, de nincs rá munkáltatói fogadókészség. Ez minősíti is a joggyakorlás lehetőségeit.
- Nincs semmiféle együttműködés.

A gyakorlat azt bizonyítja, hogy szükség van a két fél közötti együttműködési megállapodásra.

Az együttműködési megállapodásra van Országos Munkavédelmi Bizottsági ajánlás is.

Az ajánlás rövid tartalma:

- A munkahelyi munkavédelmi képviselő létrehozásánál jelentkező munkáltatói feladatok.
- A két fél kapcsolattartói;
- A döntés előkészítésben való részvétel módjainak szabályozása (Pl. üzembe helyezés, új technológia bevezetése, átszervezés, munkavédelmi szabályzat előkészítés, más szabályozások előkészítése);
- A közös szemlék, ellenőrzések lefolytatása;
- A munkavédelmi képviselők munkaidő kedvezménye;
- A munkavédelmi képviselő részére a tárgyi feltételek biztosításának szabályozása;
- A munkabaleset és a foglalkozási megbetegedések kivizsgálásában való részvétel;
- A munkavédelmi képviselők kötelező képzése, továbbképzése, konferenciákon történő részvétel, szakirodalom, közlönök, szakfolyóiratok, internet használat, stb.;
- A képviselő munkajogi védelme gyakorlásának részletes feltételei;
- A konfliktusok kezelésének módjai;
- Egyéb más kölcsönösen fontosnak tartott kérdések;

A munkavédelmi képviselőknek és munkavédelmi bizottságoknak a Főcze Lajos alapítvány a munkavédelmi képviselőkért megkeresésre közvetlen segítséget is nyújt az együttműködési megállapodás elkészítéséhez.

2.1. Együttműködés a gazdasági szervezet vezetőivel

Az elsőszámú vezetővel való együttműködés általában a kis- és középvállalkozásoknál járul/hárulhat a munkavédelmi képviselő(k)re, nagyobb cégeknél ezt a munkavédelmi bizottság vezetője látja el.

Van együttműködési kötelezettség ezen túl a munkáltató munkavédelmi kérdésekben megfelelő kompetenciával rendelkező vezetői és a munkavédelmi képviselő között (gazdasági vezető, HR vezető, munkaügyi vezető, termelési vezető, üzemvezető, művezető, brigádvezető, stb.)

Látszólag egyező az érdek a munkáltató, vagy felelős vezető munkatársai és a képviselő között, hiszen mindkettőnek érdeke a biztonságos és egészséget nem veszélyeztető munkafeltételek biztosítása.

A gyakorlatban érdekkülönbség van:

Munkavédelmi képviselő érdeke: Azt várják a választói, hogy legyen elég érdekérvényesítő képessége, legyenek jobbak a munkakörülmények, a munkafeltételek, ez pedig gyakran kiadásokkal, beruházásokkal járhat.

A munkáltató és vezető munkatársai a gazdaság működéséből adódóan a versenyképesség, a piaci pozíció megtartásában, a fajlagos költségsökkentésben érdekeltek, ezért csak a legszükségesebb és nagyon indokolt munkavédelmi célú kiadás a céljuk.

A konfliktus tehát eleve adott.

Mit tehet a munkavédelmi képviselő, a bizottság az eredményes működése érdekében?

- Igyekezzen minden esetben szakmailag minél jobban megalapozott igényeket előterjeszteni.
- Gyűjtsön össze minél több érvet a javaslata, kezdeményezése alátámasztására.
- Kérdezze meg dolgozó társait, nézze át az adott témában az ellenőrzések, szemlék jegyzőkönyveit, a munkabaleseti jegyzőkönyveket, stb.
- Keressen szövetségest, szövetségeseket javaslata támogatására (pl. üzemi tanács)
- Derítse ki a javaslat alátámasztásához a jogszabályi előírásokat.

(Ehhez segítség: a zöld szám: Nemzetgazdasági Minisztérium Munkavédelmi Főosztály Munkavédelmi Tanácsadó Szolgálat [munkavedelem-info@ngm.gov.hu] 06-80-204-292], ahol ingyenesen, „anonim” módon lehet szakmai információhoz jutni.

Hasznos információhoz juthatnak a képviselők a Munkavédelmi Képviselők Fóruma által, bejelentkezés: www.ommf.gov.hu

Ezeken túl ajánlott a vállalati munkavédelmi szakember, szakértő igénybevétele is.)

- Figyelje partnere reakcióját, és arra is alapozva igyekezzen érvelni kezdeményezése mellett. Törekedjen egyezsége, konszenzusra partnerével, és ez a törekvése hassa át tárgyalási szándékát és a módszerét is.
- Tehát ne keresse az érdekkülönbségből amúgy is meglévő konfliktus kiszélesedését.
- Ha több kezdeményezése van, rangsorolja azokat.

- Legyen rugalmas a határidőkben.
- Próbálja fogadni és helyén kezelni a partnere véleményét is.
- De ne engedjen alkut a munkavédelemre vonatkozó szabályokban rögzített normákban.
- Ha működik a vállalatnál munkavédelmi bizottság, akkor a képviselő támaszkodjon a munkavédelmi bizottság vezetőjének segítségére is. Beszéljék meg a problémát, a javaslatot, a kezdeményezést, és ha nem tud a partnerével megegyezni, akkor vigyék magasabb szintre az egyeztetést.
- Nem minden esetben célszerű mindjárt első lépésben az első számú vezetőnél kezdeni az egyezkedést. Indulhat ez alsóbb szinten is, indulhat ez a munkavédelmi szakembernél is.
- **A saját álláspont nem az egyetlen elfogadható álláspont!!!**

2.2.Együtműködés a cég munkavédelmi szakemberével

A munkavédelmi szakember, munkavédelmi vezető az a személy, aki a cégnél legjobban ismeri a munkavédelemmel kapcsolatos dolgokat. Erre alapozni kell, ezt ki kell használni.

A munkavédelmi szakember és a munkavédelmi képviselő (bizottság) nem ellenfelek, együtt kell, hogy kezeljék és megoldják a biztonságos és egészséget nem veszélyeztető munkakörülmények meglétét, ha van együttműködési szándék a másik félben is.

Érdemes egymással megegyezni a munkamódszerekben, érdemes időnként időt szakítani arra, hogy tárgyaljanak az együttműködésükről, arról, hogy a munkavédelemben kit mi foglalkoztat.

Vitassanak meg mindent annak érdekében is, hogy emiatt a kapcsolatuk soha ne mérgesedjen el, mert az egyik félnek sem jó.

És félreértés ne essék, mindezek nem azt jelentik, hogy a munkavédelmi képviselő, a munkavédelmi bizottság ne kifogásolja, kifogásolhassa meg a munkavédelmi szakember valamely intézkedésének elmaradását, vagy egy- egy kérdéssel a nem kellő foglalkozását.

2.3.Együtműködés az érdekvédelmi szervezetekkel

Egy jól szervezett cégnél a munkavédelmi képviselők választását, a képviselők munkáját mind az üzemi tanács, mind a szakszervezet támogatja és segíti. Nincs olyan tapasztalat, hogy a nevezett érdekvédelmi szervezetek végeznének társasági szinten konkrét munkavédelmi érdekképviselési tevékenységet, maximum évente egyszer együttes ülésen vitatják meg a munkáltató beszámolóját a munkavédelmi helyzetről, a munkabalesetek alakulásáról.

2.4. Együttműködés a munkavédelmi hatósággal

A munkavédelmi képviselő **indokolt esetben a hatáskörrel rendelkező munkavédelmi hatósághoz fordulhat, a hatósági ellenőrzés során az ellenőrzést végző személlyel közölheti észrevételeit.**

Az együttműködésnek több formája is létezik a gyakorlatban:

Vannak olyan munkavédelmi felügyelők, akik ellenőrzésük alkalmával megkeresik a terület munkavédelmi képviselőjét, hogy vegyenek részt a felügyelői ellenőrzésen.

Vannak olyan munkavédelmi képviselők, akik a munkáltatótól megkapják a munkavédelmi felügyelők ellenőrzést követő határozatait, és így szereznek tudomást az ellenőrzés tapasztalatairól és következményeiről.

Ismertek olyan képviselők is, akik egy-egy munkavédelmi jogszabály, előírás megismeréséhez a tanácsadó szolgálattól kérnek segítséget.

A munkavédelmi képviselő felkeresheti a munkavédelmi hatóságot segítség kéréssel is, ha munkáltató nem kellő hozzáállása miatt külső segítségre szorul. Erre akkor kerüljön sor, ha a munkavédelmi képviselő egyeztetés kezdeményezési, munkavédelmi bizottság segítség kérési és beavatkozási tevékenysége nem jár eredménnyel.