

PÉTERFY LAJOS:
A MUNKAVÉDELMI KÉPVISELŐK FELADATAI

Készült az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány támogatásával
Kiadta a LIGA Szakszervezetek
1068 Budapest, Benczúr u. 41.
Tel.: 321-5262, Fax.: 321-5405
Elektronikus levél: info@liganet.hu
Honlap: <http://www.liganet.hu>
Felelős kiadó: Gaskó István
Szerkesztette: Kozák László
Szakszervezeti Kiskönyvtár
HU ISSN 1787-1824
Budapest, 2005.

Tartalom

I. A MUNKAVÉDELEM HELYZETE A MUNKAVÁLLALÓK SZEMPONTJÁBÓL	4
II. A MUNKAVÉDELMI KÉPVISELŐ ÉS A MUNKAHELYI MUNKAVÉDELMI BIZOTTSÁG	5
III. A MUNKAVÉDELMI KÉPVISELŐ (BIZOTTSÁG) EGYÜTTMŰKÖDÉSE MÁS SZERVEKKEL.....	9
IV. A MUNKAVÉDELMI KÉPVISELŐ (BIZOTTSÁG) JOGAI ÉS ELJÁRÁSI LEHETŐSÉGEI.....	15
V. PARITÁSOS TESTÜLET LÉTREHOZÁSÁRA VONATKOZÓ SZABÁLYOK ..	18
VI. PARITÁSOS TESTÜLET MŰKÖDÉSE, ÜGYRENDJE.....	21
VII. A PARITÁSOS TESTÜLETEK FELADATAI.....	22
VIII. TÁRGYALÁS, KOMPROMISSZUM.....	26
IX. FÜGGELÉK	35
1. A munkavédelmi képviselő egyes jogszabályokban biztosított speciális jogai.....	35
2. A munkavédelmi képviselő közreműködése a munkáltató belső szabályozásában	37
3. A munkahelyi munkavédelmi program elkészítésének lehetséges ütemezése	38
4. Átirat minta a szakemberek alkalmazásával kapcsolatos kezdeményezésére	40
5. Feljegyzés minta a munkavédelmi szemle tapasztalatai alapján intézkedés kezdeményezésére	41
6. A munkavédelmi képviselő egyes jogszabályokban biztosított speciális jogai az eljárási kötelezettség keretében	44
7. Hatósági útmutatások egyes feladatokhoz.....	45
8. A munkavédelmi bizottság ügyrendjének javasolt tartalma.....	46
10. A munkahelyek munkavédelmi követelményeinek minimális szintjéről.....	48
FELHASZNÁLT IRODALOM.....	56

I. A MUNKAVÉDELEM HELYZETE A MUNKAVÁLLALÓK SZEMPONTJÁBÓL

1. A munkavédelmi helyzet

Magyarországon az elmúlt évtizedben a gazdaság mind a tulajdonosi szerkezetét, mind a méret nagyságát, mint a területi struktúráját, valamint az alkalmazott technológiát, munkaszervezést, stb. illetően gyökeres átalakuláson ment, s részben még ma is megy keresztül. A rendszerváltozás előtt 15-17 ezer, döntően állami munkáltató foglalkoztatott mintegy 4,5 millió munkavállalót. Ma mintegy 920 ezer működő gazdasági szervezetben 3,8 millió fő a foglalkoztatottak száma, amelyből 3,3 millió fő az alkalmazott. Az ötven főnél többet foglalkoztató közép- és nagyvállalkozások száma valamivel több mint 6 ezer, ahol több mint 1,5 millió főt alkalmaznak.

A munkavállalók helyzete erőteljesen differenciálódott. Kiszorultak a munkaerőpiacról a versenyképtelen ágazatokban és az elmaradott területeken élők, valamint a képzetlen munkaerő. Ugyanakkor jelentősen nőtt a szolgáltatásokban dolgozók száma, amely ma már a foglalkoztatottak több mint 60 %-a. Sokan vállalkozókká, sokszor kényszervállalkozókká váltak.

Ebben az időszakban felértékelődött a vállalkozásokon belüli szellemi munka, a menedzser tevékenység, a nyelvtudás, a számítógépes ismeretek, a mozgékonytárgyat biztosító gépjárművezetés.

Összefoglalóan: a hazai cégállapotokra a piacgazdaságokra jellemző folyamatosság, eredmény-centrikusság és a szüntelen változás együttes jelenléte a jellemző.

2. A munkafeltételek alakulása

A munkafeltételek alapvetően a munkáltatók gazdasági helyzete függvényében szintén differenciálódtak. A fejlettebb munkakultúrájú országokból stabil tőkével érkezett tulajdonos munkáltatóként zömében magasabb munkavédelmi színvonalat képvisel, és elfogadható munkafeltételeket biztosít. Ez jellemző a hagyományos hazai közép- és nagyvállalatokra is.

Ugyanakkor a korábbi ipari-, építőipari-, valamint mező- és élelmiszergazdasági üzemek maradványain működő, gyakran a létükért küzdő vállalkozások a minimális munkavédelmi követelményeket is csak nehezen, vagy nem teljesítik.

A gazdaság egyes területein megtalálható problémák mellett a legtöbb gond az építőiparban, valamint az egészségügyi és szociális intézményekben jelentkezik. Új veszélyeket jelent a nagy bevásárló központoknál és a raktárbázisoknál a szabálytalan anyagárolás és anyagmozgatás. Ugyancsak számos hiányosság állapítható meg a veszélyes vegyi anyagok és készítmények, növényvédőszeres tárolásánál, forgalmazásánál és alkalmazásánál.

A korábbi felmérés és a mai becslések alapján a **munkaeszközök** életkora átlagosan 12-13 évre (a mezőgazdaságban 14-16 évre) tehető. Bár növekszik a korszerű eszközök alkalmazása, még igen nagy számban találhatók rendkívül előregedett, elhasználódott

eszközök is. A megfelelő minőségű **egyéni védőeszköz**-kínálat bővülése ellenére a munkáltatók számos esetben nem biztosítják az egyéni védőeszközöket.

A **foglalkozás-egészségügyi** szolgálatok létszám és forgalmi adatai közel azonosak az előző évekkel. 2002. december 31-én 3251 orvos és 3459 ápoló dolgozott a szolgálatban. Az üzemorvostan szakképesítéssel rendelkező orvosok száma folyamatosan növekszik (2002-ben 29 fővel), ami azért is nagyon fontos, mivel 2004. május elsejétől – a munkavédelmi törvény módosításának hatálybalépésétől – a jogszabály egyes feladatokat munkabiztonsági, illetve munka-egészségügyi szaktevékenységnek minősít. Az ellátott dolgozók száma 2.5 millió körül van, számuk évről évre növekszik. A **foglalkozási megbetegedések és a fokozott expozíciós esetek** száma az elmúlt években az előbbieknél 500-700, az utóbbiaknál 500-1200 esetet mutatnak.

A **munkabalesetek** száma az elmúlt években évente 25-30 ezer körül alakult. A csonkulásos balesetek száma 300-400, a halállal végződő munkabalesetek száma 130-180 körül változott. A halálos munkabaleseteknél az átlagot meghaladó eseményszám jellemző az építőiparra, a bányászatra, a mezőgazdaságra és a szállításra. Az említett adatokat (kivéve a halállal végződő, illetve a súlyos eseményeket) csak fenntartásokkal tekinthetjük a hazai munkavédelem értékmérőjének, mivel a munkáltatók az események legalább 25 %-át – a KSH felmérése szerint ennél többet – nem jelentik be.

II. A MUNKAVÉDELMI KÉPVISELŐ ÉS A MUNKAHELYI MUNKAVÉDELMI BIZOTTSÁG

1. A munkavédelmi képviselő jellege.

A Munkavédelemről szóló törvény 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. a munkavállalók számára egyúttal biztosítja a jogot, hogy maguk közül – a törvény által meghatározott módon – képviselőt, vagy képviselőket válasszanak.

A törvény megfogalmazásából következik a **képviselő jellege:**

- Csak munkavédelmi kérdésekben működtethető, azaz a megfelelő munkabiztonsági és a munkaegészségügyi feltételek megteremtésének elősegítése a feladata. Nem foglalkozhat más érdekvédelmi témákkal (például bérkérdéssel).
 - Kizárólag az adott munkáltatónál dolgozó munkavállalók jogosultak a képviselő jelölésében és megválasztásában részt venni, képviselőt csak maguk közül választani.
 - A képviselőt bármikor létrehozható, a megválasztott képviselők mandátuma négy évre szól.
- A munkavédelmi képviselő, a munkahelyi munkavédelmi bizottság **önálló intézmény**. Nem függ a szakszervezetektől, üzemi tanácstól, azok lététől, működésétől. Tevékenységéért kizárólag az őt megválasztó munkavállalók felé köteles elszámolni. Ugyanakkor működésének eredményessége nagymértékben függ

a szakszervezetekkel, üzemi tanáccsal való jó együttműködéstől. Fontos, hogy a munkáltatóval, a munkabiztonsági, munkaegészségügyi szaktevékenységet ellátó személyekkel jó kapcsolatot, együttműködést alakítson ki.

- A munkavédelmi képviselő létrejötte a Mvt által előírt **választáson alapul**. Nem lehet képviselőt kijelölni, kooptálni, delegálni, utasítani sem a munkáltató, sem a szakszervezet, vagy az üzemi tanács részéről.
- A munkavédelmi képviselő és a munkahelyi munkavédelmi bizottság kizárólag a munkavállalókból álló intézmény. A munkavédelmi bizottságnak a létrehozására a megválasztott munkavédelmi képviselők jogosultak, társas működést alakíthatnak ki. A bizottságnak nem tagja intézményes módon a munkáltató, vagy képviselője. A bizottság tárgyalásán azonban – a bizottság kezdeményezésére – a munkáltató, vagy hatáskörrel rendelkező megbízottja köteles részt venni.

2. 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 a munkavállalói pozícióhoz fűződő törvényes jogokat is gyakorol.

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

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. 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.

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

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

3. A képviselői jogok rendeltetésszerű gyakorlása.

A munkavédelmi képviselő 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 hiányosságokat, de nem kezdeményezi azok megszüntetését. Joggal való visszaélést valósít meg a képviselő, ha indokolatlanul többször ellenőrzi ugyanazt az egységet, 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 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.

4. A munkavédelmi képviselő jogi védettsége

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

Munkajogi védelem

A Mvt. minden munkavállalóra kiterjedően kijelenti: „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...” (Mvt.62.§)

A munkavédelmi képviselő (bizottság) tekintetében a törvény külön is rendelkezik: „**A munkavédelmi képviselőt (bizottságot) jogai gyakorlása miatt hátrány nem érheti.**” [Mvt.76.§ (1)]

A képviselő magas szintű védelmét az Mvt nem részletezi, hanem a Munka Törvénykönyvére utal: „**A munkavédelmi képviselő munkajogi védelmére a választott szakszervezeti tisztségviselőre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni azzal, hogy a közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv a bizottságot, annak hiányában a munkavédelmi képviselőt megválasztó munkavállalókat kell érteni.**” (Mvt.76.§ (3))

A Munka Törvénykönyve 28.§-a a választott szakszervezeti tisztségviselők munkajogi védelmét a következők szerint szabályozza: A közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv előzetes **egyetértése** szükséges a választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállaló:

- **kirendeléséhez,**
- **a 15 munkanapot elérő kiküldetéséhez,**
- **más munkáltatónál történő foglalkoztatásához, (Mt 150.§ (1) bekezdésén alapuló)**

- az átirányításához, ha ez a munkavállaló már munkahelyre való beosztásával jár,
- a munkaviszonyának a munkáltató által rendes felmondással történő megszüntetéséhez.

Az ilyen tisztségviselővel szemben alkalmazandó rendkívüli felmondás előtt előzetesen ki kell kérni a megfelelő szakszervezeti szerv (munkavédelmi bizottság) véleményét. A törvény szerint a munkavédelmi bizottság a fenti munkáltatói intézkedéssel kapcsolatos álláspontját a munkáltató tájékoztatásának átvételétől számított 8 napon belül írásban közli. Ha a tervezett intézkedéssel nem ért egyet, álláspontjának az egyet nem értés indokait is tartalmaznia kell. Ha a bizottság álláspontját a fenti határidőn belül nem közli a munkáltatóval, úgy kell tekinteni, mintha a tervezett intézkedéssel egyetértene. Rendkívüli felmondás esetén a bizottság véleményét a munkáltatótól átvett tájékoztatást követő 3 napon belül kell közölni.

Ez a munkajogi védelem a képviselőt megbízatásának idejére, illetve annak megszűnését követő egy évre illeti meg, feltéve, ha tisztségét legalább fél éven át betöltötte. Ez irányadó a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás esetére is.

A munkavédelmi képviselő működésének eddigi tapasztalata szerint nem ritka, hogy a munkavédelmi képviselő egyben választott szakszervezeti tisztséget is betölt, tagja az üzemi tanácsnak is. Ilyen esetben többszörös védelem illeti meg, azaz a munkáltatói döntés érvényességének feltétele, hogy a felsőbb szakszervezeti szerv, illetve az üzemi tanács is kifejezze egyetértését.

Ha a gazdálkodó szervezetnél nem működik munkavédelmi bizottság, akkor a munkáltató feladata, hogy az egyetértési, véleményezési jog gyakorlását a képviselőt megválasztó valamennyi munkavállaló számára biztosítsa. Erre vonatkozóan a Munka Törvénykönyve 62/A §-a ad eligazítást. Ez arra az esetre utal, amikor 50 fő alatti vállalkozásnál nem működik üzemi tanács, csak üzemi megbízottat választottak. Ilyen esetben az egyetértési, illetve véleményezési jog gyakorlása a munkavállalók közösségét illeti meg.

A munkáltatói jogkör gyakorlójának feladata, hogy minden egyes választó munkavállaló nyilatkozatát megszerezze. Ez történhet egyenként, vagy összehívással és a megválasztás szabályai szerint – közvetlen és titkos – megszavaztatással. A munkáltatónak tehát úgy kell eljárnia, hogy a törvényes határidők megtarthatóak legyenek. Előzetes értesítés esetén megfelelő lehet a választásra jogosultak helyben szokásos módon (pl. hirdetményen történő) tájékoztatása is.

A munkavédelmi képviselő munkaügyi jogvitát kezdeményezhet, amennyiben tevékenységével összefüggésben a munkáltató hátrányos intézkedésben részesítette, vagy döntése során elmulasztotta az egyetértési, véleményezési, előzetes értesítési kötelezettségének teljesítését. A munkaügyi jogvita lefolytatását a Munka Törvénykönyve szabályozza. Az előzetes egyeztetés sikertelensége esetén nyílik lehetőség a munkaügyi bírósághoz fordulásra.

III. A MUNKAVÉDELMI KÉPVISELŐ (BIZOTTSÁG) EGYÜTTMŰKÖDÉSE MÁS SZERVEKSEL

A munkavédelmi képviselő független a szakszervezetektől, üzemi tanácstól, azonban munkájának hatékonyságát, a munkavédelmi feladatok sikeres megoldását nagymértékben fokozza, ha tudatosan együttműködésre törekszik azokkal.

Az együttműködés módját rögzíthetik megállapodásban, elősegítve a hatékony információcserét, egyes jogok – például tájékoztatói jog – együttes gyakorlását.

1. A munkavédelmi képviselő együttműködése a szakszervezetekkel

A szakszervezeteket a Munka Törvénykönyve számos olyan joggal ruházta fel, amelyek szorosan összefüggnek a munkavédelemmel. A munkáltatónak intézkedése megtétele előtt – ha az a munkavállalóknak legalább huszonöt százalékát, vagy több mint ötven főt közvetlenül érint – a szakszervezet munkahelyi képviselőjét tájékoztatnia kell.

A szakszervezet a munkáltatótól minden olyan kérdésben tájékoztatást kérhet, amely a munkavállalók munkaviszonyával összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatos. A munkáltató ezt a tájékoztatást és intézkedéseinek indokolását nem tagadhatja meg. Ezen túlmenően a szakszervezeteknek is joguk van ellenőrizni a munkakörülményekre vonatkozó szabályok megtartását.

Látható, hogy a szakszervezetek a törvényes jogok gyakorlása során számos olyan értékes információhoz jutnak, amelyeket a munkavédelmi bizottság is felhasználhat.

2. Együttműködés az üzemi tanáccsal

Nélkülözhetetlenek a munkavédelmi bizottság számára az üzemi tanács birtokában lévő információk is. Ezek közül számos kérdés ismerete a bizottság számára nélkülözhetetlen.

Ezek a következők:

- a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések tervezete (átstrukturálás, átalakítás, korszerűsítés),
- a munkavállalók képzésével összefüggő tervek,
- az új munkaszervezési módszerek,
- a munkavállalók lényeges érdekeit érintő belső szabályzatok tervezete,
- a munkáltató tevékenységi körének jelentős módosítása, a beruházásokra vonatkozó jelentős döntések tervezete,
- a munkáltató gazdasági helyzetét érintő alapvető kérdések.

A bizottság működése szempontjából fontos, hogy viszonyozza az információkat. A munkavállalók tájékoztatására részletes programot kell készíteni, az eszközök egyidejű hozzárendelésével. Eszközként legcélszerűbb a vállalatnál működő tájékoztató eszközök igénybevétele, de szükség esetén a bizottság egyéb eszközöket is felhasználhat. Például nagy jelentőségű döntését, intézkedését követően szórólapokon, faliújságon, stb. is tájékoztathatja a munkavállalókat.

A szakszervezetek és az üzemi tanácsok is felhasználhatják a munkavédelmi bizottság birtokába jutott információkat. Például a kollektív tárgyalás alkalmával megfelelő érvanyag lehet a szakszervezetek számára a munkavédelmi bizottság álláspontja a munkabiztonsággal kapcsolatban.

Hasonlóan az üzemi tanács számára is fontos az álláspontjának kialakításakor a munkavédelmi bizottságtól kapott információ.

3. Együttműködés a munkáltatóval

3.1. Munkáltató jogi felelőssége a munkavédelemben

Az előző fejezetekben már jeleztük, hogy **a munkavédelemre vonatkozó jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a munkáltatóknak és a munkavállalóknak, valamint képviselőiknek együtt kell működniük.** Ez a törvényi előírás abból a felismerésből fakad, hogy – amint az élet más területén – a munkavédelemben sem lehet az eredményeket egyoldalúan, a partnerek együttes akarata nélkül elérni, a követelményeket végrehajtani, s szükség esetén az előírások megtartását kikényszeríteni. Ahhoz, hogy megfelelő együttműködés kialakulhasson, kölcsönösen ismerni kell azokat a kötelezettségeket, amelyek a partnerekre hárulnak, vagyis a munkavállalóknak, valamint **képviselőiknek** is ismerniük kell a munkáltatóra háruló általános és konkrét kötelezettségeket, hogy igényeiket ennek megfelelően fogalmazhassák meg, s az előző fejezetekben ismertetett lehetőségeikkel szakszerűen élhessenek. Jelen fejezetben **összefoglalóan** ismertetjük a munkáltatók jogi felelősségét a munkavédelemben. A további fejezetekben pedig egy-egy konkrét témáról szólunk részletesebben, egyben jelezve **a munkavédelmi képviselők speciális, az adott témához kapcsolódó lehetőségeit is.**

3.2. A munkáltató jogi felelősségének elemei

A munkahelyen a munkáltató felel a munkavédelmi feltételek megvalósulásáért:

- Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósítása – a munkavállalók ez irányú felelősségével összhangban – a **munkáltató kötelessége.** E kötelezettségek teljesítésével összefüggésben keletkező **költségeket** és egyéb terheket **nem lehet a munkavállalóra hárítani.**
- Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos **munkavégzés követelményei megvalósításának módjait** – a jogszabályok és a szabványok keretein belül – a **munkáltató határozza meg.**
- A munkáltató felelős azért, hogy minden **munkavállaló az általa értett nyelven ismerhesse meg** az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés **reá vonatkozó szabályait.**
- A **munkáltatónak és a munkavállalónak,** valamint az állami szerveknek az Mvt.-ben és a munkavédelemre vonatkozó más szabályokban meghatározott jogok gyakorlása és kötelezettségek teljesítése során **együtt kell működniük.**
- A munkavédelemmel kapcsolatos minden eljárás során **az adatok** (személyes, különleges, és közérdekű adatok, állami, szolgálati, üzemi és üzleti titkok) **védelmét** a vonatkozó **jogszabályok szerint kell biztosítani.** Az adatok statisztikai célra felhasználhatók és statisztikai felhasználás céljára személyazonosításra alkalmatlan módon átadhatók.

- Ha valamely tevékenységet az Mvt., vagy szabályzat **munkabiztonsági szaktevékenységnek minősít**, azt a munkáltató csak külön jogszabályban meghatározott munkavédelmi – bányászat területén bányászati – **szakképesítéssel rendelkező személlyel végeztetheti.**

A munkáltató felelős:

- a munkavédelmi követelmények megvalósításáért,
- a megvalósítás módjának meghatározásáért,
- a munkavédelem szabályainak a munkavállaló számára, az általa értett nyelven történő biztosításáért,
- a munkavállalókkal, illetve képviselőikkel történő kölcsönös együttműködésért,
- az adatok védelméért
- a biztonsági szaktevékenységnek minősülő feladatoknak szakképesítéssel rendelkező személlyel való elvégeztetéséért.

3.3. A munkáltatói felelősség jellemzői

Az előbbieken felsoroltakból és más jogterületek jogelveiből következően a **felelősség**:

- **Általános:** azaz a munkavédelem egészére, követelményekre, eljárásokra, együttműködésre, helytállásra kiterjed a munkáltatás teljes időtartamára.
- **Elsődleges:** azaz a **munkavállaló másodlagos felelősségével**, kötelezettségével **együtt** értelmezendő és érvényesülő.
- **Objektív:** azaz a munkáltatás, működés jogi tényén alapul, függetlenül a munkáltató meglévő anyagi, gazdasági helyzetétől, vétkességétől, s **felelőssége nem hárítható át a munkavállalóra**, vagy az állami szervekre, stb.
- **Mérlegelésen alapuló:** azaz a keretszabályon belül a munkáltató jogosult kiválasztani a legjobb eredményhez vezető megfelelő módot, eljárást a hozzávetőlegesen egyenértékű lehetőségek közül.

A munkáltató felelősségének jellemzői:

- **Általános**
- **Elsődleges**
- **Objektív**
- **Módszereit tekintve mérlegelésen alapuló.**

4. Munkavédelmi képviselő és a munkabiztonsági szakember együttműködése

Egy adott gazdálkodó szervezet sikeres munkavédelmi tevékenysége, ezen belül is a munkakörülmények és a munkabiztonság javítása, a munkabalesetek számának csökkentése, csak úgy érhető el, ha sikeres együttműködés tapasztalható a gazdasági szervezetek és a munkavállalók, valamint a munkabiztonsági szakemberek és a munkavédelmi képviselők között.

A sikeres együttműködés egyik fogalma jól elkészített „Együttműködési megállapodás” a másik igen fontos formája a gyakorlati feladatok elvégzése során történő együttműködés.

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. számú törvény több ponton is ad lehetőséget és több esetben meghatározza ezeket az együttműködési feladatokat.

Az Mvt. 23.§ (2) bekezdése előírja:

A munkahelyet, az egyéni védőeszközt, a munkaeszközt, a technológiát az üzemeltető munkáltatónak soron kívül ellenőriznie kell, ha az a rendeltetésszerű alkalmazás során közvetlenül veszélyeztette a munkavállaló egészségét és biztonságát, vagy ezzel összefüggésben munkabaleset következett be. Az ellenőrzés elvégzéséig annak üzemeltetését, illetve használatát meg kell tiltani. Az ellenőrzés elvégzése – a veszélyeztetés jellegétől függően – munkabiztonsági, illetve munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősül.

A soron kívüli felülvizsgálatot a munkabiztonsági szakember akkor végezheti el hatékonyan, ha bevonja a vizsgálatába a munkavédelmi képviselőt és meghallgatja gyakorlati tapasztalatait, tanácsait és ennek birtokában hozza meg döntését.

Az Mvt. 45 § (1) (2) bekezdése előírja:

Rendellenes körülmények kialakulása esetére – amikor a szabályos üzemvitelre vonatkozó biztonsági előírások nem tarthatók be – a munkahely jellegére, helyzetére, kiterjedésére, valamint a veszélyforrások hatására, továbbá a munkavégzés hatókörében tartózkodókra is tekintettel mentési tervet kell készíteni, és a mentéshez szükséges személyeket ki kell jelölni. A mentési terv munkahelyre vonatkozó részét minden érintett munkavállalóval ismertetni kell.

A mentési terv elkészítése során célszerű bevonni a munkavédelmi képviselőt, illetve a munkavédelmi bizottságot, mivel számos jó javaslatokat tudnak adni a tervkészítés folyamán, továbbá a mentési terv tekintetében a képviselőknek, illetve bizottságnak egyetértési joga van. Csak az a mentési terv adható ki, amelyekkel a munkavédelmi képviselő, illetve a munkavédelmi bizottság egyetértett.

Az Mvt. 72. § (1) b. pontja értelmében a munkavédelmi képviselő, illetve a munkavédelmi bizottság részt vehet a munkáltató azon döntései előkészítésében, amelyek hatással lehetnek a munkavállalók egészségére és biztonságára.

Ennek keretében az Mvt. 54. § (1) g. pontja alapján a munkáltató feladata:

Egységes és átfogó megelőzési stratégia kialakítása, amely kiterjed a munkafolyamatra, a technológiára, a munkaszervezésre, a munkafeltételekre, a szociális kapcsolatokra és a munkakörnyezeti tényezők hatására. A kollektív műszaki védelem elsőbbsége az egyéni védelemhez képest. A munkavállalók megfelelő utasításokkal történő ellátása.

Az egységes és átfogó megelőzési stratégia elkészítése közös feladat a gazdálkodó szervezet vezetésének, a munkavédelmi szakemberek, illetve a munkavédelmi képviselő közös feladata, amely során egyeztetni kell a követelményeket, valamint a végrehajtás feltételeit. Ez a munka magas szintű együttműködést igényel.

Az Mvt. 54§. (2) bekezdése előírja, hogy:

A munkáltató köteles minőségileg, illetve szükség esetén mennyiségileg értékelni a munkavállalók egészségét és biztonságát veszélyeztető kockázatokat, különös tekintettel az alkalmazott munkaeszközökre, veszélyes anyagokra és készítményekre, a munkavállalókat érő terhelésekre, valamint a munkahelyek kialakítására. Az értékelés alapján olyan megelőző intézkedéseket szükséges hozni, amelyek biztosítják a munkakörülmények javulását, beépülnek a munkáltató valamennyi irányítási szintjén végzett tevékenységbe. A munkáltató a kockázatértékelést és megelőző intézkedéseket első alkalommal legkésőbb a munkáltató tevékenységének megkezdésétől számított egy éven belül, azt követően indokolt esetben köteles elvégezni és azt évenként felülvizsgálni. Indokolt esetnek kell tekinteni különösen a kockázatok, munkakörülmények, az alkalmazott technológia, veszélyes anyag, készítmény, munkaeszköz, munkavégzés lényeges megváltozását, illetőleg új technológia, veszélyes anyag, munkaeszköz, munkaszervezés bevezetését, alkalmazását. Soron kívül kell elvégezni, illetve felülvizsgálni a kockázatértékelést, ha a kockázatok lényeges megváltozásával munkabaleset, fokozott expozíció, illetve foglalkozási megbetegedés hozható összefüggésbe. Megelőzési stratégia munkabiztonsági és munkaegészségügyi tartalmának kialakítása munkabiztonsági szaktevékenységnek minősül.

A kockázatértékelési munkában célszerű a munkavédelmi képviselőnek részt venni és segíteni a kockázatok feltárását, ezen túl rendkívül nagy szerepe van a munkavédelmi képviselőknél, illetve bizottságnak abban, hogy állandóan kísérjék figyelemmel a kockázatok megszüntetésére készített intézkedési terv végrehajtását. A munkavédelmi bizottság tűzze napirendre és a munkavédelmi szakemberek közösen vitassák meg az intézkedési terv végrehajtásának alakulását, és szükség esetén hozzanak testületi határozatot a kockázatok mielőbbi felszámolásának segítése érdekében.

Az Mvt. 56. § előírása alapján.

Az egyéni védőeszköz juttatásának belső rendjét a munkáltató írásban határozza meg. E feladat ellátása munkabiztonsági és munkaegészségügyi szaktevékenységet igényel.

Az együttműködésnek számtalan formája van, így például a munkabalesetek megelőzése érdekében történő kivizsgálás és nyilvántartás, valamint a munkavédelmi oktatás. Ezekkel és számos együttes feladattal a könyv I-XI. fejezete részletesen foglalkozik.

5. Együttműködés a foglalkozás-egészségügyi szakemberekkel

5.1. Foglalkozás-egészségügyről:

A munkáltató a munkaegészségügyi követelmények szakszerű kielégítésére köteles a foglalkozás-egészségügyi szolgálat keretében működő szakembereket igénybe venni.

5.2. A foglalkozás-egészségügyi szolgálatról szóló 89/1995. (VII. 14.) Korm. rendelet.

- A foglalkozás-egészségügyi szolgálat **két módon biztosítható** a munkahelyen. A munkáltató **vagy maga tart fenn ilyen szolgálatot**, vagy térítés (fejkvóta) ellenében szolgáltatásként, **külső szolgáltatót** vesz igénybe.

- A **foglalkozás-egészségügyi szolgálat** elsősorban – a munkáltató felelőségének érintetlenül hagyásával – közreműködik az egészséges munkakörnyezet kialakításában és az egészségkárosodások megelőzésében, azaz döntően **megelőző szerepe van. Feladatai vannak** – Mvt. alapján – a munkavédelmi üzembe helyezés, a soron kívüli munkavédelmi vizsgálat, a munkafolyamatra, technológiára, anyagra vonatkozó egészségügyi követelmények érvényesítése terén, továbbá a kockázatértékelésben, a munkavédelmi ellenőrzésben, az egyéni védőeszköz szabályozásban, a veszélyhelyzetek megelőzésében és a mentésben, elsősegélynyújtásban.
- A foglalkozás-egészségügyi szolgálat munkahigiénés (műszeres) vizsgálat által meghatározott adatok ismeretében feltárja a munkakörnyezetben lévő kóroki tényezők hatását. A fizikaiak közül például a zajszintet, az infra- és ultrahangszinteket, rezgésterheléseket, ionizáló és nem ionizáló sugárszintek, az elektromágneses tér jellemzőit. A munkahelyi kémiai kóroki tényezők közül például a gázok, a gőzök, az aeroszolok, a porok okozta légszennyeződés mennyiségi és minőségi vizsgálati adatai alapján értékeli a munkavállalókat érő veszélyeket. Vizsgálja a vérben, vizeletben jelentkező **biológiai** expozíciós mutatókat. Ezen túl az **ergonómiai és pszichoszociális** jellemzőket. Ennek alapján kidolgozza a végzett munkából és a munkakörnyezet hatásaiból adódó **megterhelés** mennyiségi meghatározására alkalmas eljárásokat, s ebből adódóan **javaslatot tesz az egészségkárosító kockázatok csökkentésére.**
- A kormányrendelet – aszerint, hogy **tevékenységüknek mekkora az egészségkárosító kockázata – osztályba sorolja a munkáltatókat.**
Az osztályba sorolás és a munkavállalók létszáma alapján került meghatározásra a főműszak idejére **biztosítandó szakorvos** (üzemorvostan, foglalkozás-orvostan) és **ápoló** (üzemápoló, foglalkozás-egészségügyi szakápoló) **száma.**

„A” **foglalkozás-egészségi osztályba** a legnagyobb veszélyesség, kockázatokkal járó tevékenységek tartoznak (bányászat, kohászat, fizikai munkavállalók rákkeltőkkel exponáltak, sugárzó anyagokkal dolgozók, állatkísérleteket végzők, vasúti-, légi- és vízi közlekedésben dolgozók, forgalom lebonyolításában, szakszolgálatban résztvevő karkedvezményre, munkaidő kedvezményre jogosító területen dolgozók). Itt 1000 munkavállalónként kell a főműszakban egy orvosnak és egy ápolónak jelen lenni.

„B” **foglalkozás-egészségügyi osztályba** tartoznak lényegében a gazdasági tevékenységek fizikai dolgozói és a nem fizikaiak, ha munkaidejük több mint felét a fizikaiakhoz hasonló munkakörnyezetben töltik. Itt 1200 fő után kell egy orvost és egy ápolót biztosítani.

„C” **foglalkozás-egészségügyi osztályba** a szolgáltató, kutató, stb. területek munkavállalói tartoznak. Itt 1500 fő után kell egy orvost és egy ápolót biztosítani.

„D” **foglalkozás-egészségügyi osztályba** az adminisztratív területek, az oktatás, a kulturális szféra, stb. munkavállalói kerültek besorolásra. Ezen a területen 2000 fő után kell az egy orvost és az egy ápolót alkalmazni.

- **A munkavédelmi képviselők ez irányú jogosítványát** az Mvt. 58. § (3) bekezdése biztosítja: „*A munkáltatónak biztosítania kell, hogy a munkavállalói és azok **munkavédelmi képviselői** a munkakörülményeikkel kapcsolatban, így különösen az Mvt. 61. §-ában biztosított jogaik gyakorlása során a szükséges felvilágosítást a foglalkozás-egészségügyi szolgálattól megkaphassák.*”

A munkavédelmi képviselő részére számos együttműködési lehetőség van a foglalkozás-egészségügyi szakemberekkel. Ilyen együttműködési lehetőség a munkahelyi munkavédelmi szemléken való részvétel, valamint a kockázatok feltárásában végzett közös munka.

A munkavédelmi képviselő úgy tudja segíteni a foglalkozás-egészségügyi szakember munkáját, ha közbenjár annak érdekében, hogy a munkavállalók minden esetben menjenek és vegyenek részt az időszakos orvosi vizsgálaton.

IV. A MUNKAVÉDELMI KÉPVISELŐ (BIZOTTSÁG) JOGAI ÉS ELJÁRÁSI LEHETŐSÉGEI

1. A munkavédelmi képviselő jogosítványai

A munkavédelmi képviselő a Mvt.-től kapott felhatalmazás alapján széleskörű vizsgálódási döntés előkészítési, véleménynyilvánítási tájékoztató, egyetértési kezdeményezési, konzultációs jogokkal rendelkezik.

2. Vizsgálódási jog

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.

Ahhoz, hogy a képviselő gyakorolhassa ezeket a jogokat, a Mvt. felhatalmazása alapján működési területén **a munkahelyekre munkaidőben beléphet, tájékozódhat az ott dolgozó munkavállalóktól.**

3. Döntés előkészítési jog

Döntés előkészítési jogkörében részt vehet a munkáltató azok döntéseinek előkészítésében, amelyek hatással lehetnek a munkavállalók egészségére és biztonságára.

A törvény ezek közül kiemeli:

- az új munkahelyek kialakítására,
- a törvényben előírt munkavédelmi szakképesítéssel rendelkező személy foglalkoztatására,
- foglalkozás egészségügyi szolgálat biztosítására,
- a munkavédelmi oktatás megtervezésére és megszervezésére vonatkozó munkáltatói döntéseket.

4. Tájékoztatási jog

Tájékoztatási jogkörében a képviselő tájékoztatást kérhet a munkáltatótól minden olyan kérdésben, amely érinti az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzést. A Mvt lehetőséget biztosít a képviselőnek egyéb tájékozdási lehetőségek igénybevitelére is. Így előírja a felügyelők (OMMF, ÁNTSZ., MBH és ezek területi szervezetei) részére, hogy tájékoztatással és tanácsadással segítsék a munkavédelmi képviselőket. [Mvt 81. § (2)].

Munkavédelmi kérdésekben – a munkáltatóval történt előzetes megállapodás alapján jogosult szakértő segítségét igénybe venni, továbbá ilyen kérdésekben megbeszélést folytatni a felügyelőkkel.

5. Véleménynyilvánítási és kezdeményezési jog

Véleménynyilvánítási és kezdeményezési jog körében a képviselő elsősorban a vizsgálódás, tájékozdás során nyert információk, tapasztalatok alapján kinyilváníthatja véleményét, kezdeményezheti a munkáltatónál a feltárt hibák megszüntetését szolgáló intézkedések megtételét. Jogosult arra is, hogy a hatósági ellenőrzés során az ellenőrzést végző személlyel közölje észrevételeit.

Részt vehet a munkabalesetek kivizsgálásában, az arra jogosult kezdeményezésére közreműködhet a foglalkozási megbetegedések körülményeinek feltárásában. Az Mvt. a munkáltató számára kötelezően előírja, hogy a munkabaleset kivizsgálásában való részvétel lehetőségét a képviselő számára biztosítani kell. (Mvt 66. § (3) bekezdés).

A munkabaleseti jegyzőkönyvben külön rovat áll a képviselő rendelkezésére. Itt kifejezheti 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.

A munkavédelmi képviselő (bizottság) **munkahelyi munkavédelmi program** elkészítésére tehet javaslatot a munkáltató részére. Amennyiben a Mvt végrehajtásáról rendelkező 5/1993.(XII.26.) MüM rendeletben meghatározott munkáltató nem ért egyet a kezdeményezéssel, a képviselő (bizottság) a MT-ben szabályozott kollektív munkaügyi vitát kezdeményezhet. (Kollektív munkaügyi vita kezdeményezhető a MüM rendelet 2. Sz. mellékletében meghatározott **I. veszélyességi osztályba tartozó és 50 főnél több** munkavállalót foglalkoztató, valamint a **II. veszélyességi osztályba tartozó és 300 főnél több** munkavállalót foglalkoztató munkáltatóval szemben.)

6. Egyetértési jog.

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. Felmerülhet az a probléma, hogy a munkáltató az egyetértési jog gyakorlásában úgy akarja akadályozni a képviselőt, hogy a szabályozást nem munkavédelmi szabályzatnak nevezi.

Ez azonban nem vezethet eredményre, mert az elnevezéstől függetlenül, tartalma alapján kell értelmezni a törvényi előírást. A gazdálkodó szervezet belső munkavédelmi viszonyait rendező, a törvényekben, jogszabályokban foglalt követelmények teljesítését szolgáló munkáltatói szabályozáshoz a munkavédelmi képviselő (bizottság) egyetértése szükséges.

7. A képviselő (bizottság) működési feltételei.

„A munkáltatónak biztosítani kell a feltételeket annak érdekében, hogy a munkavédelmi képviselő a jogot 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 követően egy éven belül legalább 16 óras **képzésben**, ezt követően évente legalább 8 óra továbbképzésben való részvétel lehetőségét.” (Mvt. 75. § (1) bekezdés).

A törvényszövegben 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 plusz igények fogalmazhatók meg.

A testület működésének feltételeit a munkáltatónak kell biztosítani. A feltételekről szóló egyezkedés eredményét írásos megállapodásban kell rögzíteni. A munkaidő kedvezmény mértékébe a munkáltatóval való tárgyalás időtartama nem számít be. (Mt. 25. § (2) bekezdés)

Az eszközök tekintetében elengedhetetlen a számítógép és Internet hozzáférés biztosítása, a szakirodalom, legfontosabb közlönyök megrendelése, szakmai tanácskozásokon való részvétel lehetőségének megteremtése, egyéni védőeszköz, terem, sokszorosítás, postaköltségek, stb. biztosítása. A képviselők képzéséről és továbbképzéséről az ÉT Munkavédelmi Bizottságának ajánlása ad útmutatást. Az Mvt-ben felsorolt feltételek biztosításának költségei a munkáltatót terhelik.

V. PARITÁSOS TESTÜLET LÉTREHOZÁSÁRA VONATKOZÓ SZABÁLYOK

1. Létrehozásának indoklása magyarázatokkal

Azon munkáltatónál, ahol a munkavállalók létszáma legalább 50 fő és a Munka Törvénykönyve hatálya alá tartozik, és nem működik munkavédelmi képviselő, a törvényi előírás hatályba lépésétől számított hat hónapon belül meg kell tartani a munkavédelmi képviselőválasztást. Érvényes és eredményes választást követően létre kell hozni a paritásos testületet.

A paritásos munkavédelmi testület lényegében képviseleti és részvételi testület, amelyben egyenlő arányban vesznek részt a munkáltatók és munkavállalók képviselői. Munkájuk során egyeztetést és döntés-előkészítést végeznek azokban a kérdésekben, amelyeket napirendre tűznek.

A munkavédelemről szóló 2004. évi XI. számú törvénnyel módosított 1993. évi XCIII. törvény 70/B § (1) előírja hogy:

„Annál a munkáltatónál, ahol a foglalkoztatottak száma legalább ötven fő és munkavédelmi képviselők működnek, összmunkáltatói szinten paritásos munkavédelmi testület (a továbbiakban: testület) működik, amelyben egyenlő számban vesznek részt a munkavállalók és a munkáltatók képviselői.”

- A testület csak önálló jogi személyiségű társaságok, intézmények összmunkáltatói szintjén működik.

A paritásos munkavédelmi testület létrehozásának elsődleges célja a munkáltató és a munkavállalók között az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel kapcsolatos, hatékony és folyamatos párbeszéd, valamint a döntés-előkészítés intézményes fórumának megteremtése. A testületet a legalább ötven főt foglalkoztató munkáltatónál hozzák létre.

Az Mvt. 70/B. § (2) bekezdése előírja, hogy:

„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”.

A magyarázatnál figyelembe vettük az Országos Érdekegyeztető Tanács Munkavédelmi Bizottságának ajánlását a munkavédelmi érdekképviselet, érdekegyeztetés módszeréről.

Magyarázat:

- 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 egyeztetések során alakítható ki. Tekintettel arra, hogy egy testületről van szó, indokolt a testület legkisebb létszámát négy főben megjelölni: két fő képviselő, két fő munkáltatói delegált, valamint a póttagok.
- Ahol egy fő munkavédelmi képviselőt választottak, ott a munkáltató is egy fővel kell, hogy részt vegyen, de a két fő nem tekinthető testületnek, csak tárgyaló feleknek.

Az Mvt 70/B (3) bekezdés előírja, hogy:

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.

Magyarázat:

- A testületbe a munkavállalók képviselőit – rendszer 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 betölti.

Titkos szavazást elő kell készíteni oly módon, hogy a munkavédelmi képviselők maguk közül tegyenek javaslatot azokra a képviselőkre, akik a paritásos testületben fognak dolgozni, és a legjobban felkészültek szakmai és munkavédelmi szempontból. A javaslatot követően a titkos szavazás előírásait figyelembe véve választják meg a képviselőket (szavazólapok, szavazatgyűjtő eszköz, stb.).

Az Mvt 70/B § (4) bekezdése előírja, hogy:

A munkáltató köteles a testületbe döntésre jogosult vezető állású munkavállalót (Mt. 188. §), 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.

Magyarázat:

- A munkáltató köteles a testületbe döntésre jogosult vezető állású munkavállalót (Mt. 188. §-a) delegálni. Az Mt. szerint vezető állású munkavállaló a munkáltató vezetője, valamint helyettese. A munkáltató vezetője vagy saját maga, vagy szakirányú helyettese útján vesz részt a testületben.
- A testület munkájában delegáltként vehetnek részt a munkáltatóval szervezett munkavégzésre irányuló jogviszonyban lévő munkabiztonsági és

munkaegészségügyi szaktevékenységet ellátó szakemberek, valamint irányításra jogosult munkairányítók, középvezetők.

- A munkáltató számára rendszeres munkavédelmi szolgáltatást munkabiztonsági, foglalkozás-egészségügyi, stb. szakemberek meghívottként, azaz tanácskozási joggal, kötelezően vesznek részt a testület munkájában.

Azért célszerű ezeket a szakembereket tanácskozási joggal bevonni, mivel ők jól ismerik azokat a szakterületeket, amelyek vizsgálatát a bizottság időnként napirendre kell, hogy tűzzön.

Az Mvt 70/B § (5) bekezdése rögzíti, hogy:

A testület rendes és póttagjainak megbízatása négy évre szól.

Magyarázat:

Abban az esetben történhet eltérés a négyéves megbízatástól, amely esetekben a munkavédelmi képviselők, illetve a bizottság megbízatása rövidebb időszak alatt jár le. Pl.: 2003. második félévében választottak a munkavállalók munkavédelmi képviselőt, a megbízatás esetében 3 év, így 2006-ban kell új választást tartani. A törvény előírása szerint a választott képviselők esetében a hatálybalépést követően meg kell alakítani a paritásos testületet. Ez esetben paritásos testület megbízatása addig tart, ameddig a munkavédelmi képviselők megbízatása a törvény szerint biztosított.

Az Mvt 70/B§ (6) bekezdése előírja, hogy:

„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.”

Magyarázat:

- A testület elnöki tisztét a munkavállalók, illetve a munkáltatók képviselői felváltva gyakorolják. Célszerű, ha a rotációs periódus legalább egy évre terjed ki. Ettől a paritásos testület tagjai eltérően dönthetnek, de döntéseiknél vegyék figyelembe a gazdálkodó szervezet helyi adottságait.

A közalkalmazotti köztisztviselői területen, azoknál a munkáltatóknál, ahol legalább ötven főt foglalkoztatnak és működik munkavédelmi képviselőt biztosítani kell a testület működését.

A 2004. évi XI. törvény 34.§ (4) bekezdése előírja, hogy:

„Annál a munkáltatónál, ahol a munkavállalók létszáma legalább 50 fő és nem működik munkavédelmi képviselő, e törvény hatálybalépésétől számítva hat hónapon belül meg kell tartani a munkavédelmi képviselő választást [70/A. § (1) bekezdés a) pontja].

A 70/B. § (1) bekezdésében előírt paritásos munkavédelmi testületet az újonnan alakult munkáltatónál – létrejöttétől számított – hat hónapon belül, illetve e törvény hatálybalépése előtt megválasztott munkavédelmi képviselő és létrejött munkahelyi munkavédelmi bizottság esetében legkésőbb, azok megbízatásának lejártát követő három hónapon belül létre kell hozni.”

A törvény hatálybalépése előtt megválasztott munkavédelmi képviselő és létrejött munkahelyi munkavédelmi bizottság esetében – ha még van kellő idő a működésre – bármikor létrejöhet a testület, de annak mandátuma a képviselők megbízatásának idejéig érvényes.

VI. PARITÁSOS TESTÜLET MŰKÖDÉSE, ÜGYRENDJE

Az Mvt 70/B § (7) és (8) bekezdése határozza meg a paritásos munkavédelmi testület feladatait, amely alapja a sikeres együttműködésnek.

A sikeres együttműködés érdekében az Mvt 70/B § (6) bekezdést figyelembe véve „ügyrend elkészítése indokolt”

1. Javaslat a testület ügyrendjének elkészítésére

A munkavédelmi paritásos testület működésének alapfeltétele, hogy működésének rendjét ügyrendben határozza meg. Az ügyrendnek kell tartalmaznia a testület működésének szabályait, pl.: a rendes és póttagok számát, megbízatásának, vagy visszahívásának feltételeit, az elnöklést, valamint a döntések meghozatalának rendjét. Az ügyrend a testület belső rendjét is meghatározó szabályzat, így alapkövetelmény vele szemben:

- összhangban legyen a törvényi előírásokkal;
- a testület működésének kereteit úgy határozza meg, hogy megvalósuljanak azok az elvek, elérhetőek legyenek azok a célok, amelyek a munkavédelmi testület szerepét szükségessé teszik;
- pontosan és közérthetően tartalmazzák a testület felépítésével, működésével, döntéshozatalával kapcsolatos szabályokat;
- meghatározzák a testület tagjainak jogait és kötelességeit;
- biztosítsa a testület tagjainak egyenjogúságát, lehetővé téve a demokratikus működését.

2. Javaslat az ügyrend szerkezeti felépítésére

Az ügyrend szerkezeti felépítésével kapcsolatban javasolt, hogy a bevezető részében hivatkozzon az Mvt.-re, amelynek alapján a testület megalakult, és gyakorolja jogait. Határozza meg időbeli hatályát, személyi változások esetén is biztosítva a működés folyamatosságát.

A törvény előírja, hogy a testület, megalakulását követően az elnöki tisztet felváltva kell gyakorolni. Az időszak meghatározását az ügyrendben kell rögzíteni. Az ügyrend további fejezeteiben a következő kérdéseket szükséges rögzíteni:

- A testület működési területének meghatározását, tagjainak és póttagjainak névsorát.
- Rögzítendő az az elv, hogy tagjai csak a törvényesen megválasztott képviselők és a munkáltató azonos létszámú delegáltjai.
- Az ülések összehívásának és lebonyolításának rendjét. Az ügyrend feladata meghatározni, hogy a testület milyen gyakorisággal ülésezik. Például: negyedévenként tartja üléseit, de ezen kívül milyen feltételekkel lehet a bizottság soron kívüli ülését kezdeményezni a napirend egyidejű megjelölésével. (Pl.: elnöknek joga van-e?).
- Az ülések kötelező napirendjeinek meghatározása a törvényben rögzített feladat, de bármelyik oldal képviselője javaslatot tehet további napirendek megtárgyalására. Ilyen esetben, milyen támogatottság szükséges a kérdés napirendre tűzéséhez.
- A vita lefolytatásának rendje, döntéshozatal módja. Például: megállapodás kérdése, hogy szavazategyenlőség esetén az elnök szavazata döntő lehet.
- Az ülés határozatképességéhez meg kell határozni a minimális részvételi arányt, (pl.: 6 fős bizottság esetén 4 fő, amely kétharmados), de feltétel, hogy a paritásos részvétellel biztosított legyen.

VII. A PARITÁSOS TESTÜLETEK FELADATAI

1. A munkahelyi, munkavédelmi helyzet és tevékenység értékelése

Az Mvt 70/B § (8) bekezdése meghatározza a paritásos testület feladatait.

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

9.4.1. „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 vagy súlyos, életveszélyes stb. baleset, felügyeleti ellenőrzés. A felek által kezdeményezett témákat is ajánlott a testületi ülésen megvitatni.

Rendszeresen visszatérő téma kell, hogy legyen a munkáltatók munkavédelmi helyzetének elemzése kockázatértékelés felülvizsgálata intézkedési terv végrehajtása, az MvSz. Módosítása valamint munkautasítások. Ebben a kérdéskörben csak az egyik szempont a balesetek és foglalkozási megbetegedések számszerű elemzése. A statisztikai számok mögött sok esetben nehezen felderíthető folyamatok is fellelhetők. A balesetek számának csökkenése nem minden esetben jelenti a munkavédelmi helyzet javulását.

Folyamatosan figyelemmel kell kísérni a munkakörülmények alakulását. Ebbe beletartoznak a személyi és tárgyi feltételek egyaránt. Célszerű elemezni a munkavállalók véleményét is, összevetve a képviselők ellenőrzései során szerzett

tapasztalatokkal. Leglényegesebb kérdések a munkahelyek közvetlen állapotára vonatkoznak. Ezek közül is kiemelten kell kezelni a termelő berendezések biztonsági állapotát, a védőfelszerelések meglétét és használatát, a munkavállalók felkészültségét a biztonságos munkavégzésre.

1.1. Döntés-előkészítés formái, javaslatok

A paritásos munkavédelmi testületben a munkavédelmi képviselőnek a munkáltatóval partneri, személyes kapcsolatban, a megegyezés, kompromisszum szándékával kell a döntések előkészítésében részt venni, eltökélten keresve a mindkét félnek megfelelő megoldást. Ez azt jelenti más megközelítésben, hogy a munkáltatóknak és a munkavédelmi képviselőknek lehetőséget kell adni egymás részére, hogy az érveiket, álláspontjaikat megismerhessék. Mérlegelni tudják a másik fél érdekét, szempontjait, esetleges nehézségeit, törekedjenek közelíteni a másik fél javaslatához, hajlandóak legyenek jogsérelem nélkül engedni is a megállapodás létrehozása érdekében.

Ugyancsak elemi követelmény a rendeltetésszerű joggyakorlás, illetőleg a felelősség elhatárolás elvének érvényesítése. Az előbbi azt jelenti, hogy minden jognak rendeltetése van, arra irányul, hogy a munkavédelmi feltételek megvalósulásához az adott formában hozzájáruljon. Ha ezzel nem élnek, vagy hatástalan, formális eljárásról van szó, rendeltetésellenes a joggyakorlás.

Ide tartozik a joggal való visszaélés tilalma is (például: joggal él vissza a munkavédelmi képviselő, amennyiben „hátsó szándékkal”, indokolatlanul zárkózik el az egyetértéstől, nem támogatja a beruházást, új munkahely létesítését, stb. pedig az a munkakörülmények javítását eredményezné. A második elv azt jelenti, hogy a paritásos testület nem veheti át a munkáltató általános, elsődleges és objektív munkavédelmi felelősségét.

1.2. A döntés-előkészítés mint gyakorlati feladat

A konkrét döntés-előkészítési tárgyalások, mint említettük, a napi gyakorlatban partneri, személyes kapcsolatként valósulhat meg a paritásos munkavédelmi testület munkájában. A tárgyalások alkufolyamatként is értelmezhetők a maguk stratégiai céljával jogérvényesítés, illetve érdekérvényesítés, eseti taktikáival, emberi magatartásformáival, felkészülési szakaszaival, a külső szakértő bevonási lehetőségeivel.

A munkáltató részéről eljáró partnerek esetében mindig fontos körülmény annak vizsgálata, hogy rendelkeznek-e a megfelelő intézkedési jogosultsággal (hatáskörrel), a szükséges információkkal. Olyan partnerrel eleve nehéz tárgyalásokba bocsátkozni, aki minden lényeges kérdésben arra hivatkozik, hogy térjünk erre vissza később, mert meg kell beszélni az adandó választ a gazdálkodó szervezet vezetőjével abban az esetben, ha a legfőbb vezető nem tagja a testületnek.

Elvi és gyakorlati kérdés az információátadás, kellő időben történő kölcsönös tájékoztatás, válaszadás témaköre. Az együttműködési kötelezettség (Mvt. 71. §) magában foglalja a felek kölcsönös tájékoztatását, a fontos adatok, információk kellő időben történő átadását is. A kellő idő azt jelenti, hogy még intézkedésre a tervezet módosítására, megváltoztatására legyen idő az információ birtokában.

Törekedni kell arra, hogy a döntés előkészítés során a rész-, vagy teljes körű megállapodásokat, a fontosabb információ-átadások tényét és tartalmát, és általában bármilyen, a felek egyike vagy másika számára lényegesnek tartott rész körülményt, adatot írásba foglaljanak. Különös jelentősége van ennek a kiemelkedő témakörök megtárgyalása végén, amikor rögzíteni kell például: jegyzőkönyvben a közösen kialakított álláspontot.

2. Munkahelyi, munkavédelmi program megvitatása

Az Mvt. 70/B § (8) bekezdés „b” pontja feladatul határozza meg a paritásos munkavédelmi testület részére, hogy:

„Megvitatja a munkahelyi munkavédelmi programot, figyelemmel kíséri annak megvalósítását”.

- A munkáltató saját elhatározásából, vagy a munkavédelmi képviselő (bizottság) javaslatára (Mvt. 74. §) munkahelyi munkavédelmi programot készíthet, s ez kerülhet a testület elé.
- Amennyiben készül program, akkor tekintettel kell lenni a megelőzési stratégiára, valamint a kockázatértékelés alapján kialakított megelőző intézkedésekre. [Mvt. 54. § (3) bekezdés]

2.1. Javaslat munkahelyi munkavédelmi programok készítésére

A program előkészítése során át kell tekinteni, hogy melyek azok a legfontosabb területek és témák, amelyet a programnak célszerű tartalmazni.

A program komplex legyen, a munkavédelem minden aspektusát, tényezőjét tekintse át.

Tartalmazza:

- A kockázatértékelési éves intézkedési tervek feladatait.
- A munkakörülmények javítását a munkahelyi kockázatok feltárásának csökkentésével, illetve megszüntetésével.
- Foglalkozzon a dinamikus és statikus terhelés, monotonía, koncentrált figyelem munkahelyi stressz, veszélytényezők, kellemetlen munkafeltételek, rossz légállapotok, klíma, zaj, vibráció, vegyi és porártalmak műszaki eszközökkel történő megszüntetésére.
- Biztonságtechnikai fejlesztést gépek, berendezések, eszközök, járművek, munkahelyek, közlekedési és kiszolgáló munkateretek biztonságának javítását. Indokolt számba venni azokat a munkavédelmi célú tennivalókat, amelyeket a termelésfejlesztés (pl.: termékstruktúra váltás), tervezet irányai tesznek indokolttá.
- Egyéni védőeszközök, védőitalok, bőrvédő készítmények tevékenységi körrel összefüggő jövőbeni igény felmérését, a szükséges mennyiség beszerzésének kalkulálását.

- Foglalkozás-egészségügyi megelőzés feltételeinek javítását az ivóvízellátás, tisztálkodás, öltöző, egészségügyi, étkező, pihenő és melegedő helyiségek korszerűsítését, felújítását.
- Munkavédelmi oktatás, tájékoztatás, tárgyi és személyi feltételeinek áttekintését, szükség esetén a programban való szerepeltetését (pl.: korszerű oktatási anyagok biztosítását, valamint az oktatást végzők képzését, illetve továbbképzését).

2.2. A programjavaslathoz szükséges adatok, információk

Információs források áttekintése

- kockázatértékelés eredményei
- munkakörülmények jellemzői (ártalomtérkép),
- veszélyek, ártalmak (fizikai, biológiai, vegyi, stb.),
- foglalkozás-egészségügyi szakapparátus megkeresése,
- műszeres mérések eredményeinek beszerzése,
- munkabalesetek, foglalkozási megbetegedések ok és okozati elemzése- a kapott eredmény felhasználása.

A munkavédelmi ellenőrzések tapasztalatai:

- a munkahelyekről,
- a gépek, berendezések biztonsági állapotáról,
- védőfelszerelésekről, tisztálkodó szerekről, védőitalokról,
- munkavállalók felkészültségéről (személyi és technikai ellátottság).

Munkáltatótól szerzett információk:

- fejlesztési források, lehetőségek,
- kidolgozás alatt álló műszaki-technikai fejlesztések,
- új munkahelyek létesítése, szervezési intézkedések,
- rekonstrukciók.

Munkavállalók igénye, véleménye:

- munkavédelmi képviselők feladata, a munkavállalók által felvetett problémák áttekintése és megszüntetésük sorolása.

Szakszervezetektől és az Üzemi Tanácstól:

- észrevételeik és javaslataik áttekintése (figyelembe véve az együttműködési megállapodásban foglaltakat).

A program tartalmazzon konkrét feladatokat, határidőket és felelősöket (munkáltatói részlegekre bontva), pénzügyi adatokat, szükség szerint a beszerzendő eszköz azonosítási adatait, típusát, a feladat teljesítésének kedvező hatását a munkavédelmi körülményekre.

Hangsúlyozni kell, hogy csak olyan követelmények, javítási intézkedések kerülhetnek a munkahelyi munkavédelmi programban, amelyek fejlődést jelentenek és nem a jelenlegi, munkavédelmi szabályba ütköző gyakorlatot váltják ki.

Ugyanis az ilyen hiányosságokat azonnal meg kell szüntetni, nem indokolt a jövőben erre programot készíteni.

VIII. TÁRGYALÁS, KOMPROMISSZUM

1. Munkavédelmi képviselők felkészítése a tárgyalásokra

A paritásos testület csak akkor tudja feladatát jól elvégezni, ha mind a munkáltatók mind a munkavédelmi képviselők jól felkészültek és ismerik a tárgyalástechnika és adott esetben kompromisszumok jelentőségét.

A munkavédelmi képviselő számára különösen fontos, hogy ne legyen teljesen gyakorlatlan, hiszen a paritásos bizottságokban rendkívül fontos érdekeket kell képviselnie. Nem mindegy, hogy milyen feltételeket sikerül kiharcolni a munkavédelem területén. Sok dolgozó biztonsága függ attól, hogy mi zajlik ezekben a bizottságokban, ebben pedig nagy szerepet játszik a munkavédelmi képviselők felkészültsége.

Márpedig nincs könnyű dolguk, hiszen legtöbbször saját munkaköri vezetőikkel kell tárgyalniuk, belőlük kell kicsikarniuk a jobbra igen költséges változtatásokat. Ilyenkor nagyon nehéz eltalálni azt az arany középutat, amely az érdekek maradéktalan érvényesítése és a felettesek iránti tisztelet között húzódik.

Nézzük most a képviselők szemszögéből

A tárgyalás célja minden esetben ugyanaz: minél jobb feltételeket kiharcolni magunk számára, vagy ha úgy tetszik, ráerőltetni a saját akaratainkat tárgyalópartnerünkre. Ezt érthetően megnehezíti, ha saját gazdasági vezetőnkéről van szó.

Ha valóban hatékonyan akarjuk a munkavállalók érdekeit képviselni, nagyon alaposan fel kell készülnünk a tárgyalásokra. Minél jobban tisztában vagyunk saját céljainkkal, és minél többet sejtünk tárgyalópartnerünk céljairól, annál sikeresebben vihetjük keresztül akaratainkat.

Információgyűjtés

Ennek érdekében még a tárgyalás előtt érdemes összegyűjteni azokat az információkat tárgyalópartnerünkről, amelyek fontosak lehetnek. Tudnunk kell, milyen ember, milyen a vérmérséklete, milyen témákkal lehet a bizalmába férkőzni, és mik azok a dolgok, amelyeket jobb kerülni a tárgyalás alatt. Jó, ha tisztában vagyunk kedvenc beszédtemáival, kedvteléseivel és azokkal a témákkal, amelyek iránt ellenszenvet érez. Így nemcsak hogy elkerülhetjük a kínos pillanatokat, hanem hasznunkra is fordíthatjuk személyiségének ismeretét.

Szintén elengedhetetlen, hogy valamilyen szinten tisztában legyünk a gazdálkodó szervezet anyagi helyzetével, hiszen így nem érhetnek minket váratlanul a pénzügyi kifogások. Márpedig ezek a kifogások a legfontosabbak, mert minden cégvezetés ezekre hivatkozik a munkavédelmi beruházások visszaszorításának érdekében.

Érvek, várható ellenérvek, azokra való válaszok

Ha a gazdálkodó szervezet dolgozói összeülnek egy-két órára a munkavédelmi képviselővel, nem lesz nehéz összegyűjteni, mi az, amit el akarnak érni a paritásos bizottságban.

Első hallásra talán furcsának tűnhet, hogy külön megbeszéléseken kell megtárgyalni, mit is akarunk, de a tapasztalat azt mutatja, hogy ez elkerülhetetlen. Hiába tudjuk ugyanis elméletben, mire van szükségünk, ez nem elég. Amikor ott ülünk a tárgyaláson a vezetőkkel szemben, nem mindig jönnek könnyen a szavak. Ekkor hatalmas segítséget jelent, ha egészen részletesen, akár pontokba szedve tudjuk, mit akarunk. Ennek hiányában szinte mindenkit könnyű belezavarni a mondandójába, és a tárgyalás nem éri el a célját.

Megfelelő felkészüléssel és egy kis beleérző-képességgel fel lehet térképezni, mi lesz tárgyalópartnereink stratégiája, mik a rövid- és hosszú távú terveik. Ezek ismeretében jó előre felkészülhetünk a válaszokkal, és ennek eredménye éppen a tárgyaláson aligha lephetnek meg minket: minden felvetésükre vagy ellenérvükre készen állhat a válaszuk, minden egyes kifogásra konkrét, előre elkészített javaslattal válaszolhatunk.

Ezzel a módszerrel akár azt is kitalálhatjuk, hol lesznek tárgyalópartnereink érvelésének gyenge pontjai, és ezekre fokozott erővel „csaphatunk le” a munkavédelem céljai érdekében.

A minimum

Mivel a saját érdekeinket képviseljük, és a dolgozók biztonsága a tét, életbevágóan fontos, hogy minden egyes tárgyaláson pontosan tudjuk, mennyit engedhetünk, illetve mi az, amit mindenképpen ki kell harcolnunk. Így van ez minden tárgyalási szituációban a piaci alkudozástól a háborúk utáni békeszerződések megkötéséig.

Amikor fölkészülünk a tárgyalásra, az egyik legfontosabb feladatunk meghatározni a minimumot. Azt a pontot, aminél semmiképpen sem adhatjuk lejjebb. Természetesen tárgyalópartnerünknek is ugyanígy meglesz a minimumpontja.

Ami nekünk jó, például vadonatúj munkavédelmi bakancsok beszerzése minden dolgozónak, az tárgyalópartnerünknek lehet rossz, hiszen sok pénzt kellene rá költeni. Ami nekik pillanatnyilag jó például, hogy ne vegyenek semmit, az nekünk rossz. Mindkét fél valamiféle megegyezésre, kompromisszumra törekszik, persze csak a saját érdekeinek ésszerű keretein belül.

A két minimumpont azonban mindkét fél számára kijelöl egy közös sávot. Ez a kompromisszum sávja, a megállapodás, a vita és a tárgyalás sávja. Minél inkább ellenfelünk minimuma felé sikerül tolnunk a végső megegyezést, annál kedvezőbb helyzetet vívunk ki magunknak.

Itt kell megemlíteni egy létfontosságú tényezőt, amely talán az egész fejezetben a legfontosabb. A munkavédelmi tárgyalásokon nagyon pontosan elválasztható egymástól, hogy mely dolgokban köthetünk kompromisszumot, és melyekben nem.

Lehetséges, sőt kívánatos a kompromisszum olyan ügyekben, ahol nem fenyeget közvetlen baleset- vagy életveszély. Alkudozhatunk arról, hogy mikor jelöl ki a vezetőség megfelelő dohányzóhelyet a dohányosok számára, vagy arról, hogy mikor szerzik be egy berendezés magyar nyelvű gépkönyvét.

Arról azonban, hogy meglesz-e egy elektromos berendezés megfelelő érintésvédelme vagy, hogy mikor kerül egy forgácsológépre vészkipcsoló berendezés, nem lehet

helye vitának. Ilyenkor nincs kompromisszum: ezeknek a dolgoknak feltétel nélkül meg kell lenniük, hiszen a dolgozók testi épségéről vagy életéről van szó!

1.2. A tárgyaláson való részvétel

A tárgyalás nehéz és emberpróbáló helyzet, és az is tovább bonyolítja, hogy a munkavédelmi képviselőknek saját fölötteseikkel kell vitatkozniuk, velük szemben kell eredményeket kiharcolniuk. Ez nem könnyű, hiszen kimondva vagy kimondatlanul, de ott feszül a levegőben a megtorlás lehetősége. A másik oldalon ugyanilyen hangsúllyal áll a munkabiztonság kérdése. Ezekről a tárgyalásokról függ a dolgozók biztonsága, családjaik nyugalma. A tét tehát nagy. Ennek érdekében – ha nem is mutatjuk ki kihívóan – tudnunk kell: a munkavédelmi képviselőknek törvényben garantált jogaik vannak, és ők sem értéktelenebb, vagy alsóbbrendű emberek, mint akárki más.

Lazítás

Régi igazság, hogy ha fontos ügyben beszélünk valakivel, nem érdemes rögtön az elején a tárgyra térni. A lényegbe vágó dolgok megtárgyalása előtt próbáljuk meg fellazítani a hangulatot. Már előre kitalálhatjuk, miről folyjon a csevegés, amely mindkét félnek megkönnyíti a helyzetét. Lehet ez bármi, akár közhelyek is, mint például: a forgalom, a nátha, vagy akár az időjárás, esetleg az irodabútor, gyakorlatilag mindegy. Itt nem arról van szó, hogy érdemi beszélgetést folytassunk. Mindkét fél tudja, hogy egyszerűen a tárgyalásra való ráhangolódás a cél.

A lényegre térés

A lazítás végeztével aztán megkezdődik az érdemi párbeszéd. Következzen néhány tanács, amelyek megkönnyítik a sikeres tárgyalást.

- Ne beszéljünk feltételes módban!

Szinte mindenki hajlamos arra, hogy a legegyszerűbb mondanivalóját is feltételes módban fejezze ki.

– Mondanék én valamit. – Kérnék egy faxhangot. – Kovács úrra várnék. Ilyen formában ezek a mondatok a lehető legbeszédesebben elárulják bizonytalanságunkat, és a gyakorlott tárgyalópartner számára komoly fogódzót jelentenek – ellenünk. Egy kicsit olyan ez, mintha önként felkínálnánk a torkunkat az ellenfélnek. A mindennapi életben nagyon hozzászoktunk az ilyen kifejezőmódozhoz, de egy tárgyaláson nagy lehet a tét, így jobb, ha elkerüljük.

-Mondok én valamit. – Kérek egy faxhangot. – Kovács úrra várok. Így magabiztosabban hangzik.

- Kérdezzünk!

Próbáljunk meg minél több kérdést föltenni tárgyalópartnerünknek – valószínűleg ő is ezt fogja tenni. Aki ebben a játszmában sikeresebb, az fölénybe kerül a másikkal szemben. Aki ugyanis a kérdéseket felteszi az választ vár, partnere pedig valamilyen formában kénytelen megfelelni ennek a „parancsnak”. A válaszoló egyfajta alárendelt

szerepet játszik, hasonlóan egy rendőrségi kihallgatáshoz. Vigyázni kell persze, nehogy kérdezősködésünk túl agresszív legyen, mert könnyen a visszájára fordul a dolog.

Az információ adagolása

Egy tárgyaláson mindkét fél rendelkezik bizonyos információkkal. Ezek között sok olyan dolog lehet, amelyet partnerünk nem tud. Nem lényegtelen tehát, hogyan használjuk föl ezeket az ismereteket, főleg, ha figyelembe vesszük azt is, hogy minden bizonnyal neki is vannak ilyen ütőkártyái. Mindkét félnek lehetnek olyan információi, amelyeket nem is akar partnere tudomására hozni: néha titkolózni sem árt. A tárgyalás olyan, mint egy nagy ultiparti: nem mindegy, hogy melyik adut mikor játszunk ki!

Semmit se adjunk ingyen

Sok lehetőség adódik egy tárgyaláson, sok a variáció. Mindkét részről felmerülnek igények és engedmények – éppen ez a kompromisszumkötés lényege. Ebből következik, hogy a tárgyalás végeredménye attól függ, ki mit ajánl föl, és ezért cserébe mit szerez meg.

A munkavédelmi ügyek megtárgyalásakor is szerteágazóak a lehetőségek. Ezért fontos, hogy semmit ne adjunk ingyen. A közösen meghatározott minimum (lásd: fönt) alapján kell ügyesen kufárkodni az engedményekkel és a kicsikart eredményekkel.

Az alapszabály: semmit ne adjunk ingyen. Minden engedményért nyújtunk be a számlát, és próbálunk a tárgyalópartnertől is hasonló engedményeket megkövetelni. Hozzájárulhatunk például ahhoz, hogy egy számítógépes munkahelyen később helyezzenek el új monitorpolcokat és lábtámaszokat, cserébe viszont el lehet érní, hogy oldják meg az ablak sötétítését, hogy ne tükröződjön a kinti fény a monitoron.

Sőt: akkor se kínálunk föl valamit ingyen, ha az nekünk semmibe nem kerül! Partnerünknek nem kell tudnia, hogy számunkra mik a legfontosabb és mik a kevésbé fontos pontok (lásd: az információ adagolása).

-Ha – akkor

Mindkét fél célja az, hogy ahol munkabiztonsági szempontból lehetséges, kompromisszumot kössenek. Már a kezdet kezdetén ott húzódik a háttérben ez a hallgatóságos megállapodás, hiszen máskülönben miért is ülnének le a tárgyalóasztalhoz! Persze mindkét fél a saját érdekei szerint igyekszik az ellenfél minimumpontja felé eltolni a végeredményt, de a szándék mindenképpen a megegyezés.

1.3. Kompromisszum, megegyezés

A kompromisszum két kulcsszava a „ha” és az „akkor”. Ha ezek nem hangzanak el, akkor az egyik félnek valószínűleg sikerül elnyomnia a másikat. Ha a gazdasági vezető érveire hivatkozva a vezetőség egymás után sorolja érveit, vigyázni kell. Szép sorban kiderülhet, hogy nincs pénz az üzemcsarnok ablakainak megfelelő hőszigetelésére, de nem jut a magyar nyelvű üzemeltetési dokumentációra sem, és szükségtelen villámjelet elhelyezni a villamos kapcsolószekrényen, mert mindenki úgyis tudja, hol van.

Ha engedjük ezt az úgynevezett szalámitaktikát, akkor veszítettünk, mert szép lassan minden tárgyalási alapunkat „kihúzzák alólunk”. Mindezt elkerülhetjük a „ha és az

„akkor” sűrű emlegetésével. Ha a dolgozók belemennek abba, hogy később helyezzük el a biztonsági színjelet és nem most jelölünk ki megfelelő helyet az étkezésre, akkor ugye leszígetelik a nyílászárókat.

Olyan kérdéseken pedig, mint például a forgácsológép szíjhajtásának védőburkolattal való ellátása vagy a vészkipcsoló elhelyezése, nincs vita: ezeket minden körülmények között el kell végezni, tehát kívül esnek az alkudozás hatáskörén. Szinte szóról szóra ugyanez a helyzet bármilyen tárgyaláson. Valamit valamiért. Ha, akkor. Így jön létre a mindkét fél által óhajtott kompromisszum.

Humor, jó hangulat

A tárgyalás sokszor kemény alkudozásokkal, komoly feszültséggel jár. Soha nem szabad azonban szem előtt téveszteni, hogy a végcél a kompromisszum. Mivel a paritásos bizottságok tagjainak hosszú távon együtt kell dolgozniuk, nem engedhető meg, hogy elmérgesedjen köztük a viszony.

Csínján kell tehát bánniuk egymással a tárgyalásokon, és minden áron fenn kell tartani a jó hangulatot. Ehhez a leghatékonyabb eszköz a humor. Egy jókor jött beszólás, vagy vicc rendkívül kedvező hatással lehet a tárgyalás menetére. Feloldja a hangulatot, és megmutatja a felek szándékainak őszinteségét.

A lényeg ugyanis az, hogy hiába vannak érdekkülönbségek, egy munkahelyen mindenki ugyanabban a csónakban evez. Bármilyen ellentétek merülnek tehát föl a tárgyalásokon, mindkét fél alapvető érdeke a gazdálkodó szervezet ügyeinek rendben tartása. A hosszú távú célok mindenképpen azonosak, ezért hacsak lehetséges, meg kell kötni azokat a kompromisszumokat!

2. Az „Együttműködési megállapodás” megkötése a munkáltatóval.

Az „Együttműködési megállapodás” mind a munkáltató, mind pedig a munkavédelmi bizottság (képviselő) számára az előre kiszámítható, rendezett, szabályozott kapcsolatot kialakítása és működtetése érdekében nélkülözhetetlen.

A képviselők megválasztása és a bizottságok megalakulása óta eltelt idő tapasztalatai bizonyítják, hogy lényegesen jobb együttműködés valósult meg és kevesebb volt a konfliktus azoknál a gazdálkodó szervezeteknél, ahol megállapodást kötöttek.

Olyan tapasztalatra is fel kell hívni a figyelmet, hogy esetenként a körülmények változása, előre nem látott események, a megállapodás módosítását, továbbfejlesztését tették szükségessé. Mindez nem zárja ki, hogy munkavédelmi bizottságok a lehető leghamarabb megállapodást kössenek a munkáltatóval.

2.1. Az együttműködési megállapodásnak öt témakörrel célszerű foglalkoznia

- Általános szabályok.
- A munkavédelmi bizottság (képviselő) működési feltételei.

- A munkavédelmi bizottság vezetőjének, tagjainak, a munkavédelmi képviselőnek a védettsége.
- A munkavédelmi bizottság, a munkavédelmi képviselő joggyakorlásának feltételei, eljárási szabályok.
- A munkavédelmi bizottság, képviselő és a munkáltató intézményes kapcsolata. (Ez a megállapodás nem a paritásos testület működésére vonatkozik, hanem a munkavédelmi képviselő, illetve bizottság együttműködésére, de a két testület munkája szervesen kapcsolódik egymáshoz, szinte minden egyes kérdésben.)

Ajánlatos rendezni a megállapodás megkötésére és esetleges módosítására vonatkozó előírásokat.

2.2. A megállapodásnak milyen időbeli és területi hatálya van?

A megállapodás időbeli hatályainál felmerülhet az a kérdés, hogy határozott, vagy határozatlan időre szóljon a megállapodás.

A kérdésre csak a helyi körülmények ismeretében adható helyes válasz. Azoknál a gazdálkodó szervezeteknél, ahol esély van arra, hogy a megállapodást évente választási ciklusokként módosítani, illetve finomítani lehet, ott célszerűbb meghatározott időre kötni a megállapodást. Ellenkező esetben a határozatlan időre szóló megállapodás megkötése az indokolt. Ilyen indok lehet a közelgő privatizáció, vezetőváltás, változó gazdasági helyzet.

A munkavédelmi képviselő választás sajátosságából adódóan nem jön létre automatikusan a munkavédelmi bizottság. A törvény szerint, ha a képviselők száma a hármat eléri, úgy önkéntesen munkahelyi munkavédelmi bizottságot hozhatnak létre. Több választási körzet esetén elképzelhető, hogy több bizottságot hoznak létre a munkáltatónál. Nagyobb, több telephellyel rendelkező, területileg és szakmailag tagolt munkáltatónál lehetőség van egy központi jellegű munkavédelmi bizottság létrehozására.

Ebbe a központi munkavédelmi bizottságba például a telephelyek, gyáregységek munkavédelmi bizottságai delegálják a tagokat. Ebből következően indokolt, hogy a gazdálkodónál működő központi munkavédelmi bizottság és a telephelyeken működő munkavédelmi bizottságok is megállapodást kössenek. Ezekben a megállapodásokban a területi szabály rögzítése elengedhetetlen.

2.3. Hogyan történjen a megállapodásnak az aláírást követő esetleges módosítása, felmondása, megszüntetése?

Az általános fejezetben célszerű kitérni ezekre a kérdésekre is.

Az aláírást követően előfordulhat, hogy a felek közül valamelyik változtatni szeretne a megállapodás tartalmán, vagy fel akarja mondani esetleg azokat a részeket, amelyek reá nézve kedvezőtlenek.

A megállapodás esetleges későbbi módosításával kapcsolatban, javasolható, hogy a felek képviselőiből álló közös bizottságot hozzanak létre.

A bizottság feladata, hogy elemezze a felek együttműködését az együttműködést esetleg gátló körülményeket. Ezek, valamint az időközben bekövetkezett változások alapján a bizottság feladata olyan módosító javaslat elkészítése, amely mindkét fél számára elfogadható. A határozott időre kötött megállapodás lejárt előtt, vagy a teljes megállapodás bármely fél által történő felmondásakor, a bizottság feladata az új megállapodás előkészítése.

Célszerű kitérni a megállapodás módosításának, esetleges felmondásának szabályaira. Elfogadható a szabályozás ebben a tekintetben, ha a megállapodás módosítására mindkét fél lehetőséget kap.

A módosítási javaslatot írásban kell előterjeszteni, és a már említett bizottság tíz napon belül készíti el javaslatát a módosításról. A megállapodás részbeni, vagy teljes felmondására három hónapos határidőt javasolunk kikötni, azonban az aláírást követő hat hónapon belül a megállapodás ne legyen felmondható. A megállapodás értelmezésével, alkalmazásával kapcsolatos viták elkerülése érdekében mindkét fél törekedjen megállapodásra. Amennyiben nem jön létre megállapodás, úgy mindkét fél, szakértő igénybevételére legyen jogosult.

Együttműködési megállapodás

- tervezete –

Általános szabályok:

- A megállapodást egyrészt amint munkáltató, másrészt a munkáltatónál létrejött Munkavédelmi Bizottság közös elhatározásából köti.
- Felek a megállapodás időbeli hatályára vonatkozóan megegyeznek abban, hogy a munkavédelmi bizottságot létrehozó munkavédelmi képviselők mandátumának végéig, de legkésőbb az új munkavédelmi képviselők megválasztásáig érvényes.
- Felek megegyeznek abban, hogy a megállapodás elkészítéséhez közös bizottságot hoznak létre. A bizottságot minden esetben működtetni fogják, amennyiben a megállapodás értelmezésében, módosítására tett javaslatokban nem tudnak megegyezni, ill. ha azt valamelyik fél részben, vagy egészben felmondja.
- A megállapodást anevében a munkáltató első számú vezetője és a Munkavédelmi Bizottság (a továbbiakban: MVB) elnöke írja alá. Munkáltató gondoskodik arról, hogy az érintett gazdasági vezetők, a megállapodás tényéről vezér/igazgatói körlevélből értesüljenek, továbbá rendelkezzenek a megállapodás 1-1 példányával.

A megállapodás aláírásának napján lép hatályba.

- A megállapodás módosítására mindkét fél tehet írásbeli javaslatot, amelyről az előkészítő bizottságnak kell 10 napon belül állást foglalni.

A megállapodás mindkét fél három hónapos határidővel részben, vagy egészben felmondhatja. Az aláírást követő hat hónap alatt a megállapodás nem mondható fel. Ha bármely fél a megállapodást részben felmondja, a kifogásolt rész kivételével az továbbra is érvényben marad. A megállapodás bármely felmondása esetén az előkészítő bizottságot 10 napon belül össze kell hívni. (Ez nem törvényi előírás, hanem megállapodás kérdése.)

A megállapodás megszűnik a munkáltató, ill. az MVB megszűnésével.

Részletes szabályok:

A választás indokolt és szükséges költségei biztosítására; a választás lebonyolításának segítésére (tartózkodás a választás befolyásolásától, esetleges akadályoztatásától).

A két fél közötti rendszeres kapcsolattartás nevesített személyeire, felelőseire.

A döntés-előkészítésben való részvétel módjainak szabályozására: így az egyeztetések, konzultációk rendezésére (például: üzembe helyezés, új technológia bevezetése, átszervezés, munkavédelmi szabályzat és egyéb szabályozás előkészítése esetén, továbbá a munkavédelmi szakember, a foglalkozás-egészségügyi szolgálat, az eseti munkabiztonsági szaktevékenységre megbízott szakember kiválasztásának, valamint az előzetes és időszakos munkavédelmi oktatás megtervezésének és megszervezésének véleményezése esetén, stb.).

A közös ellenőrzések, szemlék lefolytatásának a beléptetési rendmeghatározásával együtt történő szabályozására.

A munkabaleset vizsgálatában, továbbá a foglalkozási megbetegedések körülményeinek feltárásában való részvétel módjának szabályozására.

A konfliktuskezelés módozataira, fórumaira (például: a műhelyszintű intézkedések elmaradása esetén a bizottságvezető és az üzemvezető egyeztet a munkavédelmi szakember bevonásával).

A munkavédelmi képviselők átlagkeresettel fizetett [Mvt. 75. § (1) bekezdés a) pontja] munkaidő-kedvezmények mértékére (például: a munkaidő X %-a), az igénybevétel rendjére, a rendkívüli esetben felhasznált szabadidő elszámolására, kompenzálására.

A képviselő részére a munkáltató saját költségén biztosítandó tárgyi feltételekre [Mvt. 75. § (1) bekezdés b) pontja], így irodára, irodaeszközre, leírási, fénymásolási, telefon, fax, e-mail lehetőségekre, postai költségekre, a közlekedési feltételekre, egyéni védőeszköz és más szükséges eszközök biztosítására.

A munkavédelmi képviselők **képzési, továbbképzési, tájékoztatósi** lehetőségeinek biztosítására. Így egy választási ciklusban a képviselő megválasztást követő egy évben legalább 16 órás képzés, majd évente legalább 8 – 8 órás –külső helyszínen is megtartható- továbbképzésének biztosítására.

Időközönként szakmai találkozók, tapasztalatcseréken (munkavédelmi képviselők ágazati, országos, évközi konzultatív fórumain, stb.) történő részvételére, az indokolt szakirodalom, jogtár, szakfolyóiratok, közlönyök, stb. rendszeres biztosítására.

A képviselet **munkajogi védelme (Mt. 28. §.)** gyakorlásának részletes feltételeire és egyéb más, **kölcsönösen fontosnak tartott** kérdésre.

IX. FÜGGELÉK

1. A munkavédelmi képviselő egyes jogszabályokban biztosított speciális jogai

Az eljárási kötelezettség keretjellegű feladat, amelyet konkrét jogi előírások töltenek ki tartalommal, azaz az Mvt.-beli felhatalmazások általános kereteit konkretizálva számos végrehajtási jellegű jogszabály állapít meg egyedi, speciális jogosítványt (egyben feladatot). A jogszabályok vegyes jelleggel részben munkabiztonsági, részben munkaegészségügyi természetű kérdésekben biztosítanak eljárási lehetőséget.

Ezek közül különösen a következőkre kell felhívni a figyelmet:

- munkabalesetek, foglalkozási megbetegedések vizsgálatában részvétel, **amely az előbbi esetben egy részletesebben szabályozott, „erőteljes” részvétel, második esetben inkább a kivizsgáló szerv által szükségképpen, egyes tényekre, körülményekre vonatkozó felkérést jelent [Mvt. 66. § (3), 5/1993. (XII. 26.) MüM rendelet 5. sz. melléklete, 44/1997. (VIII.14.) IKIM rendelet 5. §, továbbá a 27/1996. (VIII.28.)] NM rendelet 5. § (2) bekezdése),**
- biológiai tényezők hatásának kitett munkavállalók védelme körében tájékoztatói, képzéshez való jog [61/1999. (XII.1.) EüM rendelet 9-10. §],
- egyéni védőeszköz munkahelyi használata körében tájékoztatói, belső szabályozásban részvétel, intézkedés kezdeményezésének joga [65/1999. (XII.22.) EüM rendelet 9. §],
- munkahelyi kémiai biztonság körében tájékoztatói jog [25/2000. (IX. 30.) EüM-SZCSM e.rendelet 9. §],
- rákkeltő anyagok elleni védekezés körében informálódási, vizsgálódási jog [26/2000. (IX. 30.) EüM rendelet 12.-15. §-ok],
- egyes „fegyveres ágazati” rendeletek is tartalmazzák a munkavédelmi képviselőre vonatkozó utaló jogszabályt [15/2000. (V. 26.) BM rendelet, 21/2000. (VIII. 18.) HM rendelet],
- a veszélyes anyagok és készítmények alkalmazása körében toxikológiai kérdésekben tájékoztatói jog az Egészségügyi Toxikológiai Tájékoztató Szolgálatról [44/2000. (XII. 27.) EüM rendelet 8. § (3) bekezdése i) pont],
- a munka közbeni zajexpozíció vizsgálatakor jelen lehet, azt véleményezheti, intézkedéseket kezdeményezhet, a mérési jegyzőkönyvet megkapja, és kifogása esetén az ÁNTSZ-nek megküldheti, általános joga van a tájékoztatóhoz és kioktatáshoz a zajos munkahelyekkel és a védelemmel kapcsolatban [18/2001. (IV.28.) EüM rendelet],

- egyeztetés és kapcsolattartás a halászhajó parancsnokával, üzembentartójával [4/2001. (IX. 26.) SZCSM-EüM e.rendelet 9. §],
- tájékoztatáshoz, tanácskozáshoz való jog a munkahelyek kialakításával kapcsolatban [3/2002. (II. 8.) SZCSM-EüM e.rendelet 2. § (6) bekezdés d)-e) pontok],
- tájékoztatáshoz, tanácskozáshoz való jog az építési munkahelyek kialakításával, az építési munkafolyamatokkal kapcsolatban [4/2002. (II.20.) SZCSM-EüM e.rendelet 12.-13. §-ok],
- tájékoztatáshoz, tanácskozáshoz való jog a robbanásveszélyes környezetben lévő munkahelyeknél [...../2002. (.....) FMM-ESZCSM e.rendelet 5. § (3) bekezdés] – kiadás alatt.

Hatósági útmutatások egyes feladatokhoz

- kockázat-értékelésben közreműködés (OMMF útmutatás, Szociális és Munkavédelmi Közlöny 2002/1. sz.),
- előzetes bejelentéssel történő („un. rendszer-„) ellenőrzés során jelenlét (OMMF Tájékoztatás, Szociális és Munkavédelmi Közlöny 2001/10. szám)

2. A munkavédelmi képviselő közreműködése a munkáltató belső szabályozásában

Szabályzat formája, típusa	Képviselő egyetértése szükséges	Közvetlen véleménye szükséges	Közvetett ¹ véleménye szükséges
Munkavédelmi Szabályzat (ajánlott)	X		
Mentési terv ² (kötelező)		X	
Egyéni védőeszköz szabályzat ² (kötelező)		X	
Technológiai (kezelési, műveleti) utasítások (egyedileg kötelező, egyébként ajánlott)		X	
Kollektív szerződés (esetleges mv. tartalom)			X
Működési alapszabályok [pl. SZMSZ] (esetlegesen mv. hatáskörök)		X	X
Egyéb szabályzatok (külön jogszabály vagy igény szerint: pl. tűzvédelmi emelőgép, környezetvédelmi)		X	X

Magyarázatok:

1. A szakszervezet, illetve az ÜT joggyakorlatán keresztül
2. Amennyiben a munkavédelmi szabályzat részeként jelenik meg, úgy a munkavédelmi képviselő (bizottság) egyetértése szükséges

3. A munkahelyi munkavédelmi program elkészítésének lehetséges ütemezése

Első szakasz:

A programjavaslathoz szükséges adatok, információk összegyűjtése:

1. Információs források áttekintése:
 - kockázatértékelés eredményei tapasztalatai,
 - foglalkozás-egészségügyi szakapparátus megkeresése,
 - műszeres mérések eredményeinek beszerzése,
 - munkabalesetek, foglalkozási megbetegedések ok és okozati elemzése – a kapott eredmény felhasználása.
2. A munkavédelmi képviselő ellenőrzéseinek tapasztalatai:
 - a munkahelyekről,
 - a gépek, berendezések biztonsági állapotáról,
 - védőfelszerelésekről, tisztálkodó szerekről, védőitalról,
 - munkavállalók felkészültségéről (személyi és technikai ellátottság).
3. Munkaadótól szerzett információk:
 - fejlesztési források, lehetőségek,
 - kidolgozás alatt álló műszaki-technikai fejlesztések,
 - új munkahelyek létesítése, szervezési intézkedések, rekonstrukciók.
4. Munkavállalók igénye, véleménye:
 - munkavédelmi képviselők feladata, a munkavállalók által felvetett problémák áttekintése és sorolása.
5. Szakszervezetektől és az Üzemi Tanácstól:
 - észrevételeik és javaslataik áttekintése (figyelembe véve az együttműködési megállapodásban foglaltakat).

Második szakasz:

Az összegyűjtött információk rendezése:

- a munkáltató által összegyűjtött feladatok áttekintése,
- a feladatok rangsorolása, egyeztetés a munkáltató képviselőivel,
- feladatok és lehetőségek szembeállítása, figyelembe véve a közvetett veszélyhelyzetek elhárításának elsődlegességét,
- maximum és minimum programban történő rendszerezés,
- több szintű program is készíthető, amelyek egymásra épülnek (pl. munkáltató egészére vonatkozó, egyes szakmailag, területileg elkülönült egységekre kiterjedő elképzelések).

Harmadik szakasz:

Javaslat előterjesztése előzetes tárgyalás formájában:

- a munkavédelmi bizottság előzetes álláspontjának kialakítása,
- a javasolt program fő irányainak ismertetése,
- a szükségesség indoklása, egységes álláspont kialakítása céljából,
- az igények és lehetőségek szembeállítása (a második szakaszban szerzett információk alapján),

- az elérendő cél meghatározása.

Negyedik szakasz:

Munkavédelmi Bizottsági ülésen a munkáltató képviselőivel közösen a munkavédelmi program végleges formájának elfogadása:

- a program tartalmazzon konkrét feladatokat, határidőket és felelősöket (munkáltatói részlegekre bontva), pénzügyi adatokat, szükség szerint a beszerzendő eszköz azonosítási adatait, típusát, a feladat teljesítésének kedvező hatását a munkavédelmi körülményekre és a végrehajtás ellenőrzésének ütemét, felelősét,
- a programot minden munkavállalóval ismertetni kell, ez a munkáltató kötelessége, de ebben segítsen a munkavédelmi képviselő (bizottság) is. Tájékoztatni kell a munkavállalókat a fejlesztések előnyeiről, a végrehajtás konkrét tennivalóiról,
- a munkavédelmi képviselőnek hangsúlyt kell fordítania a program végrehajtásának ellenőrzésére, folyamatosan tájékoztatni kell a munkáltatót az esetleges teljesítési gondokról, illetve tájékoztatást kell kérni az akadályozó tényezőkről. Célszerű, hogy az ellenőrzési fázisokat a képviselő (bizottság) megtervezze, ütemezze, illetve szakmai munkamegosztásban szakaszosan hajtsa végre.

4. Átirat minta a szakemberek alkalmazásával kapcsolatos kezdeményezésére

ÁTIRAT¹

..... (munkahely megnevezése)

..... (vezető megnevezése)

Tárgy: Szakemberek alkalmazásával kapcsolatos kezdeményezés.

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (Mvt.) 72. § (2) bekezdése d) pontjában foglalt felhatalmazás alapján² a következőket kezdeményezzük a T. Munkáltató szakember alkalmazásával kapcsolatos megalapozott döntése érdekében:

Tudomásunkra jutott, hogy a Munkáltató az előírt foglalkozás-egészségügyi szolgáltatás *(vagylagosan: munkavédelmi szakember biztosítás)* megvalósítása céljából Bt-vel kíván szerződést kötni. Munkatársaink meggyőződtek róla, hogy a jelzett cég nem a megfelelő minőségben végzi ez irányú feladatait, szerződéses partnerei többször kifogásolták tevékenységét.

Mellékeljük az ezzel kapcsolatos nyilatkozatokat, dokumentumokat.

Álláspontunk szerint a Kft szakmailag (képzettség, gyakorlat) és emberileg is alkalmas a feladatra, megfelelő referenciával rendelkezik, ajánljuk a vele kötendő szerződést.

Kérjük a kezdeményezésünk megvizsgálását, írásos válasz adását (Mvt. 73. §). Ha szükséges, munkavédelmi bizottsági ülésen is megvitathatjuk a kérdést.

Kelt

Munkavédelmi bizottság nevében (aláírás)

Mellékletek

MAGYARÁZATOK

1. Használható más forma is. Kezdeményezés, Figyelemfelhívás, stb.
2. Az Mvt. 72. § (2) A munkavédelmi képviselő az (1) bekezdésben meghatározott jogának gyakorlása keretében b) részt vehet a munkáltató azon döntései előkészítésében, amelyek hatással lehetnek a munkavállalók egészségére és biztonságára, ideérve a szakemberek előírt foglalkoztatására (8. §, 57-58. §-ok), a munkavédelmi oktatás (55. §) megtervezésére és megszervezésére, az új munkahelyek létesítésére vonatkozó döntéseket is.

5. Feljegyzés minta a munkavédelmi szemle tapasztalatai alapján intézkedés kezdeményezésére

FELJEGYZÉS¹

.....
(munkáltató vezetője) részére

Tárgy: Munkavédelmi szemle tapasztalatai alapján intézkedés kezdeményezése.

Mint munkavédelmi képviselő (munkavédelmi bizottság tagja, elnöke) (munkavédelmi bizottság)² a munkáltató következő munkahelyein, a következő időpontokban megvizsgáltam a munkaeszközök állapotát, az egyéni védőeszközök szabályszerű használatát, a technológiai fegyelmet, a konkrét munkakörülményeket (légállapot, megvilágítás, zaj- rezgésvédelem, közlekedési utak, érintésvédelem, anyagtárolás, nyílászárók állapota, kéziszerszámok), a munkáltatói intézkedések végrehajtását, a munkavállalók munkavédelmi ismereteit és gyakorlati alkalmazásukat³. A vizsgálatra (bejelentés, terv, időszakos program, stb.) alapján az Mvt. 72. §-ban foglaltak szerint került sor.

Helyszínek és időpontok:

.....
.....

A vizsgálatban (bejárásban) a következő személyek vettek még részt⁴ (munkáltató, szakszervezet, ÜT részéről, eseti szakértő)

.....
.....

Vizsgálati szempontok, célok:

.....

Vizsgálati módszerek (helyszíni szemle, szemrevételezés, mérések elvégzése, próba, munkavállalókkal konzultáció, műszaki dokumentáció tanulmányozása, stb.)

.....

.....

Részletes megállapítások:⁵

.....

(Pl. A lánghegesztő berendezés nem elégítette ki a biztonsági követelményeket, nevezetesen

.....)
(Pl. A gépjárműjavító üzemben a motorkiemelő berendezések biztonságtechnikai szempontból az MSZ szabvány követelményeit nem elégítik ki, úgy mint

.....)
(Pl. Földmunkák végzése során a dúcolás nélküli függőleges oldal mentén nem tartják be a megengedett leásási mélységet, azaz

.....)
(Pl. Egyéni védőeszközt nem használtak/nem juttattak a következő munkavégzések-munkahelyszínek esetén

(Pl. Az anyagmozgatási folyamat során az emelő berendezés veszélyes zónáján belül személyek tartózkodtak szabálytalanul, úgy mint)

Intézkedések, javaslatok munkáltatói intézkedésekre

A hiányosságok megszüntetésére a helyszínen azonnal sor került

.....
(A jelenlévő munkáltatói szakember haladéktalanul intézkedett a mulasztások megszüntetésére a következő esetekben)⁶

A következő hiányosságok megszüntetése határidőre (rövid időre, azonnal) indokolt (helyszín, munkavégzés, munkaeszköz, munkavállaló neve). A következő munkavállalót a szóban forgó munkavégzéstől el kell tiltani:
.....

Kérem, hogy szíveskedjék a fent megjelölt munkavédelmi hiányosság megszüntetése érdekében intézkedni. Kérem egyben, hogy kezdeményezésemre 8 napon belül – esetleges ellenkező álláspontját részletesen indokolva – válaszoljon.⁷

Tájékoztatom, hogy az intézkedések, illetőleg a válasz elmaradása esetén az illetékes munkavédelmi felügyelethez fordulok (fordulhatok) az Mvt. 72. § (2) bekezdés f) pontja alapján.

Kelt:

(aláírások)

Mellékletek: (helyszíni meghallgatási jegyzőkönyvek)
(műszaki dokumentációk)
(fénykép, video stb. felvételek)
(mérési eredmények)
(munkavállalói nyilatkozatok)

MAGYARÁZATOK

1. Más forma is választható, pl. Átirat, Kezdeményezés, Jelzés, Figyelemfelhívás.
2. A munkavédelmi képviselő egyedül, vagy bizottsági tagként is eljárhat, ha a munkavédelmi bizottsági ügyrend ezt nem zárja ki, de tipikusan a munkavédelmi bizottság (helyi vagy központi jellegű) végez átfogó ellenőrzést. Ez a forma azonban alkalmazható egyedi ügyekre is (pl. egy munkabaleset vizsgálatában való részvétel, egy konkrét témakör vizsgálata, dolgozói panasz ellenőrzése eredményeként történő kezdeményezésre).
3. A felsorolás elméleti, azaz kiegészíthető további témakörökkel.

4. Nem kizárt más érdekképviselői/résztvételi szervezetekkel történő együttes vizsgálódás. A munkavédelmi képviselő (ügyrend vagy külön megállapodás alapján) szakértőt is igénybe vehet.
5. Példaszerűen felsorolunk néhány hiányosságot.
6. Ezt az esetet akkor kell rögzíteni, ha a vizsgálatban esetleg részt vett, illetőleg az ellenőrzött munkahelyen tartózkodó szakember eredményesen intézkedett.
7. A kezdeményezésre a munkáltatónak vagy haladéktalanul intézkednie, vagy válaszolni kell arról, hogy milyen feltételekkel teljesít, illetve nem kíván a kezdeményezésnek megfelelően eljárni. Egyet nem értés esetén írásbeli indokolt választ adni, kivéve az azonnali intézkedést követelő eseteket, amikor szóban is előadhatja indokait.

6. A munkavédelmi képviselő egyes jogszabályokban biztosított speciális jogai az eljárási kötelezettség keretében

Az eljárási kötelezettség keretjellegetű feladat, amelyet konkrét jogi előírások töltenek ki tartalommal, azaz az Mvt.-beli felhatalmazások általános kereteit konkretizálva számos végrehajtási jellegű jogszabály állapít meg egyedi, speciális jogosítványt (egyben feladatot). A jogszabályok vegyes jelleggel részben munkabiztonsági (műszaki), részben munkaegészségügyi természetű kérdésekben biztosítanak eljárási lehetőséget. Más jogszabályok a képviselő védelmére vonatkozó jogi eszközöket határozzák meg (pl.: munkajogi védelem, szabálysértési jog, munkaügyi ellenőrzés).

Főbb speciális jogosítványok:

- **munkabalesetek, foglalkozási megbetegedések vizsgálatában részvétel**, amely az előbbi esetben egy részletesebben szabályozott, „erőteljes” részvétel, aláírási jog, második esetben inkább a kivizsgáló szerv által szükségképpen, egyes tényekre, körülményekre vonatkozó felkérést jelent. [Mvt. 66. § (3), 5/1993. (XII. 26.) MüM rendelet 4-5. sz. melléklete, 89/2003. (XII. 16.) GKM rendelet, továbbá a 27/1996. (VIII. 28.) NM rendelet 5. § (2) bekezdése];
- **tájékoztatáshoz, oktatáshoz, konzultációhoz való jog a hátsérülések kockázatával járó kézi tehermozgatás tekintetében** [25/1998. (XII. 27.) EüM rendelet 4. § (2) bekezdése];
- **a képernyő előtti munkavégzés munkavédelmi alapkövetelményei tekintetében előzetes tájékoztatási, oktatási és konzultációs jog** [50/1999. (XI. 3.) EüM rendelet 8. §];
- **biológiai tényezők hatásának kitett munkavállalók védelme körében tájékoztatási, képzéshez való jog** [61/1999. (XII. 1.) EüM rendelet 9-10. §];
- **egyéni védőeszköz munkahelyi használata körében tájékoztatás, konzultáció, kioktatás, belső szabályozásban részvétel, intézkedés kezdeményezésének joga** [65/1999.(XII. 22.) EüM rendelet 9. §];
- **munkahelyi kémiai biztonság körében tájékoztatási jog** [25/2000. (IX. 30.) EüM-SZCSM e. rendelet 9. §];
- **rákkeltő anyagok elleni védekezés körében informálódási, vizsgálódási jog** [26/2000. (IX. 30.) EüM rendelet 12-15. §-ok];
- **egyres „fegyveres ágazati” rendeletek is tartalmazzak a munkavédelmi képviseletre vonatkozó utaló jogszabályt** [15/2000. (V. 26.) BM rendelet, 21/2000. (VIII: 18.) HM rendelet, 8/2003. (VIII. 14.) MeHVM rendelet];
- **a veszélyes anyagok és készítmények alkalmazása körében toxikológiai kérdésekben tájékoztatási jog az Egészségügyi Toxikológiai Tájékoztató Szolgálatól** [44/2000. (XII. 27.) EüM rendelet 8. § (3) bekezdés i) pont];

- **a munka közbeni zajexpozíció vizsgálatokor jelen lehet**, azt véleményezheti, intézkedéseket kezdeményezhet, a mérési jegyzőkönyvet megkapja, és kifogása esetén az ÁNTSZ-nek megküldheti, általános joga van a tájékozdáshoz és kioktatáshoz, konzultációhoz a zajos munkahelyekkel és a védelemmel kapcsolatban [18/2001. (IV. 28.) EüM rendelet];
- **egyeztetés és kapcsolattartás a halászhajó parancsnokával, üzembentartójával** [4/2001.(IX. 26.) SZCSM-EüM e. rendelet 9. §];
- **tájékoztatáshoz, tanácskozáshoz való jog a munkahelyek kialakításával kapcsolatban** [3/2002. (II. 8.) SZCSM-EüM e. rendelet 2. § 6. bekezdés d)-e) pontok];
- **tájékoztatáshoz, tanácskozáshoz való jog az építési munkahelyek kialakításával, az építési munkafolyamatokkal kapcsolatban** [4/2002. (II. 20.) SZCSM-EüM e. rendelet 12-13. §-ok];
- **általános jog az ingyenes állami tájékoztatás igénybevételéhez** [5/2002. (XI. 12.) FMM rendelet 14. § (1) bekezdése];
- **tájékozdáshoz és a robbanásvédelmi dokumentáció megismeréséhez való jog a potenciálisan robbanásveszélyes környezetben lévő munkahelyeken** [3/2003. (III. 11.) FMM-ESZCSM e. rendelet 7. § (3) bekezdése és a 9. § (4) bekezdése];
- **konzultációs jog a munkaeszközök használatával kapcsolatban** [14/2004. (IV. 19.) FMM rendelet 11. §].

7. Hatósági útmutatások egyes feladatokhoz

- **kockázat-értékelésben közreműködés** (OMMF útmutatás, Szociális és Munkavédelmi Közlöny 2002/1. szám);
- **előzetes bejelentéssel történő („ún. rendszer-”) ellenőrzés során jelenlét** (OMMF Tájékoztatás, Szociális és Munkavédelmi Közlöny 2001/10. szám).

Általános tájékozdási jog az ingyenes állami információs rendszer keretében [5/2002. (XI. 12.) FMM rendelet 14. §]. (Forrás: KJK-Kerszöv Lft kiadványa. A munkavédelmi törvény magyarázata)

8. A munkavédelmi bizottság ügyrendjének javasolt tartalma

- 1.) A bizottság megnevezése, működési területe, az elnök, az elnökhelyettes, valamint a tagok névsoros elérhetősége (cím, telefon, fax, e-mail, stb.).
- 2.) Annak elvi deklarációja, hogy a képviselő személyes részvétele nélkül a bizottság működésképtelen.
- 3.) Az ülések megtartásának szabályai, azaz annak rögzítése, hogy a bizottság ülésének összehívásáról az elnök, akadályoztatása esetén helyettese gondoskodik; az ülésekre – a munkáltatóval egyeztetett formában – általában előre meghatározott időben, helyen és feltételek mellett kerül sor; lehetnek eseti, rendkívüli ülések is, ezek szabályai; rendszeresen visszatérő kötelező napirendek, mint például: a munka értékelése.
- 4.) Ülések írásos anyagainak eljuttatási módja, a felkészüléshez szükséges minimális időigény rögzítése, valamint az ülések lefolyásának (hangfelvétel, stb.) és a döntések írásos dokumentálása, azok eljuttatása a munkáltatóhoz, illetve a képviselőkhez, a munkavállalókhoz.
- 5.) A döntésekhez szükséges minimális létszám, a szavazási szabályok leírása, azaz mikor elég a szótöbbség, mikor van szükség minősített többségre, s mikor kell teljes egyhangúságot biztosítani a döntésnél.
- 6.) A munkavédelmi képviselői jogok gyakorlása a munkáltató munkarendjének tiszteletbe tartásával, azaz miként folyják a gyakorlatban többek között az információkérés, a véleményezés, a döntés-előkészítésben való részvétel, az ellenőrzéshez való kapcsolódás, a hiányosságok megszüntetésének kezdeményezése, a munkabaleset és a foglalkozási megbetegedés esetén jelentkező teendő, stb.
- 7.) A bizottság egyes tagjai milyen szakmai feladatokkal foglalkoznak (ki felelős, mint képviselő a kockázatértékelésbe való bekapcsolódásért, ki a villamos biztonságtechnikai területért, ki a képernyős munkahelyekért, ki az egyéni védőeszköz biztosításáért, stb.).
- 8.) Kapcsolattartás és együttműködés rendje a partnerekkel (szakszervezet, üzemi tanács), valamint a munkáltatóval, illetve szakembereivel, a közös feladatok, eljárások rögzítése, az érintett együttműködő személy kijelölése, adatainak rögzítése.
- 9.) A bizottság működése anyagi, tárgyi, gazdálkodási, ügyviteli szabályainak meghatározása, tekintettel a munkáltatónál kialakított szabályokra.
- 10.) A képviselők munkajogi védelmével kapcsolatos eljárási szabályok.
- 11.) A működés etikai elvei (rendeltetésszerű joggyakorlás, adatvédelem, személyiségi jogok tiszteletben tartása, stb.).
- 12.) Hatályba léptetés ideje (dátum), a szükséges aláírások (elnök, tagok).

Amennyiben több szinten működnek bizottságok, akkor rendkívül fontos, hogy pontosan elhatárolódjanak a központi jellegű és helyi bizottságok által elvégzendő feladatok (például: a munkáltató és a bizottság által közösen elhatározott cégszintű munkavédelmi szabályzatot a központi szint egyetértésével adják ki, a helyi bizottságok véleményének figyelembevételével).

10. A munkahelyek munkavédelmi követelményeinek minimális szintjéről

Kivonat a 3/2002. (II. 8.) SzCsM-EüM együttes rendeletről

A munkáltató általános kötelezettségei

2. § (1) A munkáltató köteles gondoskodni arról, hogy az irányítása alá tartozó valamennyi területen a munkahelyek kialakítása és üzemeltetése feleljen meg az e rendeletben meghatározottaknak, továbbá a munkavédelemre vonatkozó egyéb szabályoknak, a tudományos, technikai színvonal mellett elvárható követelményeknek.

(2) A munkáltató az Mvt. 21. § (2) bekezdésében megjelölt munkavédelmi szempontú előzetes vizsgálatok során a létesítmény, a munkahely és a technológia esetében munkabiztonsági és munkaegészségügyi szempontból egyaránt köteles azonosítani a várható veszélyeket (veszélyforrásokat, veszélyhelyzeteket), valamint a veszélyeztetettek körét. Köteles felbecsülni a veszély jellege (baleset, egészségkárosodás) szerint a veszélyeztetettség mértékét. Meg kell határozni a védekezés leghatékonyabb módját, a műszaki és egyéni védelem módozatait, illetve az alkalmazandó szervezési és egészségügyi megelőzési intézkedéseket.

(3) A munkáltató felelős azért, hogy

a) a munkahelynek minősülő épületek, építmények a használatuk jellegének megfelelő szerkezetűek és szilárdságúak legyenek;

b) olyan villamos berendezéseket alkalmazzon, amelyek nem okoznak tűz- vagy robbanásveszélyt;

c) a munkavállalók és a munkavégzés hatókörében tartózkodók védve legyenek a közvetlen vagy közvetett érintés okozta villamos baleseti veszélyekkel szemben;

d) az anyagok és a védőberendezések a feszültségre, a munkavégzési körülményekre és a villamos berendezéseket használó munkavállalók szakképzettségére figyelemmel kerüljenek megválasztásra.

(4) A munkaeszköz, a munkahely (munkakörnyezet) és a munkavállaló közötti kapcsolatrendszer kialakítása során az ergonómia és az ergonómiai szempontok munkaegészségügyi értelmezésével kapcsolatban a vonatkozó jogszabályban foglaltak figyelembevételével kell eljárni.

(5) A munkáltató köteles biztosítani, hogy a munkahelyeket, a munkaeszközöket, illetve a felszereléseket és berendezéseket a higiénés követelményeknek megfelelően rendszeresen takarítsák és tisztítsák. Ennek keretében gondoskodnia kell

a) a rovarok és rágcsálók szükség szerinti irtásáról;

b) a zárt téri munkahelyek rendszeres, a használatnak megfelelő gyakoriságban történő takarításáról, illetve azon munkahelyeken, ahol a munkavállaló veszélyes anyaggal, készítménnyel kerülhet érintkezésbe, műszakonként legalább egyszeri takarításról. Azokon a munkahelyeken, ahol a veszélyes anyagok, készítmények pora szennyezheti a munkakörnyezetet és ezzel a munkavállaló érintkezésbe kerülhet, a takarítást oly módon kell elvégezni, hogy e művelet ne legyen újabb veszély forrása.

(6) A munkáltató köteles gondoskodni

a) a munkahely, a munkaeszközök, a felszerelések és a berendezések rendszeres és folyamatos műszaki karbantartásáról, a munkavállalók biztonságára vagy egészségére veszélyt jelenthető hibák lehető legrövidebb időn belüli elhárításáról;

b) a veszélyek elhárítására, illetve jelzésére szolgáló biztonsági berendezések, eszközök rendszeres karbantartásáról, működésének ellenőrzéséről;

c) a mentés, illetve a menekülés céljára szolgáló eszközök könnyen hozzáférhető helyen és üzemképes állapotban tartásáról;

d) arról, hogy a munkavállalók, illetve munkavédelmi képviselőik előzetes tájékoztatást kapjanak a munkahelyre vonatkozó valamennyi tervezett munkavédelmi intézkedésről;

e) arról, hogy a munkavállalókkal, illetve a munkavédelmi érdekképviselőkkel a munkavállalók egészségére és biztonságára kiható döntések előkészítése során tanácskozzanak;

f) arról, hogy a külön jogszabály szerinti „Emberben bizonyítottan rákkeltő vegyi anyagok” (ún. 1. kategóriás anyagok), „Emberben valószínűleg rákkeltő vegyi anyagok” (ún. 2A kategóriás anyagok), továbbá olyan készítmények, amelyek előbbiekre szerinti anyagtartalma nagyobb, mint 1%, technológiai célra csak akkor legyenek megválaszthatók, ha más, kevésbé veszélyes anyaggal nem helyettesíthetők.

Menekülési utak és vészkijáratok

3. § (1) A menekülési utakat és a vészkijáratokat szabadon kell hagyni, azoknak a lehető legrövidebb úton a szabadba vagy valamely biztonságos területre kell vezetniük. A menekülési utakat és a vészkijáratokat úgy kell kialakítani, megjelölni, és olyan állapotban kell tartani, hogy azokon a munkavállalók gyorsan és biztonságosan el tudják hagyni a munkahelyeiket, illetve szükség esetén gyorsan kimenthetők legyenek.

(2) A vészkijáratok és a hozzájuk vezető útvonalak számát, méretét, illetve kialakításukat a munkahelyek igénybevételétől, felszereltségétől és méreteitől függően, az ott tartózkodó személyek legnagyobb létszámából kiindulva kell a vonatkozó jogszabályokban meghatározottak alapján megtervezni.

(3) Csak kifelé, a menekülés irányába nyitható vészkijáratok alkalmazhatók. A vészkijáratokat nem szabad úgy lezárni vagy rögzíteni, hogy azokat vészhelyzetben ne lehessen használni.

(4) Toló- vagy forgóajtó vészkijárat céljára nem alkalmazható.

(5) A vészkijáratútvonalakat és kijáratokat a vonatkozó jogszabályban meghatározott módon kell jelzésekkel ellátni.

(6) A vészkijáratútvonalakat nem szabad kulcsra zární. A vészkijáratútvonalakat és kijáratokat, valamint a hozzájuk vezető közlekedési útvonalakat és ajtókat szabadon kell hagyni, hogy azok bármikor akadálytalanul használhatók legyenek.

(7) A vészkijáratútvonalakat és ajtókat olyan vészvilágítással kell ellátni, amely áramkimaradás esetén is működőképes és a szükséges megvilágítást biztosítja.

Tűzjelzés és tűzoltás

4. § (1) Az épületek méretétől és használatától, a bennük lévő berendezésektől, felszereléstől, az ott lévő anyagok fizikai és vegyi tulajdonságaitól, valamint az ott tartózkodó személyek lehetséges legnagyobb számától függően a munkahelyeket tűz oltására alkalmas készülékkel, illetve külön jogszabályok szerint tűzérzékkel, jelző- és riasztóberendezéssel, rendszerrel kell ellátni.

(2) Nem automatikus, egyszerűen használható tűzoltó készülékeket kell alkalmazni, amelyeket úgy kell elhelyezni, hogy könnyen hozzáférhetőek legyenek. A készülékek elhelyezésére a vonatkozó jogszabály szerinti jelzésekkel kell utalni.

Munkahelyi hulladékkezelés

5. § (1) A termelési (nem veszélyes) és települési (kommunális) szilárd hulladékot (szemetet) a munkahelyen elkülönítve kell gyűjteni és tárolni.

(2) A nem veszélyes, bomló, szerves anyagot tartalmazó, valamint a bűzös termelési hulladékot fedett, résmentes, mosható, fertőtleníthető, pormentes ürítést biztosító tartályban vagy konténerben kell gyűjteni.

(3) A gyűjtőtartályokat a munkahelyről az erre a célra kijelölt tárolóhelyre naponta be kell gyűjteni, és onnan rendszeresen, de legalább hetente kétszer el kell szállítani.

(4) A tárolóhelyen a hulladék nem szennyezheti a környezetet. A tárolóhely legyen tisztán tartható, rendelkezzen vízvételi és szennyvízkiöntő lehetőséggel, illetve szállító járművel történő megközelítési lehetőséggel.

(5) A (2) bekezdés szerinti hulladék gyűjtésére szolgáló tartályokat naponta, a tárolóhelyeket, illetve környezetüket rendszeresen, de legalább hetente két alkalommal kell tisztítani és fertőtleníteni, illetve szükség szerint gondoskodni kell a rovarok, rágcsálók irtásáról.

(6) A munkahelyen keletkezett veszélyes hulladékot, termelési szennyvizet külön jogszabály előírásai szerint kell kezelni.

Zárt munkahelyek szellőztetése

6. § (1) Zárt munkahelyeken biztosítani kell az elegendő mennyiségű és minőségű, egészséget nem károsító levegőt, figyelembe véve az alkalmazott munkamódszereket és a munkavállalók fizikai megterhelését. Ahol a munkahelyek légtérét gázok, gőzök, aeroszolok, porok (rostok) szennyezhetik, ott a vonatkozó jogszabályokban foglalt követelményeket figyelembe kell venni.

(2) Ahol a levegő szennyezettsége, illetve elhasználódása kizárólag emberi ott-tartózkodásból ered, személyenként legalább az *1. számú mellékletben* előírt friss levegőtér fogat áramot kell a helyiségbe betáplálni, vagy annak bejutását biztosítani.

(3) Mesterséges szellőztetés esetén a szellőztetés módjának, jellegének, mértékének meghatározásakor figyelembe kell venni a helyiségben munkát végzők számát, a munkavállalók fizikai megterhelését, a tevékenység, technológia jellegét, a légszennyezettség mértékét, illetve az időegység alatt felszabaduló szennyezőanyag tömegét és a helyiség légtér fogatát.

(4) A (3) bekezdésben megjelölt, szellőztetés céljára szolgáló rendszerek esetén biztosítani kell

a) állandó, hatékony működőképességüket;

b) meghibásodásuk esetére, ellenőrző rendszer útján a hiba jelzését, ha a meghibásodás a munkavállaló egészségére veszélyes vagy ártalmas lehet;

c) rendszeres tisztán tartásukat, a lerakódott szennyeződések késedelem nélküli eltávolítását;

d) a szennyezőanyagok felkavarásának megakadályozását;

e) a kellemetlen és egészségre káros légmozgás kialakulásának megelőzését, és ennek érdekében a légsebesség alábbi értékeinek megtartását:

ea) ülve végzett szellemi és könnyű fizikai munkánál: 0,1 m/s,

eb) helyváltoztatással járó, könnyű fizikai munkánál: 0,2 m/s,

ec) melegüzemi zárt munkahelyen, 24 °C (korrigált) effektív hőmérséklet [a továbbiakban: (K) EH] érték feletti hőhatás mellett végzett közepesen nehéz fizikai munkánál: 1,0 m/s,

ed) melegüzemi zárt munkahelyen 24 °C (K) EH érték feletti hőhatás mellett végzett, nehéz fizikai munkánál: 1,5 m/s.

(5) Az elszívott levegő pótlására szolgáló levegőt a szennyezőanyag felszabadulási, illetve kibocsátási helye és a meteorológiai tényezők figyelembevételével, mérési dokumentumok alapján a környezet legtisztább pontjáról kell venni. A frisslevegő-vételi helyeket járműforgalomtól (közúttól) legalább 8 m távolságban, illetve a terepszint felett legalább 2,5 m magasan kell elhelyezni. A tető felett elhelyezett levegővétel esetén biztosítani kell, hogy a légbeszívó és kibocsátó nyílások közötti távolság legalább 3 m legyen. A betáplált levegőt szükség szerint előmelegíteni, illetve hűteni, és ivóvíz minőségű víznek megfelelő víz használatával nedvesíteni kell. A levegő minőségének biztosításához figyelembe kell venni a környezeti levegő minőségére vonatkozó jogszabályban előírtakat, ezért amennyiben szükséges, a beszívott levegőt tisztítani kell.

(6) A szellőztető rendszerek üzembe helyezése során [Mvt. 21. § (2) bek.] mérésekkel kell meggyőződni az elegendő mennyiségű és minőségű levegő meglétéről. Az ezt tanúsító mérési dokumentumok megőrzéséről a munkáltató gondoskodik. A munkáltató jogutód nélküli megszűnése esetén a mérési dokumentumokat át kell adni az Állami Népegészségügyi és Tisztiorvosi Szolgálat illetékes városi (fővárosi kerületi) intézetének.

(7) A szellőztetés céljára szolgáló túlnyomásos, kiegyenlített, depressziós szellőztetést biztosító műszaki rendszerek biztonsági berendezésnek minősülnek. Megfelelő működésüket a vonatkozó jogszabályban meghatározott időszakos, biztonsági felülvizsgálat keretében mérésekkel kell ellenőrizni.

A helyiségek, terek hőmérséklete

7. § (1) A munkaterületeket befogadó helyiségek hőmérsékletének a munkavégzés teljes időtartama alatt, az emberi szervezet számára megfelelőnek kell lennie, figyelembe véve a munka jellegét és az ott dolgozó munkavállalók fizikai megterhelését.

(2) A pihenőhelyeken, a különféle szolgálati feladatokat ellátó személyzet helyiségeiben, az egészségügyi létesítményekben, az étkezdékben és az elsősegélyhelyeken biztosítani kell az ilyen helyiségek rendeltetésének megfelelő hőmérsékletet.

(3) Olyan ablakokat, tetőablakokat és üvegfalakat kell alkalmazni, amelyek a munka és a munkahely jellegének megfelelően kiküszöbölik az erős napsugárzás hatásait.

(4) Zárt munkahelyeken a végzett munka jellegétől és az évszakoktól függően, a munka nehézségi fokát jellemző munkaenergia-forgalmat figyelembe véve, álló munkánál 1 m magasságban, ülő munkánál 0,5 m magasságban a 2. számú melléklet szerinti megfelelő hőmérsékletet (klímátényezőt) kell biztosítani.

(5) A munkahelyek klímájának mérését és értékelését a 2. számú mellékletben szereplő fogalmi meghatározások, mérési és értékelési szempontok használatával kell végezni.

(6) A fűtőtestek megválasztásánál és elhelyezésénél gondoskodni kell arról, hogy azok ne idézhessék elő a munkahelyi légtér szennyezését, illetve a munkavállalók túlzott felmelegedését vagy lehülését.

(7) A munkáltató köteles biztosítani, hogy a munkavállalót ne érje nagyfokú hősugárzás. A hősugárzás akkor minősül nagyfokúnak, ha a léghőmérséklet és a glóbuszhőmérséklet különbsége meghaladja a (K) EH érték meghatározásához minimálisan megkívánt +5 °C hőfokkülönbség háromszorosát.

(8) A klímakörnyezet kedvezőtlen hatásainak megelőzése céljából munkaszervezési intézkedéseket kell tenni. Óránként legalább 5, de legfeljebb 10 perces pihenőidőt kell közbeiktatni, ha a munkahelyi klíma zárttéri munkahelyen a 24 °C (K) EH értéket meghaladja, valamint a hidegnek minősülő munkahelyeken. A munkahely hidegnek minősül, ha a várható napi középhőmérséklet a munkaidő 50%-nál hosszabb időtartamban, szabadtéri munkahelyen a +4 °C-ot, illetve zárttéri munkahelyen a +10 °C-ot nem éri el.

(9) A 24 °C (K) EH érték feletti hőhatással járó munkahelyeken a munkába lépést követően, továbbá három hetet meghaladó munkaszünet utáni újbóli munkafelvétel esetén munkaszervezéssel kell biztosítani a hőalkalmazkodás feltételeit. Ennek érdekében a napi hőhatás időtartama az alkalmazkodási folyamat kezdetén nem haladhatja meg a 2 órát és a munka nehézségi foka a közepesen nehéz fizikai munkának megfelelő 14,0 kJ/min értéket. Az adott munkakörrel járó terhelési szintet 2 hét alatt fokozatosan kell elérni.

(10) Ha a munkahelyi klíma zárttéri és szabadtéri munkahelyen a 24 °C (K) EH értéket meghaladja, a munkavállalók részére igény szerint, de legalább félóránként védőitalt kell biztosítani. A folyadékvesztéséget általában 14-16 °C hőmérsékletű ivóvízzel kell pótolni. E célra alkalmas azonos hőmérsékletű ízesített, alkoholmentes ital is, amelynek cukortartalma az ital 4 súlyszázalékát nem haladja meg, vagy amely mesterséges édesítőszerrel ízesített.

(11) A hidegnek minősülő munkahelyen a munkavállalók részére +50 °C hőmérsékletű teát kell kiszolgáltatni. A tea ízesítéséhez a (9) bekezdésben előírtak figyelembevételével cukrot, illetve édesítőszerrel kell biztosítani.

(12) A védőital és a tea elfogyasztásához legalább a dolgozók létszámát elérő mennyiségben, személyenként és egyéni használatra kiadott ivópoharakról kell gondoskodni. A védőital, valamint a tea készítése, tárolása, kiszolgálása a közegészségügyi követelmények betartása mellett történhet.

A helyiségek természetes és mesterséges megvilágítása

8. § (1) Lehetőség szerint biztosítani kell a munkahelyeken az egészséges és biztonságos munkavégzéshez elegendő természetes fényt, továbbá a munkavégzés jellegéhez és körülményeihez igazodó mesterséges megvilágítást.

(2) Azokon a munkahelyeken, ahol állandó munkavégzés folyik, a munkavégzés jellegének és körülményeinek, a helyiség rendeltetésének és az ott végzett tevékenységnek megfelelő színhőmérsékletet, színvisszaadási és káprázási fokozatot, továbbá a 3. számú mellékletben előírt névleges megvilágítási értékeket kell biztosítani. Amennyiben a 3. számú mellékletben foglalt felsorolás nem tartalmaz valamely tevékenységre vagy munkatérre vonatkozóan tételes meghatározást, akkor a hasonló jellegű helyiségre vagy tevékenységre előírt értéket kell alkalmazni.

(3) A belső téri mesterséges világítás világítástechnikai jellemzőinek megfelelőségét rendszeresen ellenőrizni kell.

(4) A munkaterületeket magukban foglaló helyiségek és átjárók világító berendezéseinek kialakítása és elhelyezése nem jelenthet baleseti veszélyt az ott dolgozókra.

(5) Az olyan munkahelyeken, ahol a mesterséges világítás váratlan megszűnése veszélyeztetheti a munkavállalókat, automatikusan működésbe lépő, megfelelő erősségű biztonsági világítást kell biztosítani.

A helyiségek padlózata, falai, mennyezete és tetőzete

9. § (1) A munkahelyeken csak rögzített és szilárd, csúszást gátló padlózat alkalmazható, amelyen nem lehetnek veszélyes kiemelkedések, mélyedések vagy lejtők. Amennyiben a munka jellegéből adódóan folyadék kerülhet a helyiség padlózatára, gondoskodni kell az elvezetés lehetőségéről.

(2) A helyiségeket megfelelő hőszigeteléssel kell ellátni a munkavégzés és a munkáltató tevékenysége jellegének figyelembevételével.

(3) A helyiségek padlózatait, falait, különösen az üvegből készült elválasztó falak felületeit oly módon kell kialakítani, hogy azoknál a szükséges higiéniaát biztosítani lehessen, tisztításuk és felújításuk megoldható legyen.

(4) Az átlátszó vagy áttetsző falakat, különösen a teljesen üvegből készült elválasztó falakat a helyiségekben vagy a munkahelyek közelében, valamint a közlekedési útvonalak mellett feltűnően jelezni kell. E falakat olyan anyagból kell kialakítani, amelyek biztonságosak, azokat a munkaterülettől és a közlekedési útvonalaktól el kell keríteni, megakadályozva azt, hogy a munkavállalók az ilyen falnak nekimenjenek, vagy annak betörése esetén megsérüljenek.

(5) Meg kell gátolni, hogy a nem megfelelő teherbírású tetőszerkezetre a munkavállalók kijussanak, kivéve, ha rendelkezésre áll olyan egyéni vagy kollektív védőeszköz, amely a munka biztonságos elvégzését a tetőszerkezeten lehetővé teszi.

Ablakok és tetőablakok

10. § (1) Az ablakokat, tetőablakokat és szellőzőket úgy kell kialakítani, hogy azokat a munkavállalók biztonságos módon tudják nyitni, zárni, illetve szükség szerint beállítani, vagy akaratlan elmozdulás ellen biztosítani. Azok kinyitott állapotban sem jelenthetnek veszélyt az ott dolgozókra.

(2) Az ablakokat és tetőablakokat olyan eszközzel vagy berendezéssel kell ellátni, amely lehetővé teszi, hogy azokat veszély nélkül lehessen tisztítani. Ezek az eszközök, berendezések nem jelenthetnek veszélyt az épületen belül vagy azon kívül tartózkodó munkavállalókra, illetve a munkavégzés hatókörében tartózkodókra.

Ajtók és kapuk

11. § (1) Az ajtók és kapuk elhelyezését, számát és méretét, valamint a készítésükhöz felhasznált anyagokat a helyiségek és terek jellege, használata alapján kell meghatározni.

(2) Az átlátszó ajtókat szemmagasságban, jól láthatóan jelezni kell.

(3) A lengőajtókat és a kapukat átlátszó anyagból kell készíteni, vagy azokat szemmagasságban átlátszó betéttel kell ellátni.

(4) Törés elleni védelemmel kell ellátni azokat az ajtókat és kapukat, amelyeknek az átlátszó betétei nem biztonságos anyagból készültek, és emiatt fennállhat a munkavállaló megsérülésének kockázata.

(5) A tolóajtókat biztosító szerkezettel kell ellátni, amely megakadályozza a sínről való lefutásukat vagy leesésüket.

(6) A felfelé nyíló ajtókat és kapukat olyan, kitámasztást biztosító szerkezettel kell ellátni, amely a visszacsapódást megakadályozza.

(7) A vészkijáratú útvonalakban elhelyezkedő ajtókat a vonatkozó jogszabályok szerinti jelölésekkel kell ellátni. Biztosítani kell, hogy ezek az ajtók belülről, külön segítség nélkül, bármikor nyithatóak legyenek, ha a munkahelyeken munkavállalók, illetve a munkavégzés hatókörében lévő más személyek tartózkodnak.

(8) A járműforgalom számára szolgáló kapuk közvetlen közelében megfelelő ajtót kell biztosítani a gyalogosok részére, kivéve, ha a járműforgalmat szolgáló kapukon biztonságos a személyek áthaladása. Ezeket az ajtókat feltűnő jelzéssel kell ellátni, állandóan szabadon kell hagyni és biztosítani kell, hogy még véletlenül se legyenek eltorlaszolhatók.

(9) Olyan gépi működtetésű ajtó és kapu üzemeltethető, amelynek használata nem jelenthet baleseti veszélyt a munkavállalóra. Az ilyen ajtókat és kapukat könnyen felismerhető és jól hozzáférhető biztonsági szerkezettel kell ellátni, és úgy kell kialakítani, hogy áramkimaradás esetén - ha maguktól nem nyílnak ki - kézi erővel is nyithatóak legyenek.

Közlekedési útvonalak, veszélyes területek

12. § (1) A közlekedési útvonalakat, beleértve a szabadtéri munkahelyeket, a lépcsőket, a rögzített létrákat és a rakodófülkéket vagy rámpákat (rakodókat) úgy kell elhelyezni és méretezni, hogy a gyalogosok és a járművek részére könnyű, biztonságos és megfelelő hozzáférést tegyenek lehetővé úgy, hogy az ilyen közlekedési útvonalak közelében dolgozó munkavállalók ne kerülhessenek veszélyes helyzetbe.

(2) A gyalogos forgalomra, illetve áruforgalomra használt útvonalakat a lehetséges használók számától és a munkáltatói tevékenység jellegétől függően kell méretezni. Amennyiben a közlekedési útvonalon szállítóeszközt használnak, ezek mellett a gyalogosok számára elegendő szabad helyet kell biztosítani.

(3) Amennyiben a munkahelyen olyan veszélyes területek vannak, ahol a munka jellegéből adódóan a munkavállaló lezuhanásának, illetve az általa használt munkaeszköz vagy egyéb tárgy leesésének veszélye áll fenn, e helyeken olyan eszközt (lehatárolást) vagy más műszaki megoldást kell biztosítani, amely megakadályozza a munkavégzés hatókörében illetéktelenül tartózkodó személyek bejutását ezekre a területekre. A belépésre jogosult munkavállalók védelme érdekében minden szükséges intézkedést meg kell tenni, és a veszélyes területeket a vonatkozó jogszabályok szerint feltűnő jelzéssel kell ellátni.

(4) A járműközlekedés útvonalai, valamint az ajtók, a kapuk, a gyalogjárda, a folyosók és a lépcsők között elégséges szabad helyet kell biztosítani. Ennek megfelelően

a) a beépített erőgéppel rendelkező, illetve kötőtpályás szállítóeszközök közlekedési útjait úgy kell kialakítani, hogy a szállítóeszköz részére szükséges szabad szelvény és a közlekedési út határa között mindkét oldalon 0,50 m biztonsági távolság legyen;

b) a beépített erőgéppel rendelkező járművek, szállítóeszközök közlekedési útjait úgy kell kialakítani, hogy azok az ajtóktól, a kapuktól, az átjáróktól és a lépcsőkilépőktől legalább 1,00 m-re vezessenek el.

(5) A munkahelyeken a közlekedési utakat - a munkaeszközökre is figyelemmel - a külön jogszabályokban meghatározottak szerint egyértelműen jelölni kell.

Mozgólépcsők és mozgójárdák

13. § (1) A mozgólépcsők és mozgójárdák biztonságos működtetését biztosítani kell, azokat a szükséges biztonsági berendezéssel fel kell szerelni.

(2) A mozgólépcsőket és mozgójárdákat úgy kell kialakítani, hogy az azokra való fel- és lelépés, illetve használatuk biztonságos legyen. A fel- és lelépőhelyeken elegendő helyet kell biztosítani arra, hogy szükség esetén egyszerre több személy is ott tartózkodhasson.

(3) A mozgólépcsők és mozgójárdák felületének csúszásmentesnek kell lennie.

(4) A mozgólépcsőket és mozgójárdákat az azokat használók, illetve a munkavégzés hatókörében tartózkodó személyek által jól látható és felismerhető, könnyen elérhető vészleállító berendezéssel kell ellátni.

(5) A mozgólépcsők, illetve mozgójárdák működési irányát jól látható jelzéssel kell megjelölni.

(6) A mozgólépcső, illetve mozgójárda meghajtó motorjának kikapcsolása után akaratlanul sem kerülhet mozgásba.

Rakodók (rámpák)

14. § (1) A rakodóknak meg kell felelniük a rajtuk mozgatandó teher méretének, a szállító-, illetve rakodógép biztonságos mozgásához szükséges helyigénynek. A rakodót legalább egy kijárat ponttal kell ellátni. A 20 m hosszúságot meghaladó rakodókat mindkét végén el kell látni lejárattal, amelyek lehetnek lépcsők vagy gyalogos-, illetve járműközlekedésre alkalmassá tett levezető utak.

(2) A rakodókat úgy kell kialakítani, hogy lehetőleg megakadályozzák a munkavállaló arról történő leesését. A rakodó szélét a vonatkozó jogszabályok szerinti jelöléssel kell ellátni.

Helyiségek mérete és légtere, a szabad mozgás biztosítása a munkahelyeken

15. § (1) A helyiségeknek elegendő padlófelülettel, belmagassággal és légtérrel kell rendelkezniük ahhoz, hogy a munkavállalók a munkát egészségük, biztonságuk vagy kényelmük veszélyeztetése nélkül végezhessék.

(2) Valamennyi munkavállalónak a munkahelyén történő mozgásához legalább 2 m² szabad területet kell biztosítani. Ha ez műszaki okokból nem valósítható meg, és legalább 1 m² mozgási területet sem lehet kialakítani, úgy a munkavállaló részére a munkahelye közvetlen közelében legalább 1,5 m² méretű, mozgását lehetővé tevő helyet kell biztosítani.

(3) Azokban a helyiségekben, ahol a vízszintes padlózattal nem párhuzamos a mennyezet, a közlekedési utat úgy kell kialakítani, hogy megfelelő méretű szabad nyílás (szelvény) álljon rendelkezésre, figyelemmel az ott tervezett közlekedés módjára. A biztosítandó függőleges szabad méret 2,2 m-nél kisebb nem lehet.

(4) A munkavállaló részére a munkahelyen a munkavégzéshez megfelelő ülőhelyet kell biztosítani, amennyiben a munkát részben vagy teljes egészében ülve is lehet végezni. Amennyiben a munka jellege miatt ülőhelyet nem lehet közvetlenül a munkahely mellett elhelyezni, akkor azt a munkahely közelében kell biztosítani.

Pihenőhelyek

16. § (1) A munkavállalók részére tiszta levegőjű, kellő megvilágosítású, szükség esetén fűthető, továbbá könnyen - meleg munkahelyek esetén zárt folyosón keresztül - elérhető pihenőhelyiséget kell biztosítani, ha 10

főnél több munkavállalót alkalmaznak vagy a végzett tevékenység jellege (veszélyes anyag felhasználása, hideg vagy meleg klíma hatásának érvényesülése) ezt szükségessé teszi. Ezt az előírást nem kell alkalmazni akkor, amikor a munkavállalókat irodákban vagy azokhoz hasonló olyan munkahelyeken alkalmazzák, ahol a szünetek alatt megfelelő pihenési lehetőség biztosítható.

(2) A pihenőhelyiség alapterületének legalább 6 m²-nek kell lennie, egyébként az alapterületet úgy kell meghatározni, hogy a várhatóan egyidejűleg ott tartózkodó több személy esetén is legalább 1 m²/fő álljon rendelkezésre.

(3) A pihenőhelyiséget - figyelemmel a várhatóan egyidejűleg ott tartózkodó személyek számára - könnyen tisztítható asztallal, háttámlával ellátott székekkel, ruhafogással, szeméttartóval, továbbá igény szerint az ételek felmelegítésére, tárolására alkalmas berendezéssel kell ellátni. Biztosítani kell az étkezés előtti hideg-meleg vizes kézmosás és kézszáritás lehetőségét.

(4) Ha ez a munkavállalók biztonsága és egészsége szempontjából szükséges, továbbá a munkatevékenységet rendszeresen és gyakran félbe kell szakítani és nincs kialakított pihenőhelyiség, akkor e feltételeket kielégítő olyan helyiséget kell biztosítani, amelyben a munkaszünetekben a munkavállalók tartózkodhatnak.

(5) E §-ban megjelölt pihenőhelyiségekben a nemdohányzók védelmét külön jogszabály szerint kell biztosítani.

(6) A telepített munkahelyeken a 18. § (7) bekezdése szerinti „A”, „D”, „E” tisztasági fokozatú tevékenységek esetén, továbbá szabadtéri, nem telepített munkahelyeken a munkavállalók létszámának, és az (1) és (3) bekezdésekben leírt követelményeknek megfelelő étkezési lehetőséget is biztosítani kell.

Terhes nők és szoptató anyák

17. § A terhes nők és a szoptató anyák részére biztosítani kell, hogy a munkaszünetekben - ha ez egészségügyi okokból szükséges, akkor a munkaidő alatt is - megfelelően kialakított, fekvőhellyel ellátott helyiségben pihenhessenek.

Öltözőhelyiségek

18. § (1) A munkavállalók részére megfelelő öltözőt kell biztosítani, ha a munkavégzéshez külön munkaruhát, védőruhát kell viselniük és - egészségügyi okok miatt vagy a munkavállalók korára, nemére tekintettel - nem várható el tőlük, hogy máshol öltözzenek át. Amennyiben nincs szükség kiépített öltözőre, akkor valamennyi munkavállaló részére biztosítani kell olyan zárható helyet, ahol a munkahelyen nem viselt ruháit tarthatja.

(2) Az öltözőket a nők és a férfiak részére el kell választani, illetve elkülönített használatukat biztosítani kell. Megfelelő szervezési intézkedések kialakításával és megtartásával tíz főt meg nem haladó munkavállalói létszámnál egy időben nem használható női-férfi közös öltözőt lehet kialakítani.

(3) Az öltözőnek könnyen megközelíthetőnek és megfelelő méretűnek kell lennie, és azt ülőhelyekkel kell ellátni.

(4) Az öltöző alapterületét úgy kell kialakítani, hogy az ott öltöző munkavállalók egymást ne akadályozzák.

Öltözőszekrényenként legalább 0,50 m²-nyi alapterületet kell biztosítani. Az öltöző minimális alapterülete 6 m².

(5) Az öltözőt el kell látni olyan berendezéssel, amely biztosítja, hogy valamennyi munkavállaló a ruházatát a munkavégzés időtartama alatt elzárva tarthassa. A munkaruházat szellőzését és száradását annak őrzési ideje alatt biztosítani kell.

(6) Veszélyes anyagok, illetve nedves vagy szennyezéssel együtt járó munkakörülmények között végzett munka esetén külön öltözőszekrényt kell biztosítani azokon a szekrényeken kívül, ahol a munkavállalók az utcai ruhájukat tartják.

(7) Az öltözőt a munkavállalók tevékenysége, a munkáltatói tevékenység jellege, illetve a munkafolyamat tisztasága alapján az alábbi tisztasági fokozatok egyikébe kell besorolni, illetve ez alapján a helyiségeket kialakítani és a felszerelést biztosítani:

a) „A” különösen tiszta,

b) „B” tiszta,

c) „C” közepesen szennyezett,

d) „D” erősen szennyezett,

e) „E” fertőző, mérgező.

(8) Az „A”, „D”, „E” tisztasági fokozatba tartozó tevékenység esetén étkezési lehetőséget kell biztosítani, illetve e tevékenységi körben öltözésre kettős - fekete-fehér - öltözőt kell kialakítani a munkavállalói összlétszám, de legalább a legnagyobb műszaklétszám alapján. A fekete-fehér öltözők között a közlekedés csak a tisztálkodási helyiségen keresztül vezethet.

(9) Ha fogasos (ruhatári) öltöző kerül kialakításra, akkor a munkavállalók részére személyi értéktárgyaik megőrzéséhez zárható fiókokat kell rendszeresíteni.

Tisztálkodó- és mellékhelyiségek

19. § (1) A munkavállalók részére mosdóhelyiséget - amennyiben lehetséges, úgy zuhanyozóhelyiséget - kell biztosítani, ha az általuk végzett tevékenység fajtája vagy egyéb egészségügyi ok ezt szükségessé teszi.

(2) A férfiak és a nők részére külön zuhanyozókat vagy a zuhanyozók elkülönített használatát kell biztosítani.

- (3) A zuhanyozóknak megfelelő méretűeknek kell lenniük ahhoz, hogy valamennyi munkavállaló részére lehetővé tegyék az akadály nélküli, higiénés tisztálkodást.
- (4) A zuhanyozókat el kell látni meleg és hideg folyóvízzel.
- (5) A mosdóhelyiségeket olyan berendezésekkel kell felszerelni, amelyek valamennyi munkavállaló részére lehetővé teszik a higiénés követelményeknek megfelelő tisztálkodást.
- (6) Ha mosdóhelyiség kialakítására nincs szükség, akkor a munkahely környezetében folyóvízes kézmosási, illetve mosdási lehetőséget kell biztosítani úgy, hogy a higiénés követelmények megtarthatók legyenek, és a kéz szárításához megfelelő eszköz vagy berendezés álljon rendelkezésre.
- (7) A mosdó- és öltözőhelyiségek között közvetlen átjárást kell biztosítani, ezek csak egymástól elkülönített helyiségekben alakíthatók ki.
- (8) A munkavállalók részére a munkahelyek, pihenőhelyiségek, öltözők, illetve a zuhanyozóval és mosdókkal ellátott helyiségek közelében elkülönített mellékhelyiségeket kell biztosítani, elegendő számú WC-vel és kézmosóval.
- (9) A férfiak és a nők részére külön mellékhelyiségről vagy a mellékhelyiségek elkülönített használatáról kell gondoskodni.
- (10) A 24 °C (K) EH érték feletti hőterheléssel járó zárt, telepített munkahelyeken az öltözőket és a mellékhelyiségeket úgy kell elhelyezni, hogy az zárt közlekedő helyiségen át legyen megközelíthető.

Elsősegélyhelyek

20. § (1) Minden munkahelyen és műszakban a tevékenység és a munkafolyamatok veszélyességétől, illetve az ott dolgozók számától függően kialakított elsősegélynyújtó felszerelést vagy mentődobozt és a munkavállalók közül kiképzett, elsősegélynyújtásra kijelölt személy jelenlétét kell biztosítani.
- (2) Az elsősegélynyújtó felszerelést, a mentődobozt és a tevékenységtől függően hordágyat, megfelelő mennyiségben és minőségben, jól látható, könnyen és gyorsan elérhető, szennyeződéstől védett helyen kell készenlétben tartani.
- (3) Gondoskodni kell az elhasznált, lejárt, használhatatlan eszközök pótlásáról.
- (4) Az elsősegélyhelyeket és a hozzájuk vezető utakat a külön jogszabályban meghatározottak szerint kell jelölni.
- (5) Az elsősegélynyújtó felszereléssel, az elsősegélynyújtó hely kialakításával és az elsősegélynyújtás megszervezésével kapcsolatos további követelményeket, valamint a kijelölt elsősegélynyújtók képzése, továbbképzése tekintetében az irányadó előírásokat külön jogszabály tartalmazza.

Megváltozott munkaképességű (fogyatékos) munkavállalók munkahelyei

21. § (1) A megváltozott munkaképességű (fogyatékos) munkavállalók adottságaira a munkahelyek kialakításánál figyelemmel kell lenni.
- (2) Azokon a munkahelyeken, ahol megváltozott munkaképességű (fogyatékos) munkavállalókat kívánnak foglalkoztatni, az ajtókat, az átjárókat, a szintbeli különbségeket áthidalókat, a lépcsőket, a zuhanyozókat, a mosdókat és a munkahellyel összefüggő berendezéseket a testi adottságaiknak megfelelően, illetve megváltozott munkaképességükre figyelemmel kell kialakítani vagy szükség esetén átalakítani.
- (3) A megváltozott munkaképességű (fogyatékos) munkavállalók részére munkahelyükön biztosítani kell az egészséges és biztonságos munkavégzésükhöz szükséges, általuk felismerhető jelzéseket.

Szabadtéri munkahelyek

22. § (1) Azokat a szabadtéri munkahelyeket, közlekedési útvonalakat és egyéb területeket vagy berendezéseket, amelyeket a munkavállalók tevékenységük során elfoglálnak vagy használnak, úgy kell kialakítani, hogy közelükben a gyalogosok és a járművel haladók biztonságosan közlekedhessenek. A fő közlekedési útvonalakra, a munkahelyekhez vezető útvonalakra, a rendszeres karbantartási helyekhez vezető közlekedési utakra, a munkahelyi berendezések karbantartási és ellenőrzési helyeihez vezető közlekedési útvonalakra, valamint a rakodóterekre a 12-14. §-ok rendelkezéseit is megfelelően alkalmazni kell.
- (2) Szabadtéri munkahelyen történő munkavégzés esetén biztosítani kell, hogy a munkavállalók
- a) védve legyenek az időjárás káros következményei és a biológiai kóroki tényezők ellen, a lehulló tárgytól, a zaj, gáz, gőz vagy por ártalmas hatásaitól;
 - b) veszély esetén gyorsan el tudják hagyni a munkavégzés helyét, vagy gyorsan segítséget kaphassanak;
 - c) az elcsúszás, elesés veszélyétől védve legyenek.
- (3) A szabadban kialakított munkahelyek és közlekedési utak megfelelő megvilágítását biztosítani kell. Mindezek általános megvilágítása során a 4. számú mellékletben előírt közepes megvilágítási értékeket kell biztosítani. A 4. számú mellékletben fel nem sorolt munkahelyen legalább 50 lx közepes megvilágítási erősséget kell biztosítani.

Ivóvízellátás a munkahelyen

23. § (1) A munkáltató köteles gondoskodni ivóvízcsap, illetve ivókút felszereléséről, valamint az ivóvizet szolgáltató berendezés tisztán tartásáról és megfelelő karbantartásáról. Ha a munkahelyen ipari vízszolgáltatás is van, a csapokat „ivóvíz”, illetve „nem ivóvíz” felirattal és piktogrammal kell ellátni.

(2) Vívezetékes ivóvíz hiányában ivóvízről ivóvíztartály felszerelésével vagy egyéb módon kell gondoskodni. Az ivóvíztartály kifolyóját olyan módon kell elhelyezni, hogy a tartályból közvetlenül inni ne lehessen. A munkáltató köteles gondoskodni az ivóvíztartály rendszeres fertőtlenítéséről, valamint arról, hogy annak feltöltése csak ivóvíz minőségű vízzel történjen.

(3) Azokon a munkahelyeken, ahol étkezni, inni és élelmiszert tárolni tilos, továbbá, ahol az ivóvíz-szolgáltatás nem ivókutas rendszerű, az étkező-, valamint a pihenőhely kialakításánál figyelemmel kell lenni az ivóedények közegészségügyi követelményeknek megfelelő elhelyezésére is.

Munkahelyi zaj- és rezgések elleni védelem

24. § (1) A munkahelyeken a zaj hangnyomásszintje nem haladhatja meg az 5. számú mellékletben, továbbá a külön jogszabályban megadott értékeket.

(2) A munkahelyeken a munkavállaló testére áttevődő rezgés vonatkozásában a rezgésexpozíciónak kitett munkavállalókra vonatkozó minimális egészségi és munkabiztonsági követelményekről szóló külön jogszabály előírásait kell alkalmazni.

(3)

(4) Annak érdekében, hogy a zaj- és rezgésterhelés a megengedett értéket ne haladja meg, a munkaeszköz típusának kiválasztásánál figyelembe kell venni az annak használata során keletkező zaj és rezgés mértékét.

(5) A (2) bekezdésben meghatározott értékeket meghaladó munkahelyi rezgés expozíció esetében a rezgésterhelést a szükséges műszaki megoldásokkal (pl. rezgésszigetelő gépalapozás, forgó alkatrészek kiegyensúlyozása) a megengedett érték alá kell csökkenteni.

(6) A kéz-kar rezgés expozíciójával járó munkavégzés során, ha nem biztosított a 2. számú melléklet 2. táblázata szerint könnyűnek minősülő fizikai munkavégzés munkakörnyezeti előírásainak megfelelő klíma, a munkavállalót - a lokális lehülés elleni végtagvédelem érdekében - egyéni védőeszközzel kell ellátni.

Záró rendelkezések

25. § (1) E rendelet a Magyar Köztársaság Európai Unióhoz történő csatlakozásáról szóló nemzetközi szerződést kihirdető törvény hatálybalépése napján lép hatályba.

(2) A rendelet hatálybalépésével egyidejűleg hatályát veszti az egészséget nem veszélyeztető munkavégzés és munkakörülmények általános egészségügyi követelményeiről szóló 25/1996. (VIII. 28.) NM rendelet.

(3) E rendeletben meghatározott követelmények megvalósítása során a közzétett vonatkozó nemzeti szabványok előírásai is alkalmazandók.

(4) Ez a rendelet a Magyar Köztársaság és az Európai Közösségek és azok tagállamai között társulás létesítéséről szóló, Brüsszelben, 1991. december 16-án aláírt Európai Megállapodás tárgykörében, a Megállapodást kihirdető 1994. évi I. törvény 3. §-ával összhangban a Tanácsnak a minimális munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi követelményekről szóló 89/654/EGK irányelvével összeegyeztethető szabályozást tartalmaz.

A kivonat melléleteket nem tartalmaz

FELHASZNÁLT IRODALOM

Borhidi Gábor – Ludván Miklós – Péterfy Lajos: Munkavédelmi Képviselők (bizottságok) oktatókönyve.

Martonfy András – Péterfy Lajos: Paritásos testületek, létrehozása és működtetése.

A Szakszervezeti Kiskönyvtár sorozatban megjelent kiadványok:

Fekets Gábor: Mondj igent az EU-ra! Szakszervezeti Kiskönyvtár I. Szerkesztette Kozák László. LIGA Szakszervezetek, 2003.

Dr. Bodnár Lilla: Jó ötletek a kollektív szerződéskötéshez I. Szakszervezeti Kiskönyvtár II. Szerkesztette Kozák László. LIGA Szakszervezetek 2003.

Belényi Dániel - Gyulavári Tamás: Egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség. Szakszervezeti Kiskönyvtár III. Szerkesztette Kozák László. LIGA Szakszervezetek 2003.

Koller Erika: A szakszervezetek világa. Útmutató a nemzetközi kapcsolatok kialakításához. Szakszervezeti Kiskönyvtár IV. Szerkesztette Kozák László. LIGA Szakszervezetek 2003.

Dr. Somogyi Dániel: Szenvedélyes munkavállalók. Dohányzás, alkohol, drog a munkahelyeken. Szakszervezeti Kiskönyvtár V. Szerkesztette Kozák László. LIGA Szakszervezetek 2003.

Dr. Bodnár Lilla: Jó ötletek a kollektív szerződéskötéshez II. (közalkalmazottaknak) Szakszervezeti Kiskönyvtár V. Szerkesztette Kozák László. LIGA Szakszervezetek 2003.

Fekets Gábor- Sztupjánszky Endre: Április 28.-a, a munkahelyi balesetben megsérült vagy elhunyt munkavállalók emléknapja. Szakszervezeti Kiskönyvtár VI. Szerkesztette Kozák László. LIGA Szakszervezetek 2004.

Műszakos munkavállalók Magyarországon. Szakszervezeti Kiskönyvtár VIII. Összeállította Fekets Gábor, szerkesztette Kozák László. LIGA Szakszervezetek 2004.

Szakszervezetek és az atipikus munkavégzés. Szakszervezeti Kiskönyvtár IX. Szerkesztette Kozák László. LIGA Szakszervezetek 2004.

Tóth András – Neumann László: Lesz-e szociális paktum, mielőtt euróval fizetünk? Szakszervezeti Kiskönyvtár X. Szerkesztette Kozák László. LIGA Szakszervezetek 2004.