

Borhidi Gábor: A munkavédelmi képviselők és bizottságok helyzete, a munkáltatóval való kapcsolattartás. A kollektív szerződésben szabályozható munkavédelmi kérdések.

A munkavédelmi képviselők és bizottságok helyzete, a munkáltatóval való kapcsolattartás.

I. A munkavédelmi képviselők helyzete

Ahhoz, hogy a munkavédelmi képviselők helyzetéről szót ejtenénk, rá kell világítani néhány – sajnos elég sok – rossz tapasztalatra, illetve gyakorlatra. Nézzük meg tehát, hogy az 1993 XCIII tv, amely a munkavédelemről szól (továbbiakban: Mvt.) pontosan hogyan határozza meg a munkavédelmi képviselő fogalmát (Értelmező rendelkezések c. részénél).

„Mvt.87. § E törvény alkalmazásában:

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 értelmző rendelkezés két fontos dolgot tartalmaz. Egyrészt egyértelművé teszi, hogy a munkavédelmi képviselő a munkavállalók által **választott személy**, másrészt egyértelműen megfogalmazza, hogy a munkáltatóval való **együttműködés** fontos feltétele a hathatós képviselői munkának.

Ezt azért tartjuk nagyon fontosnak leszögezni, mivel gyakran találkozunk olyan vállalati „gyakorlattal”, hogy a munkavédelmi képviselőt a munkáltató „megbízza”, hogy lássa el a jövőben a képviselői feladatokat. Még rosszabb a helyzet akkor, ha ez a személy még ráadásul munkáltatói jogokat is gyakorol. Például Ő a műhely vezetője, vagy egyben Ő a vállalat által megbízott munkavédelmi vezető is. Találkoztam olyan esettel is, hogy a munkavédelmi képviselő egyben a vállalat főmérnöke volt. Az igazság az, hogy így akarták a cég vezetői „megúszeni” a választásokkal járó kényelmetlen procedúrát, valamint az volt az elsődleges indok, hogy Ő ért legjobban a munkavédelemhez. Úgy gondoljuk, hogy ehhez nincs mit hozzáfűzni. Ez a vállalati szemlélet azt bizonyítja, hogy ennél a cégnél a vezetőknek fogalmuk sincs a munkavédelmi képviselő intézményéről, helyéről, szerepéről és főleg a feladatairól.

Nem véletlen, hogy a munkavédelmi törvény a választható képviselő személyét egyértelműen meghatározza:

„Mvt.70/A. § (2) Munkavédelmi képviselővé az a cselekvőképes munkavállaló választható, aki legalább 6 hónapja a munkáltatóval szervezett munkavégzésre irányuló jogviszonyban áll. Az újonnan alakult munkáltatónál a munkavédelmi képviselő ilyen jogviszonya időtartamát feltételként nem kell figyelembe venni.”

Fentiekből is látható, hogy a munkavédelmi képviselőnek nincs előírva semmilyen kötelező iskolai végzettség. Ezért is teszi kötelezővé az Mvt. a munkáltató számára:

„Mvt.75. § (1) A munkáltatónak biztosítani kell a feltételeket annak érdekében, hogy a munkavédelmi képviselő a jogait gyakorolhassa, így különösen

c) egy választási ciklusban, a képviselő megválasztását követő egy éven belül legalább 16 órás képzésben, ezt követően évente legalább 8 órás továbbképzésben való részvétel lehetősége.

(2) Az (1) bekezdésben foglaltak költségei a munkáltatót terhelik, illetve a c) pont szerinti képzés csak rendes munkaidőben történhet, szükség szerint külső helyszínen is megtartható.”

Mindezek okán a képviselők helyzetének bemutatásakor kiemelten foglalkozunk a képviselők képzésével.

Sajnálattal kellett megállapítanunk, hogy a képviselők kötelező képzése – hiába az egyértelmű törvényi előírás – csak nagyon „döcögösen” működik. Az elmúlt évben, valamint ez évben is nagyon sok helyen tartottak képviselő választásokat és bizony sok helyen teljesen új képviselők kerültek megválasztásra. Az Mvt – semmilyen tekintetben - nem tesz különbséget azok között a képviselők között, akiket újra választottak, illetve először kerültek megválasztásra. Így a kötelező képzés tekintetében sem. Ebből adódik, hogy azoknak a képviselőknek is kötelező a választás évében 16 órás tanfolyamon részt venni, akit ismét megválasztottak, azaz már van képviselői gyakorlata.

A képviselők képzését bonyolító intézmények – és saját tapasztaltom szerint is – véleménye szerint a munkáltatók igen tekintélyes része csak nyolc órás tanfolyamra küldi el a dolgozót. Az ilyen munkáltatói hozzáállás sajnos egyértelműen azt jelzi, hogy a munkáltató a munkavédelmi képviselői intézményt egy szükséges rossznak tartja, és csak bizonyos kényszerűségből viseli el a munkavédelmi képviselői rendszert.

Joggal felmerül a kérdés: a munkáltatónak „ellenség”-e a munkavédelmi képviselő?

Vajon a munkavédelmi képviselői intézmény csak magyar sajátosság?

Nézzük meg, hogy hogyan szabályozták Európában a munkavédelemnek ezt az intézményét.

A munkavédelem alapvetően a munkahely és a munkavégzés területére korlátozódik és legfontosabb szereplője a MUNKAVÁLLALÓ! Természetesen a másik igen fontos szereplő ebben az együttesben a munkaadó, akinek biztosítani kell az egészséget nem veszélyeztető biztonságos munkavégzés feltételeit.

Az előzőekből is látható, hogy e két fontos szereplője a munkavégzésnek meghatározója, nem mindegy, hogy egymással, vagy képviselőkkel hogyan kommunikálnak, hogy tudnak szót érteni.

A Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1981. évi ülészakán elfogadott, a munkavállalók biztonságáról szóló 155. számú Egyezményt illetve a 164. Ajánlást, hazánk a 2000. évi LXXV. törvénnyel kihirdette. Az Egyezmény 19. Cikkelye az alábbiakat tartalmazza:

„Intézkedéseket kell fogranatosítani vállalati szinten, amelyek szerint:

- (a) a munkavállalók munkájuk keretében működjenek közre a munkaadókra háruló kötelezettségek teljesítésében,*
- (b) a **munkavállalók képviselői** az üzemekben működjenek együtt a munkaadókkal a munkahelyi biztonság és a munkaegészségügy területén,*
- (c) a **munkavállalók képviselői** az üzemekben kapjanak elégséges információt a munkaadóktól, a munkahelyi biztonság és a munkavállalók egészségének biztosítására*

tett intézkedésekről, kikérhetik képviseleti szerveik véleményét ezekről az információkról, feltéve hogy nem tárnak fel kereskedelmi titkokat,

- (d))a munkavállalókat és a **képviselőket** az üzemben megfelelő képzésben kell részesíteni a munkavállalók biztonsága és a munkaegészségügy tekintetében*
- (e) a munkavállalókat és **képviselőiket**, és adott esetben az érdekképviseleti szerveket a nemzeti jogszabályokkal és gyakorlattal összhangban fel kell hatalmazni arra, hogy megvizsgálják a munkájukhoz kapcsolódó valamennyi biztonsági és egészségügyi kérdést, és a munkaadóknak ki kell ezzel kapcsolatosan kérniük véleményüket; e célból, kölcsönös megállapodás alapján igénybe lehet venni üzemen kívüli szakértőket is.”*

Ebből is jól látható, hogy úgy európai, mint hazai szinten – néhány pontatlanság kivételével – tökéletes a törvényi szabályozás. A hiba ott van, hogy sajnálatos módon a munkáltatók nagyobbik része ezt nem tartja be! Ahogy mondtuk a munkáltatók még nem érzik, hogy a munkavédelmi képviselő nem csak a munkáltató érdekeit képviseli, hanem a munkáltató munkavédelemmel kapcsolatos felelősségét is jelentősen csökkenti! Egyértelmű, hogy amennyiben a munkáltató felismeri ezt a fontos „intézményt”, abban az esetben biztosan csökken a balesetveszély, javul a munkakultúra, csökken a stressz, javulnak a termelési eredmények, tehát kétséget kizáróan gazdasági haszna van! Megállapították, hogy minden 1 Euró befektetés a munkavédelembe 8 Euró hasznot hoz. Nem rossz befektetés...!!!!

II. A munkavédelmi bizottságok helyzete

Mvt.70/A. § (4) Amennyiben a munkavédelmi képviselők száma eléri a hármat, úgy munkahelyi munkavédelmi bizottságot (a továbbiakban: bizottság) hozhatnak létre. (5) A bizottság tárgyalásán — a bizottság kezdeményezésére — a munkáltató vagy hatáskörrel rendelkező megbízottja köteles részt venni.

A munkavédelmi bizottság létrehozása a fentiek alapján tehát nem kötelező! Akkor vajon érdemes-e bajlódni vele? Egy bizottságot „működtetni” kell! Egy bizottságnak működési szabályzatot kell készíteni. Egy bizottságnak munkarendjének kell lennie. Egy bizottságnak munkatervének kell lennie. Egy bizottságnak programmal kell rendelkeznie. Mind-mind megannyi „macera”, ahogy szoktuk mondani „hétköznapi” kifejezéssel. Mind-mind nem kis fáradsággal teli munka, ha komolyan akarjuk venni a munkavédelmi bizottság működését. Joggal feltehetjük magunknak a kérdést: érdemes ezzel annyit bajlódni? Érdemes erre ennyi szabadidőt fordítani és annyi konfliktus helyzetet vállalni? Vajon megéri-e a „befektetett” energiát? Vajon van-e annyi „hozadéka” számunkra, képviselők számára és persze ezen keresztül a munkavállalók számára? Vajon nagyobb megbecsülést kap-e a munkavédelem ügye a munkát irányító vezetők körében, mint akkor, ha nincs semmi?

A fentiek alapján nem lehet kétséges, hogy ha igazán a Munkavédelmi Törvény szellemében „**képviselni**” szeretnénk a munkavállalókat, - már pedig ezért kerültek a képviselők megválasztásra - akkor bizony fel sem merülhet ez a kérdés, hogy meg kell-e alakítani a munkahelyi munkavédelmi bizottságot.

A válasz egyértelmű: **IGEN, meg KELL alakítani a munkavédelmi bizottságot!!**

Az előzőeken túl van még egy nagyon fontos érv a bizottság megalakítása mellett. Van olyan érdekegyeztetési – ha úgy tetszik - „képviseleti” jogosítvány, amelyet a munkavédelmi törvény szerint csak, és kizárólag a munkavédelmi bizottság gyakorolhat.

Mely esetekben gyakorolhat egyetértési jogot a munkavédelmi bizottság, illetve a munkavédelmi képviselő?

Nézzük mit is olvashatunk erről a munkavédelmi törvényben?

„Mvt.72. § (4) Amennyiben a munkáltató a 2. § (3) bekezdésében foglalt kötelezettsége keretében munkavédelmi szabályzatban határozza meg a követelmények megvalósításának módját, úgy e szabályzat kiadásához a munkavédelmi képviselő (bizottság) egyetértése szükséges.

Mvt. 76. § (3) A munkavédelmi képviselő munkajogi védelmére a választott szakszervezeti tisztségviselőre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni azzal, hogy a közvetlen felsőbb szakszervezeti szervén a bizottságot, annak hiányában a munkavédelmi képviselőt megválasztó munkavállalókat kell érteni.

Bizottság létrehozása esetén a munkavédelmi képviselőt megillető jogokat — ha azok a munkavállalók összességét érintik — a bizottság gyakorolja.”

Mit értünk a „munkavállalók összességén”?

A Mvt. nem részletezi, hogy mit ért a munkavállalók összességén, ezért nekünk kell ezt meghatározni. Az teljesen világos, hogy minden olyan belső szabályzatot, amelyet a munkáltató kiad a vállalat dolgozói részére, az a munkavállalók összességét érinti. Tehát a bizottság hatáskörébe minden olyan munkavédelmi tartalmú első számú vezetői utasítás bele tartozik, amit az első számú vezető kiad.

Az Mvt. ezek közül csak egyetlen szabályzatnál írja elő a bizottság – amennyiben nem alakították meg a bizottságot, akkor a munkavédelmi képviselő - **egyetértési** jogát és ez a vállalati **Munkavédelmi Szabályzat (MvSZ)**.

Mvt.72. § (4) Amennyiben a munkáltató a 2. § (3) bekezdésében foglalt kötelezettsége keretében munkavédelmi szabályzatban határozza meg a követelmények megvalósításának módját, úgy e szabályzat kiadásához a munkavédelmi képviselő (bizottság) egyetértése szükséges.

Igaz, a munkáltatónak nem kötelező munkavédelmi szabályzatot készíteni. Ez csak egy lehetőség a számára. Az is igaz, hogy amennyiben a munkáltató nem készít munkavédelmi szabályzatot, akkor meglehetősen sok úgynevezett „igazgatói utasításban” kell szabályozni azokat a kérdéseket, amelyeket az Mvt. számára előír. Így többek között ki kell adnia az „egyéni védőfelszerelés szabályzatot”, vagy a munkavédelmi oktatásokkal kapcsolatos igazgatói utasítást.

Itt jegyezzük meg, hogy elnevezéstől függetlenül a munkavédelmi tartalmú szabályzat, utasítás, körlevél stb. MvSZ-nek minősül az együttdöntés szempontjából, így a munkáltató nem mentesül az együttdöntési eljárástól, akkor sem, ha történetesen másként nevezi el az általa kiadott utasítást!

A munkavédelmi bizottságnak a Munkavédelmi Szabályzat kivételével csak **véleményezési** joga van a többi szabállyal kapcsolatosan. Azt is fontos megjegyezni, hogy ott, ahol működik Paritásos Munkavédelmi Testület (Mvt.70/B.§), ott is a munkavédelmi bizottság (képviseelő) gyakorolja az egyetértési jogot a MvSZ tekintetében. Ez azt jelenti, hogy első olvasatban megtárgyalja a munkáltató által elkészített tervezetet a paritásos munkavédelmi testület, majd a javaslatokkal együtt továbbítja a munkavédelmi bizottságnak. A munkavédelmi bizottság megtárgyalja és azzal vagy egyetért és aláírja, azaz kiadásához hozzájárul, vagy visszaadja a munkáltatónak a bizottság változtatási javaslataival, és kezdődik

az egyeztetési procedúra előről. A többi belső szabályzatot illetően megfordul az eljárás rendje. Első olvasatban a munkavédelmi bizottság mond véleményt, például az egyéni védőfelszerelés szabályzat tervezetéről, majd a Paritásos Munkavédelmi Testület javaslata alapján adja ki a munkáltató.

Ugyancsak a munkavédelmi bizottság foglal állást azokban az esetekben, amikor a munkáltató jelentős beruházásokat, technológiai fejlesztéseket akar eszközölni, illetve új munkahelyeket akar létrehozni.

Az előzőekből is látható, hogy a munkavédelmi bizottság igen fontos szereplője a munkavédelmi érdekegyeztetésnek.

A munkavédelmi bizottságnak van még egy nagyon lényeges és fontos jogosítványa:

Mvt.76. § (1) A munkavédelmi képviselőt (bizottságot) **jogai gyakorlása miatt hátrány nem érheti.**

(3) A munkavédelmi képviselő munkajogi védelmére a választott szakszervezeti tisztségviselőre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni azzal, hogy a közvetlen felsőbb szakszervezeti szervén a bizottságot, annak hiányában a munkavédelmi képviselőt megválasztó munkavállalókat kell érteni.

Fentiek alapján, amennyiben a képviselők nem alakították meg a munkavédelmi bizottságot, és valamelyiküknek a munkáltató fel akar mondani, akkor nem a munkavédelmi képviselők egyetértését kell kérnie, hanem a képviselőt megválasztó dolgozókét. A gyakorlat azt mutatta, hogy a dolgozók könnyebben adják beleegyezésüket a képviselő munkahelyének elvesztéséhez, mint a munkavédelmi bizottság. Ennek egészen egyszerű oka van, a dolgozók általában nem ismerik eléggé alaposan azokat körülményeket, amelyek a munkavédelmi képviselő eltávolításával kapcsolatosak esetlegesen felmerültek. Nem ismerik kellőképpen az inkriminált eset pontos indítékait, a képviselő magatartását, amely lehet jogos, vagy éppen jogszerűtlen. A munkáltató természetesen, ilyenkor mindent „bevet” annak érdekében, hogy bebizonyítsa saját igazát. Ezekben az esetekben a képviselő általában magára marad és a végeredmény már csak az lehet, hogy a képviselő elveszíti az állását.

A fentiekből is látható, hogy mennyire fontos, hogy ahol erre a törvényes lehetőség meg van (legalább 3 fő képviselő), ott bizony **feltétlenül meg kell alakítani a munkavédelmi bizottságot**. Amennyiben ezt még nem tettük meg, ne késlekedjünk. A Mvt. nem írja elő, hogy mikor kell – azaz a képviselő választást követően – mikor lehet megalakítani a bizottságot, nem határoz meg konkrét időpontot. A törvény csak a **lehetőségét** teremti meg. A többit rábízta a megválasztott képviselőkre. A munkáltató engedélye sem kell hozzá, sőt ha szándék van erre a képviselők részéről köteles azt elősegíteni.

Összegezve: nincs olyan alapos érv, amely az ellenkezőjét támasztaná alá. Tehát ne is beszéljünk a hiányáról, mint alternatíváról!

Arról viszont igen, hogy ha több telephellyel rendelkező vállalatnál dolgozunk, akkor hány munkavédelmi bizottságot alakítsunk?

A Munkavédelmi törvény nem szabályozza a bizottság létszámát, de nem szabályozza azt sem, hogy hány munkavédelmi bizottságot hozunk létre. Mindkét kérdést rábízta a munkavédelmi képviselőkre. Nem a munkáltatókra, nem a helyi szakszervezetekre, vagy üzemi tanácsra – ha működik ilyen a munkahelyen – hanem **kizárólag a munkavédelmi képviselőkre**. A Mvt. tehát nem írja elő a képviselők számára, hogy a munkáltató bármilyen „előzetes” véleményét, vagy éppen egyetértését kellene kikérni ahhoz, hogy megalakítsák a

munkavédelmi bizottságot, vagy bizottságokat. Ezt a fontos kérdést ők maguk döntenek el, hogy akarnak-e munkavédelmi bizottságot alakítani, és ha igen, akkor azt milyen területi megoszlásban szándékoznak tenni. Nyilvánvaló, hogy egy több telephellyel rendelkező országos nagyvállalatnál egészen más a helyzet, mint egy kis vállalkozásnál, ahol a megválasztott képviselők száma – mondjuk - max. 5-6 fő. A munkáltatóval történő egyeztetés során célszerű olyan létszámú bizottságot kialakítani, amelyben biztosított a területek létszámarányos képviselete és a racionális működtetés feltétele, ahol a 70/A.§ (1) c/ pontja szerinti munkáltatói munkavédelmi jogok megvannak.

Azoknál a **munkáltatóknál** (rt., holding, stb.), ahol **több olyan részegység van** (telephely, részleg, üzemigazgatóság, divízió, stb.), amelyek élén munkáltatói jogkört gyakorló, s ezáltal munkavédelmi jogosítvánnyal is rendelkező vezetők állnak, és az egységnél legalább három munkavédelmi képviselőt választottak, indokolt létrehozni a **helyi munkavédelmi bizottságokat**. Fentiek alapján a bizottság **létszámát** úgy célszerű kialakítani, hogy annak munkájában valamennyi képviselt terület képviselője jelen legyen. E helyi bizottságok **gyakorolják** a képviselői **jogokat**, ha azok az érintett munkavállalók összességét vagy jelentős részét érintik.

3; A Bizottságok működésével kapcsolatos tapasztalatok:

- Még sok helyen nem alakították meg a munkavédelmi bizottságot
- A bizottság működését nem szabályozták (pl.: ügyrend).
- Nem kötöttek együttműködési megállapodást a Szakszervezettel, ÜT. -vel, esetleg a munkáltatóval.
- Nem tartanak rendszeres üléseket, csak formálisan működnek.
- Nem kérnek rendszeres tájékoztatást a munkáltatótól és a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatótól.
- A bizottság működéséhez a munkáltató nem biztosította a szükséges feltételeket (törvényi előírás).
- Nem értékelik rendszeresen a munkavédelmi helyzet és tevékenység alakulását.
- Nem működnek közre a kockázatértékelésben.

III. A kollektív szerződésben szabályozható munkavédelmi kérdések

1; Az új Munka Törvénykönyv szerinti változások, a szakszervezetek jogosítványok változásai.

Az új munka törvénykönyve (továbbiakban: Mt.) jelentős változásokat tartalmaz a régivel szemben.

Az új Mt. általános megállapítása:

51. § (3) A munkavállalót csak olyan munkára lehet alkalmazni, amely testi alkatára vagy fejlettségére tekintettel rá hátrányos következményekkel nem járhat.

(4) A munkáltató biztosítja az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit. A munkába lépést megelőzően és a munkaviszony fennállása alatt rendszeres időközönként köteles ingyenesen biztosítani a munkavállaló munkaköri alkalmassági vizsgálatát.

52. § (1) A munkavállaló köteles

- a) a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni,**
- b) munkaideje alatt – munkavégzés céljából, munkára képes állapotban – a munkáltató rendelkezésére állni,**
- c) munkáját személyesen, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni,**
- d) a munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani,**
- e) munkatársaival együttműködni.**

Az új Mt. tehát nem részletezi a munkáltató, illetve a munkavállaló egyéb munkavédelemmel kapcsolatos kötelezettségeit, amely teljesen természetes, mivel ezeket az előírásokat a Mvt. tartalmazza.

Ebből is adódik, hogy a belső (vállalati) szabályozást vagy a vállalati munkavédelmi szabályzatban (továbbiakban: MvSz), vagy a Kollektív Szerződésben (továbbiakban KSZ), vagy úgynevezett igazgatói utasításban kell szabályozni.

Természetesen van jó néhány olyan szabályozás, amelyet a KSZ-ben nem lehet szabályozni. Ilyen például az Egyéni védőfelszerelések juttatásának szabályozása.

Itt jegyezzük meg, hogy például az Egyéni védőfelszerelések juttatásának szabályzatának kiadásához a munkáltatónak előzetesen ki kell kérni vagy a munkavédelmi bizottság, vagy ha ilyen nincs a munkavédelmi képviselő egyetértését. Figyelem!! Nem véleményét, hanem egyetértését! Ugyanez vonatkozik az MvSZ kiadására, vagy módosítására vonatkozóan is.

További lényeges változás az új Mt.-ben, hogy a szakszervezet elveszítette a munkahelyek ellenőrzésére vonatkozó jogosultságát:

272. § (6) A szakszervezet joga, hogy a munkavállalókat a munkáltatóval vagy ennek érdek-képviseleti szervezetével szemben anyagi, szociális, valamint élet- és munkakörülményeiket érintő jogaikkal és kötelezettségeikkel kapcsolatban képviselje.

A szakszervezetek tehát az élet és munkakörülményeket illetően a munkavállalót „csak” képviselheti, ami természetesen nem azonos az ellenőrzés jogosítványával. Ebből adódik, hogy ma hazánkban kizárólag a munkavédelmi képviselők jogosultak a munkahelyek és munkakörülmények ellenőrzésére munkavédelmi szempontból.

Fentiek alapján célszerű tehát, hogy a szakszervezet külön megállapodást köt a munkáltatóval, hogy a szakszervezeti aktivisták jogosultak legyenek a munkakörülmények ellenőrzésére. Ennek legszerencsésebb formája, ha ez az ellenőrzési jogosultság az Mt.-ben kerül szabályozásra.

Abban az esetben, ha nincs Kollektív Szerződés, úgy ezt a jogosítványt a munkáltatóval kötött külön megállapodás keretében szükséges szabályozni.

2; Munkavédelmi képviselők munkajogi védelme.

Az új Mt. hatálybalépését követően a munkavédelmi képviselők munkajogi védelmét illetően számtalan jogértelmezési probléma merült fel a gyakorlatban. Számunkra munkavédelemmel foglalkozó szakemberek számára persze érthetetlen ez a

„bizonytalanság”, de hát sok humánpolitikus, vagy éppen vállalati jogász csak felszínesen ismeri a munkavédelemmel kapcsolatos jogi szabályozás teljes körét, beleértve az Unió előírásait is.

Az Mvt.-ben az alábbiakat olvashatjuk:

„Mvt.76. § (1) A munkavédelmi képviselőt (bizottságot) jogai gyakorlása miatt hátrány nem érheti.”

Arról van szó tehát, hogy a munkavédelmi képviselőt, illetve bizottságot **hátrány** azaz bármiféle munkajogi megkülönböztetés nem érheti. Van még ennek a paragrafusnak egy nagyon fontos betartandó szabálya: nem tartalmaz semmiféle létszám megkötést. Nem írja elő ez a paragrafus, hogy hány képviselőt érint a munkajogi védelem. Ez természetes, hiszen milyen furcsa lenne, ha megpróbálna különbséget tenni a törvény bármely választott képviselő között. Ez a paragrafus tehát egy általános alapjogot tartalmaz.

A „félreértelmezést” ennek a paragrafusnak a (3) bekezdése okozta azoknak, akik nem értenek a jog nyelvén.

„Mvt.76. § (3) A munkavédelmi képviselő munkajogi védelmére a választott szakszervezeti tisztségviselőre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni azzal, hogy a közvetlen felsőbb szakszervezeti szervén a bizottságot, annak hiányában a munkavédelmi képviselőt megválasztó munkavállalókat kell érteni.”

Az Mvt. ebben a paragrafusban egy eljárási kérdést tisztáz, hivatkozva egy másik törvényben foglaltakra és ez a hivatkozott törvény a Munka Törvénykönyve, hiszen ott van szabályozva a szakszervezeti tisztségviselők munkajogi védettségének szabályai.

Tekintettel arra, hogy mint ahogy azt már kifejtettem több megkeresés érkezett a munkavédelmi képviselőktől az MSZOSZ Munkavédelmi Bizottságához, ezért hoztunk egy állásfoglalást, az alábbi szöveggel:

Állásfoglalás

Az utóbbi időben több munkavédelmi képviselő is jelezte, hogy a cég vezérigazgatója, vagy a humánpolitika megkereste a munkavédelmi bizottságot, hogy nevezze meg azt a két fő (500 fős dolgozói létszám alatt foglalkoztató vállalatokról van szó) munkavédelmi képviselőt, akik majd munkajogi védettséget élveznek. Tekintettel arra, hogy nem egy, vagy két vállalatnál fordult elő ez az eset, a fenti törvénytől való gyakorlat megakadályozására az MSZOSZ Munkavédelmi Bizottsága az alábbi állásfoglalást teszi közzé:

A munkavédelmi képviselők munkajogi védettségének szabályait a Munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 76.§ - tartalmazza, mely szerint:

„Mvt.76. § (1) A munkavédelmi képviselőt (bizottságot) jogai gyakorlása miatt hátrány nem érheti.”

Az (1) bek. tehát teljesen egyértelműen fogalmaz: a képviselőt (bizottságot) hátrány nem érheti! Egyik képviselőt sem!!! Megjegyezzük, hogy ez Uniós előírás (lásd az Állásfoglalás végén lévő idézetet).

Az Mvt. 76.§ (3) bekezdése kizárólag az egyetértés intézményét teszi egyértelművé. Ebből adódik, hogy – ellentétben a szakszervezeti tisztségviselőkkel - a képviselőknél nincs „létszámkorlát” a védettséget illetően. Nem is lehet, hiszen nincs különbség egyik képviselő között sem a végzett munka felelősségét illetően, így értelmetlen lenne „kiválasztani” azokat aki, vagy akik védettségben részesülnének. Nem véletlen, hogy az új MT is kizárólag a szakszervezeti tisztségviselőkről beszél a munkajogi védettséget illetően és nem említi a munkavédelmi képviselőket. (Mt. 273.§.)

Az Mvt. 76.§ (3) bek. szerint „A munkavédelmi képviselő munkajogi védelmére a választott szakszervezeti tisztségviselőre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni azzal, hogy a közvetlen felsőbb szakszervezeti szervén a bizottságot, annak hiányában a munkavédelmi képviselőt megválasztó munkavállalókat kell érteni.”

Tehát ez a bekezdés kizárólag az egyetértési joggyakorlás rendező elvét tartalmazza!

Ennek alapján tehát a munkavédelmi képviselők esetében nincs semmilyen megkülönböztetés a képviselők munkajogi védettségét illetően, hiszen az ellentétes lenne a Munkavédelmi törvény 76 paragrafus (1) bekezdésében foglaltakkal.

„A TANÁCS 1989. június 12-i 89/391/EGK IRÁNYELVE

a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről

11. cikk Konzultáció a munkavállalókkal és a munkavállalók részvétele

(4) A (2) bekezdésben említett munkavállalókat és a (2) és (3) bekezdésben említett képviselőket nem érheti hátrány a (2) és (3) bekezdésben említett tevékenységük miatt.

(5) A munkáltatóknak a munkavállalók biztonsága és egészsége védelmének különleges feladatát ellátó képviselőket fizetésük fenntartásával megfelelő ideig fel kell menteniük a munkavégzés alól, és rendelkezésükre kell bocsátaniuk a szükséges eszközöket ahhoz, hogy e képviselők gyakorolhassák az ebből az irányelvből fakadó jogaikat és feladataikat.

(6) A munkavállalók, illetve képviselőik a nemzeti jogszabályok, illetve gyakorlat szerint a munkahelyi biztonság- és egészségvédelemért felelős hatóságokhoz folyamodhatnak, ha úgy vélik, hogy a munkáltató által megtett intézkedések és alkalmazott eszközök nem megfelelőek a munkahelyi biztonság és egészségvédelem biztosításához.

A munkavállalók képviselőinek lehetőséget kell adni arra, hogy az illetékes hatóságok által végzett munkahelyi ellenőrzés során közöljék észrevételeiket.”

Végezetül szeretnénk felhívni a figyelmet, hogy jelenleg nincs olyan hatályban lévő törvényi (jogszabályi) előírás, mely szerint a munkavédelmi képviselő választást együtt kötelező megtartani az ÚT választásokkal. Természetesen lehet, de nem kötelező.

Publikálva:

**A LIGA Szakszervezetek VIII. Munkavédelmi konferenciája
kiadványában**

Szakszervezeti kiskönyvtár XXXIV.

Arató Zoltán – Borhidi Gábor – dr. Koch Mária – dr. Plette Richárd – dr. Szilágyi József – dr.
Váró György tanulmányával

A kiadvány a Nemzeti Munkaügyi Hivatal Munkavédelmi és Munkaügyi Igazgatóságának
támogatásával valósul meg az OMMP-11-P-069 projekt keretében.

Kiadta a LIGA Szakszervezetek
1146 Budapest, Ajtósi Dürer sor 27/A.
Tel.: 321-5262, Fax.: 321-5405
Elektronikus levél: info@liganet.hu
Honlap: <http://www.liganet.hu>
Felelős kiadó: Gaskó István
Szerkesztette: Kozák László

2013.