

Kötelező a munkavállalói részvétel biztosítása a munkavédelem területén

Közigazgatási és munkavédelmi bírság is kiszabható a jogsértőkre

A munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló 89/391 EGK tanácsi irányelv alapján a munkáltatóknak a munkavállalókkal és azok képviselőivel minden, a munkahelyi biztonságot és egészségvédelmet érintő kérdésben konzultálniuk szükséges. Ennek átültetése jelenik meg a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII.tv.(Mvt.) rendelkezéseiben, melyek ezt az általános kívánalmat konkretizálják. Ezen törvényi előírások számtalan kötelezettséget telepítenek a munkáltatókhoz, illetve jogot a munkavállalókhoz. Ezeket, illetve ezek elmulasztásának a következményeit mutatjuk be az alábbiakban:

Ekkor kötelező munkavédelmi képviselőt választani

Alapesetben munkavédelmi képviselő választást annál a munkáltatónál kell tartani, ahol a munkavállalók létszáma legalább húsz fő. A munkavállalói létszám megállapításánál a féléves statisztikai létszámot kell figyelembe venni. Egyszerűsített foglalkoztatás keretében dolgozók akkor számítanak bele a létszámba, amennyiben a foglalkoztatásuk az 5 napot meghaladja. Alkalmi munkavállalók így nem kerülhetnek figyelembe vételre. Ugyancsak figyelmen kívül kell hagyni a különböző gyermekgondozási ellátásban részesülőket is.

A munkáltató kötelezettségének ugyanakkor nem ez az alsó határa. Amennyiben ugyanis húsz főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató munkáltatónál a munkavédelmi képviselő választást a munkáltatónál működő szakszervezet, üzemi megbízott vagy ezek hiányában a munkavállalók többsége kezdeményezi, a választást ebben az esetben is meg kell tartani. A választás a munkavállalók alanyi joga, a munkáltató szerepe pusztán a választás lebonyolításában, illetve a feltételek biztosításában jelenik meg. Hozzájárulására nincsen azonban szükség.

A munkáltató önálló telephelyén, részlegénél akkor lehet munkavédelmi képviselőt választani, ha az Mvt. 54-56. §-okban meghatározott munkáltatói munkavédelmi jogosítványok az önálló telephely, részleg vezetőjét részben vagy egészben megilletik.

A megválasztandó létszámról a törvény már nem rendelkezik, azt az életszerűség, és tényleges szükség alapján kell meghatározni (tevékenység, terület nagysága, munkavállalói létszám stb.), de érvényesülnie kell a gazdasági racionalitás elvének is. E tekintetben a feleknek egyeztetniük szükséges.



Ekkor jöhet létre a munkavédelmi bizottság, és ezek a típusai

Amennyiben a munkavédelmi képviselők száma eléri a hármat, abban az esetben munkavédelmi bizottság **hozható létre**. Ebben az esetben a munkavédelmi képviselőt megillető jogokat a bizottság gyakorolja. A létszámot a törvény itt sem határozza meg, a munkáltatóval egyeztetve, arányos képviselőre kell törekedni. Olyan munkáltatónál (Rt., holding), ahol több szervezeti egység van, és amelyek területén legalább 3 munkavédelmi képviselő van, indokolt helyi munkavédelmi bizottság létrehozása, mely bizottság feladata az egészséget nem veszélyeztető, biztonságos munkavégzés feltételeinek helyi ellenőrzése. Több helyi munkavédelmi bizottság pedig központi munkavédelmi bizottságot hozhat létre.

Paritásos munkavédelmi testület létrehozása ilyenkor kötelező

Annál a foglalkoztatónál, ahol a foglalkoztatottak száma legalább 20 fő, és munkavédelmi képviselők működnek (legalább 2), összmunkáltatói szinten paritásos (a felek azonos számú képviselőiből álló) munkavédelmi testület létrehozása kötelező. A tagok számát a törvény nem határozza meg, de az legalább 4 fő. A testület szerepe a valóságos és tényleges párbeszéd, egyeztetés az egészséget nem veszélyeztető, biztonságos munkavégzés feltételeinek teljesülése céljából. Évente legalább egyszer értékeli a munkavédelmi helyzetet, véleményezi a kapcsolódó szabályzatok tervezetét, valamint megvitatja és követi a helyi munkavédelmi programot. A testületbe a munkáltató köteles az Mt. 208.§-a szerinti vezető tisztségviselőt delegálni!

Munkavédelmi képviselő hiányában tanácskozni kell a munkavállalókkal

Az Mvt. előírása szerint a munkáltató az egészséges és biztonságos munkavégzés érdekében köteles a munkavállalókkal, illetve munkavédelmi képviselőikkel tanácskozni, valamint biztosítani részükre a lehetőséget, hogy részt vehessenek az egészségre és biztonságra vonatkozó munkáltatói intézkedés kellő időben történő, előzetes megvitatásában. Ennek elsődleges formája a munkavédelmi képviselő választása, annak hiányában azonban ez a kötelezettség a munkavállalók irányában áll fenn. Ennek formája a helyben szokásos mód: munkaértekezlet, intranet, helyszíni bejárás, megbeszélések stb. Az ezekről készült dokumentumokat a munkáltatónak meg kell őriznie, s ebbe a munkavállalók betekintheznek. A tanácskozásokon közérthető nyelven tájékoztatni kell a munkavállalókat a munkavédelmet érintő releváns kérdésekről (veszélyforrások, védekezés módja, feltételei egyéni és kollektív védőeszközök, tájékoztatások és utasítások stb.), melyekkel összefüggésben a munkavállalók javaslattételi jogát is biztosítani kell. Fontos, hogy a tanácskozáson a munkáltató intézkedési jogkörrel



bíró személlyel kell, hogy képviseltesse magát. Végezetül a munkáltató kötelezettsége munkavédelmi oktatás megszervezése is.

Kettős szankciórendszer érvényesül

A munkavédelmi hatóság telephelyenként, 50.000,-Ft-tól 10.000.000,-Ft-ig terjedő munkavédelmi bírságot szab ki arra a munkáltatóra, amely az egészséget nem veszélyeztető, biztonságos munkavégzés feltételeit nem biztosítja. Fél éve azonban a jogalkotó 500.000,-Ft-ig terjedő közigazgatási bírság kiszabását is lehetővé teszi. Ez a bírságtípus természetes személlyel szemben szabható ki, így mind a munkavállaló, mind pedig a munkáltatói jogkör gyakorlója érintettek lehetnek. Megbírságható például az a természetes személy, aki a munkáltató képviselőjeként a munkavédelmi képviselőt a munkavédelemre vonatkozó szabályban biztosított jogainak gyakorlásában akadályozza, illetve a munkavédelmi képviselővel szemben jogainak gyakorlása miatt hátrányos intézkedést tesz.