



A munkavédelmi képviselő jogai, feladatai, kötelezettségei

I. 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, jogukat 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 biztosítani 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 százaléka;**
- 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.

I.1. 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:

- 1. Vizsgálódáshoz, ellenőrzéshez, közvetlen tapasztalatszerzéshez való jog.**
- 2. Tájékozódáshoz, tanácskozáshoz, döntés előkészítésben történő részvételhez (véleményezéshez) való jog.**
- 3. Egyetértési jog.**
- 4. Eljárási, kezdeményezési, javaslattevési jog.**

I. 2. 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 gyakorlás a során.
- Tájékoztatni megválasztóit, a biztonságukat és egészségüket érintő intézkedésekről, kezdeményezéseiről, elvégzett munkájáról és szerzett tapasztalatairól.

II. 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 a munkavédelmi képviselők, munkavédelmi bizottság közötti együttműködés

Tapasztalataink szerint az alábbi együttműködési lehetőségekkel élnek a felek:

1. Nincs a Munkavédelmi Törvény - i előírásokon és a Munka Törvénykönyve előírásain kívül semmi sem szabályozva a munkáltató és a munkavédelmi bizottság között, ettől függetlenül viszonylag jó az együttműködés.
2. Van együttműködési megállapodás a két fél között, és ez alapján tevékenykednek.
3. Van munkavédelmi bizottsági akarat az együttműködés szabályozására, de nincs rá munkáltatói fogadókészség. Ez minősíti is a joggyakorlás lehetőségeit.
4. 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:

1. A munkahelyi munkavédelmi képviselő létrehozásánál jelentkező munkáltatói feladatok.
2. A két fél kapcsolattartói.
3. 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.
4. A munkavédelmi képviselők munkaidő kedvezménye.
5. A munkavédelmi képviselő részére a tárgyi feltételek biztosításának szabályozása.
6. A munkabaleset és a foglalkozási megbetegedések kivizsgálásában való részvétel.
7. A munkavédelmi képviselők kötelező képzése, továbbképzése, konferenciákon történő részvétel, szakirodalom, közlönyök, szakfolyóiratok, internet használat, stb.
8. A képviselő munkajogi védelme gyakorlásának részletes feltételei.
10. A konfliktusok kezelésének módjai.
11. Egyéb más kölcsönösen fontosnak tartott kérdések.

A munkavédelmi képviselőknek és munkavédelmi bizottságoknak a „Főcze Lajos” Alapítvány Munkavédelmi Képviselőkért megkeresésre, közvetlen segítséget is nyújt az együttműködési megállapodás elkészítéséhez.