

Több ponton is módosult a munkavédelemről szóló [1993. évi XCIII. törvény](#) és 2016.07.08-tól tovább szigorodtak a szabályok.

Munkavédelmi képviselők

Ki is a munkavédelmi képviselő és milyen jogosultságokkal rendelkezik?

A munkavállalók az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő jogaik és érdekeik képviseletére jogosultak munkavédelmi képviselő(ke)t választani maguk közül. A munkavédelmi képviselő a képviseleti feladatait a munkáltatóval együttműködve végzi. Tevékenységesorán széleskörű, az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés megteremtésével, fenntartásával, a kockázatok értékelésével kapcsolatban tájékozási, tanácsadási, véleményezési jogosultságokkal rendelkezik. Részt vehet a területet érintő döntések előkészítésében, vagy például a munkabalesetek kivizsgálásában. A munkavédelmi képviselő jogosult meggyőződni a munkahelyek, munkaeszközök állapotáról, ennek érdekében a munkahelyekre munkaidőben beléphet, tájékozódhat. A munkáltatóval történő előzetes egyeztetés alapján igénybe vehet szakértőt, megbeszélést folytathat munkavédelmi hatósággal. A munkavédelmi képviselő jogosult tanácskozást folytatni a munkáltatóval a munkavédelmi feladatok elvégzésében érintett személyek kijelöléséről, foglalkoztatásáról, tevékenységéről, a munkavédelmi tartalmú információk biztosításáról, a munkavédelmi oktatás megtervezéséről, megszervezéséről. Amennyiben a munkáltató munkavédelmi szabályzat megalkotására köteles, úgy annak kiadásához is szükséges a munkavédelmi képviselő hozzájárulása.

Az Mvt. 70/A. §-ának módosításával jelentősen bővül azon munkáltató köre, ahol munkavédelmi képviselőt kell választani. A módosított szabályozás alapján azon munkáltatóknál, ahol a munkavállalók létszáma legalább 20 fő (az eddigi 50 fővel szemben), ott munkavédelmi képviselő választást kell tartani. A törvénymódosítás hatályba lépését, vagyis 2016. július 8-át követően fél éven belül meg kell tartani a munkavédelmi képviselő választást azon munkáltatóknál, ahol még nincs választott munkavédelmi képviselő. Egyéb esetben a megváltozott szabályokat a mandátum lejáratát követő választásnál kell alkalmazni. A választás lebonyolítása továbbra is a munkáltató kötelezettsége.

Amennyiben a munkáltatónál kötelező munkavédelmi képviselőt választani, de a választást a munkáltató nem szervezi meg, vagy a választást ugyan megszervezi, de nem biztosítja a megválasztott munkavédelmi képviselő működési feltételeit, úgy a munkáltatót a munkavédelmi hatóság munkavédelmi bírsággal sújtja.

Ha a munkavállalók létszáma 20 főnél kevesebb, úgy nem kötelező, de választható munkavédelmi képviselő. A választást a munkáltatónál működő szakszervezet, üzemi megbízott, vagy ezek hiányában a munkavállalók többsége kezdeményezheti. A választás lebonyolítása ebben az esetben is a munkáltató feladata. Amennyiben nem kerül sor munkavédelmi képviselő megválasztására, a munkáltatónak a munkavállalókkal közvetlenül kell tanácskoznia.

Több telephellyel rendelkező munkáltatónál az önálló telephelyeken akkor lehet munkavédelmi képviselőt választani, ha a törvény 54-56. §-ában meghatározott munkáltatói munkavédelmi jogosultságok az önálló telephely vezetőjét részben, vagy egészben megilletik.

A módosítást követően munkavédelmi képviselő választáskor az üzemi tanácstaggá választhatóság feltételeit kell alkalmazni, melyek [Mt. 238. §-ában](#) találhatóak. Így munkavédelmi képviselő lehet az a cselekvőképes munkavállaló, aki legalább 6 hónapja munkaviszonyban áll a munkáltatóval és az adott telephelyen dolgozik. Nem választható munkavédelmi képviselővé, aki munkáltatói jogokat gyakorol,

a vezető hozzátartozója, a választási bizottság tagja, vagy az, aki a munkáltatónál munkaviszony keretében főtevékenységként a munkáltató megbízásából munkavédelmi feladatokat lát el.

A munkavédelmi képviselőt titkos szavazással 5 évre választják. Amennyiben a munkáltatónál legalább 3 munkavédelmi képviselő van, úgy létrehozhatnak munkahelyi munkavédelmi bizottságot. Ekkor a munkavédelmi képviselőt megillető jogokat a bizottság gyakorolja.

Az Mvt. 76 § (3) bekezdés kimondja, hogy a munkavédelmi képviselők munkajogi védeltséget élveznek a szakszervezeti tisztségviselők védelmére vonatkozó, az [Mt. 273. §](#) (1), (2) és (6) bekezdéseiben található szabályok alapján. Esetükben közvetlen felsőbb szakszervezeti szervezen a munkahelyi munkavédelmi bizottságot kell érteni, annak hiányában a munkavédelmi képviselő választás során létrejött választási bizottság tagjait (utóbbi esetben eddig a munkavállalókat kell érteni).

Változatlanul marad érvényben a jogszabály 75. §-a, mely alapján a munkavédelmi képviselő feladatai elvégzéséhez havonta legalább a munkaideje 10 %-ának megfelelő mértékű munkaidő-kedvezményre jogosult, melyre az Mvt. alapján átlagkeresetre jogosult (mivel az új Mt. már nem ismeri az átlagkereset fogalmát, ide távolléti díjat érhetünk). Biztosítani kell számára a szükséges technikai eszközöket, anyagi feltételeket és a vonatkozó szakmai előírásokat. A munkavédelmi képviselő jogosult továbbképzésen részt venni (a megválasztást követő egy éven belül legalább 16 óra, azt követően évente legalább 8 óra). Ezek költsége a munkáltatót terheli és képzése csak rendes munkaidőben történhet, akár külső helyszínen is.

Egyéb változások

Munkabalesetekhez kapcsolódó változások

A munkáltatónak a munkaképtelenséggel járó munkabalesetet haladéktalanul ki kell vizsgálnia és a kivizsgálás eredményét munkabaleseti jegyzőkönyvben kell rögzíteni. A törvény kibővített 64. § (4) bekezdése alapján munkáltatónak a kivizsgálás megkezdéséről a jövőben tájékoztatnia kell a foglalkozás-egészségügyi alapszolgáltatást biztosító szolgálat orvosát is. A kivizsgálásban történő orvosi közreműködésről a szolgálat orvosa dönt. Súlyos munkabaleset esetén a foglalkozás-egészségügyi alapszolgáltatást biztosító szolgálat orvosának részt kell venni a kivizsgálásban. A súlyos munkabalesetet a munkáltató továbbra is köteles azonnal bejelenteni a munkavédelmi hatóságnak.

A módosítást megelőzően a súlyos munkabaleset, valamint azon – munkaeszköz, illetve technológia által okozott – munkabaleset kivizsgálása minősült munkabiztonsági szaktevékenységnek, amely kettőnél több személy egyszerre (egy időben), azonos helyen történő sérülését vagy más egészségkárosodását okozta. A módosítást követően valamennyi munkabaleset kivizsgálása munkabiztonsági szaktevékenységnek minősül (65. § (2)), melyet az Mvt. 8. § előírásai alapján a munkáltató csak külön jogszabályban meghatározott munkavédelmi szakképesítéssel rendelkező személlyel végeztetheti.

A módosítást követően az Mvt. 68. § (1) bekezdése alapján a munkavédelmi hatóság az eljárást akkor is hivatalból folytatja le, ha a sérült panasszal fordul a hatósághoz, mertsérelmezi a munkáltatónak a munkabalesettel kapcsolatos bármely tevékenységét (pl. kivizsgálás, vagy a sérülés súlyosságának megállapítása stb.).

Új szankció

Az Mvt. kiegészült a 82/D. paragrafussal, mellyel bővül a szankciók köre és a munkavédelmi hatóság közigazgatási bírsággal sújtja azt a természetes személyt, aki a szervezett munkavégzés során:

- a munka egészséges és biztonságos végzésére, illetve annak ellenőrzésére vonatkozó szabályokat megszegi vagy feladatkörében e szabályok végrehajtásának mellőzését eltűri,
- munkabalesettel kapcsolatban nyilvántartási, kivizsgálási, jegyzőkönyv-készítési és bejelentési kötelezettségét kellő időben nem teljesíti vagy valótlan adatot közöl, illetve a baleset valódi okát eltitkolja vagy feltárását megakadályozza,
- a foglalkozási megbetegedéssel, fokozott expozíciós esettel kapcsolatos adatszolgáltatási kötelezettségét nem teljesíti, vagy annak kivizsgálását akadályozza, vagy
- a munkavédelmi képviselőt a munkavédelemre vonatkozó szabályban biztosított jogainak gyakorlásában akadályozza, illetve a munkavédelmi képviselővel szemben jogainak gyakorlása miatt hátrányos intézkedést tesz.

A kiszabott bírság összege ötszázezer forintig terjedhet és amennyiben a kötelezettséget ismételten megszegik vagy más kötelezettségszegés történik, úgy ismételten kiszabható a bírság!

Egyéb változások

Olyan munkahelyen, ahol különböző munkáltatók alkalmazásában álló munkavállalókat együtt foglalkoztatnak, a munkavégzés összehangolása főszabályként a felek által szerződésben meghatározott munkáltatófeladata (a módosítást megelőzően a [Ptk.](#) szerinti fővállalkozó feladata volt). Kikötés hiányában az a személy vagy szervezet, aki, illetve amely a tényleges irányítást gyakorolja, ennek hiányában, aki a munkahelyért a fő felelősséget viseli, ha ilyen nincs, akkor az, akinek a területén a munkavégzés folyik (Mvt. 40. § (2)).

Ezzel összhangban az Mvt. 84 § (5) bekezdése is kiegészítésre került. Nem változott, hogy az olyan munkahelyen, ahol különböző munkáltatók munkavállalókat egyidejűleg foglalkoztatnak és a munkavédelmi ellenőrzés eredményeként valamely munkáltató nem azonosítható, az ellenkező bizonyításig vélelmezni kell, hogy az érintett munkavállalók munkáltatója az, aki a tevékenységet a munkahelyen ténylegesen irányítja. A módosítást követően ennek hiányában munkáltatónak azt kell tekinteni, aki a munkahelyért a fő felelősséget viseli, ha ilyen nincs, akkor az, akinek a területén a munkavégzés folyik.