

Előszó

Kedves Olvasó!

Sorozatunk 6., egyben befejező kiadványában a munkavédelmi képviselők feladatait, feladatköreit, a megválasztásukra vonatkozó jogi szabályozást mutatjuk be.

Külön foglalkozunk a munkavédelmi képviselők munkajogi védelmével, ennek gyakorlatát a Bírósági döntés bemutatása fejezetben találhatják kiadványunkban. Célunk erősíteni a megválasztott, feladatukat jól végző munkavédelmi képviselők tudatában, hogy igenis, ők is védve vannak, a jog alkotója nem feledkezett meg róluk. Szándékosan kihangsúlyoztuk, a „feladatukat jól végző munkavédelmi képviselőket”, hisz ebben az esetben konfrontálódnak munkaadóikkal! De elengedhetetlenül fontos feladatuk a munkavállalók érdekeinek képviselete, hiszen megfelelő érdekképviselet nélkül a munkavállalók egészségének megőrzése elképzelhetetlen. Ez utóbbit egyébként a munkaadók is tudják, amennyiben annak értelmét látják tesznek is érte, és terveik közt szerepel a siker, az a siker, amelyhez a következő út vezet: „A holnap sikeres munkahelyei azok lesznek, amelyek már ma össze tudják egyeztetni az elképzeléseiket azzal az előrelátással, hogy befektessenek a munkavállalók egészségébe és biztonságába is.”

Tartalom

Előszó.....	1
1.) Munkavállalói érdekképviselet, a szervezkedési jog kezdete....	3
2.) Munkavédelmi képviselő	6
3.) Munkavédelmi képviselő választása	28
4.) Munkavédelmi képviselő-választás jogi szabályozása	36
5.) Munkavédelmi képviselőkkel kapcsolatos Bírósági döntés ... bemutatása	43
6.) Munkavédelmi képviselők tevékenysége a gyakorlatban.....	56
Utószó.....	59

1.) Munkavállalói érdekképviselet, a szervezkedési jog kezdete

A 2000. évi LV. törvény a szervezkedési jog és a kollektív tárgyalási jog elveinek alkalmazásáról szól, amely törvény alapjait az 1949. évi Nemzetközi Munkaügyi Konferencia alapozta meg, és jelenlegi hatályos formában a következőket tartalmazza:

A munkavállalók, foglalkoztatásukkal kapcsolatosan, részesüljenek a szervezkedési szabadság megsértésére irányuló megkülönböztetés elleni megfelelő védelemben.

E védelemnek különösen olyan cselekedetekkel szemben kell érvényesülnie, melyek célja:

- valamely munkavállaló foglalkoztatását azon feltételtől tegyék függővé, hogy nem lép be valamely szakszervezetbe vagy abból kilép,
- a munkavállaló elbocsátása vagy bármilyen más módon történő megkárosítása, szakszervezeti hovatartozása vagy szakszervezeti tevékenysége miatt, melyet a munkaidőn kívül, vagy a munkaadó hozzájárulásával a munkaidőn belül fejtett ki.

A munkavállalók és a munkaadók szervezeteinek megfelelő védelemben kell részesülniük egymás ellenében tett minden beavatkozás ellen, ami megalakulásukat, tevékenységüket és igaz-

gatusukat illeti, történjék az akár közvetlenül, akár képviselőik, vagy akár tagjaik útján.

Amennyiben szükséges, a nemzeti feltételeknek megfelelő eljárásokat kell létesíteni az előző cikkelyekben meghatározott szervezkedési jog tiszteletben tartásának biztosítására.

Amennyiben szükséges, a nemzeti feltételeknek megfelelő intézkedéseket kell fogatosítani a munkaadók és munkaadói szervezetek, valamint a munkavállalók szervezetei közötti önkéntes tárgyalási eljárások teljes körű fejlesztésének és kihasználásának bátorítására és elősegítésére, a foglalkoztatási és munkafeltételek kollektív szerződések által történő szabályozása céljából.

Amint fentebb olvashattuk, a munkavállalók érdekképviselete nemcsak kizárólagosan az 1989-ben kihirdettet rendszerváltás után került be a nemzetközi, valamint a magyar jogrendszerbe, ez már megtörtént 1949-ben.

Munkavállalói érdekképviseletet a 2012. évi I. törvény, a Munka törvénykönyve szabályozza (továbbiakban Mt.).

Munkavédelmi képviselők tevékenységét az 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről szóló rendelete tartalmazza (továbbiakban Mvt.).

*1.1.) A munkavédelmi érdekképviselet alapján
lehetséges érdekérvényesítés*

A munkavédelmi érdekképviselet alapján lehetséges érdekérvényesítés három módon valósul meg:

- általános jellegű tanácskozás, intézkedési tervezetek megvitatása a munkavállalókkal,
- munkavédelmi képviselet gyakorlása (egyéni és/vagy bizottsági formákban),
- paritásos munkavédelmi testület (munkavállalók, munkaadók vegyes testülete).

Az első forma a leggyakoribb, mert a munkáltatók döntő többségénél, ahol nincs munkavédelmi képviselő, ez az irányadó szabály.

A paritásos munkavédelmi testület szűkebb munkaadói körben (ahol van képviselet), és azon belül is csak ott működik (kellene, hogy működjön), ahol a foglalkoztatottak létszáma legalább 50 fő.

2.) Munkavédelmi képviselő

2.1.) Fogalom-meghatározás

Munkavédelmi képviselő: olyan, a munkavállalók által megválasztott személy, aki a munkáltatóval való együttműködés során képviseli az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő munkavállalói jogokat és érdekeket.

2.2.) Munkavédelmi képviselő, munkáltató és munkavállalók viszonyának jogi szabályozása

2.3.1.) Érdekegyeztetés

Mvt. törvény biztosítja a munkavédelemmel kapcsolatos érdekegyeztetést, valamint a munkavállalók munkavédelmi érdekvédelmét, meghatározva a munkavédelmi képviselők jogait és kötelezettségeit, nem érintve a munkavállalói érdekképviselőknek más jogszabályban – így különösen a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényben, a közszolgálati tisztviselőkről, az állami tisztviselőkről, illetve a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvényekben – szabályozott, munkavédelemmel kapcsolatos jogait.

2.3.) Munkavédelmi képviselő feladata

A munkavédelmi képviselő a munkavállalók érdekeit képviseli elsősorban, e tevékenysége kiterjed a munkáltató által biztosítandó egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkakörnyezet, munkahely feltételeinek hiánytalan meglétének ellenőrzésére. Továbbá az érdekegyeztetések eredményeiről tájékoztatja a munkavállalókat a rendelkezésére álló információkról, a munkavállalók indokolt kezdeményezéseit továbbítja a munkáltató felé.

2.4.) Munkavédelmi képviselő felelőssége

A munkavédelmi képviselő (bizottság) köteles együttműködni a munkáltatóval és a munkavállalókkal, ez utóbbiak érdekeit képviselni, jóhiszemű jogkövető magatartást gyakorolni e tevékenysége során.

A munkavállalónak, a munkavédelmi képviselőnek (bizottságnak) és a munkáltatónak az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében együtt kell működniük, jogaikat és kötelezettségeiket rendeltetésüknek megfelelően kell gyakorolniuk, illetve teljesíteniük, így különösen a szükséges információt (tájékoztatást) a kellő időben egymás részére megadniuk.

2.4.1.) *Jogok és kötelezettségek rendeltetésszerű gyakorlása*

Az Mvt. 2004. évi módosítása újrafogalmazta, pontos tartalommal töltötte ki a szabályozást. Az Mvt. általános elvei mellett külön is meghatározza az Mvt. új szabálya a munkavédelem feladatai ellátásában szerepet játszó felek együttműködési kötelezettségének rögzítésén túlmenően a jogok és kötelezettségek rendeltetésszerű gyakorlása és teljesítése követelményét, teljesen összhangban a munka világának szabályozási alapelveivel, amik a következők:

- A jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelően kell eljárni, továbbá kölcsönösen együtt kell működni, és nem lehet olyan magatartást tanúsítani, amely a másik fél jogát, jogos érdekét sérti. A jóhiszeműség és tisztesség követelményét sérti az is, akinek joggyakorlása szemben áll olyan korábbi magatartásával, amelyben a másik fél okkal bízhatott.
- A munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni, a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat.

- A Mt. hatálya alá tartozók kötelesek egymást minden olyan tényről, adatról, körülményről vagy ezek változásáról tájékoztatni, amely a munkaviszony létesítése, valamint az e törvényben meghatározott jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges.
- Tilos a joggal való visszaélés. E törvény alkalmazásában joggal való visszaélés különösen, ha az mások jogos érdekeinek csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségeinek korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul vagy ehhez vezet.
- A munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt – kivéve, ha erre jogszabály feljogosítja – nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné.
- A munkavállaló munkaidején kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, amely – különösen a munkavállaló munkakörének jellege, a munkáltató szervezetében elfoglalt helye alapján – közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltatója jó hírvének, jogos gazdasági érdekének vagy a munkaviszony céljának veszélyeztetésére. A munkavállaló magatartása korlátozható, azonban a korlátozásról a munkavállalót írásban előzetesen tájékoztatni kell.

- A munkavállaló véleménynyilvánításhoz való jogát a munkáltató jó hírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekeit súlyosan sértő vagy veszélyeztető módon nem gyakorolhatja.
- A munkavállaló köteles a munkája során tudomására jutott üzleti titkot megőrizni. Ezen túlmenően sem közölhet illetéktelen személlyel olyan adatot, amely munkaköre betöltésével összefüggésben jutott a tudomására, és amelynek közlése a munkáltatóra vagy más személyre hátrányos következménnyel járhat. A titoktartás nem terjed ki a közérdekű adatok nyilvánosságára és a közérdekből nyilvános adatra vonatkozó, törvényben meghatározott adatszolgáltatási és tájékoztatási kötelezettségre.
- A munkavállaló személyiségi joga akkor korlátozható, ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos. A személyiségi jog korlátozásának módjáról, feltételeiről és várható tartamáról a munkavállalót előzetesen tájékoztatni kell.

2.4.2.) *Információk átadásának fontossága*

A rendeltetésszerű joggyakorlás legfontosabb elemeként a szükséges tájékoztatás egymás részére kellő időben történő megadására fekteti a hangsúlyt. Kellő időben történik az információ megadása, ha a másik fél az ügyben még hatékonyan fel tud lépni. E követelmény különösen a munkáltatóra ró szigorú kötelezettséget, hiszen mindazon eszközzel rendelkezik, amellyel segítheti a rendelkezés teljesítését, illetve amellyel mindezt akadályozhatja.

Az együttműködés gyakorlati cselekvésben is megnyilvánulhat (közös szemle lefolytatása, balesetvizsgálat összehangolása, intézményes információ-áramoltatás, panaszok gyors intézése), de mindenekelőtt az egyeztetés elvének következetes érvényesítésében. Ez lehetőséget ad egymásnak érveik, álláspontjuk megismerésére, a másik fél érdekeinek mérlegelésére, szempontjai tiszteltetésben tartására. Az egyeztetés az érdekazonosság (a baleset, és a munkahelyi megbetegedés megelőzése közös érdek!) motivációján alapul.

2.4.3.) Felelősség-elhatárolás elve

A rendeltetésszerű joggyakorlás mellett fontos elv a felelősség-elhatárolás elve. Fontos leszögezni, hogy a munkavédelmi képviselő nem veheti át a munkáltató általános, elsődleges és objektív felelősségét a munkavédelmi követelmények megvalósításáért – sem általában, sem részleteiben. Nem utasíthat a képviselő, csak javasol; nem irányítja a balesetvizsgálatot, hanem részt vesz benne, és/vagy észrevételez. Nem munkáltatói ellenőrzést végez, hanem vizsgálódik, tapasztalatot szerez be, információt gyűjt. A kockázatértékelésben felhívhatja a figyelmet a rejtett veszélyekre, gyakorlati problémákra, de nem értékeli (stb.).

Az előzőekben részletezett felelősségi kérdések szellemében tételesen is megfogalmazhatók a munkavédelmi képviselői kötelezettségek, elvárások.

2.4.4.) A munkáltató tanácskozási kötelezettsége

A nemzetközi (ENSZ és EU intézményrendszerén belül megalakított, esetleg más nemzetközi (lásd: 1.) pont) együttműködésen alapuló konvenciók, karták, egyezmények munkavállalói alapjogként rögzítik, hogy a munka világának alapkérdéseiben (ideértve az egészséges és biztonságos munkakörülményeket, munkafeltételeket) a dolgozók részére érvényesíteni kell a konzultációhoz

és a tájékoztatáshoz való jogot, lehetőséget. Ez az alapjog minden dolgozót a munkavállalói minőségéhez kapcsolva elidegeníthetetlenül megillet, természetesen a közvetlen vagy közvetett joggyakorlás a részletszabályozás tárgya.

Mvt. elrendeli, kötelezővé teszi a munkáltató számára, hogy: az egészséges és biztonságos munkavégzés érdekében köteles a munkavállalókkal, illetve munkavédelmi képviselőkkel tanácskozni; valamint biztosítani részükre a lehetőséget, hogy részt vehessenek az egészségre és biztonságra vonatkozó munkáltatói intézkedés kellő időben történő előzetes megvitatásában.

A távmunka során munkáltató a munkavállalót tájékoztatja a meghatározott munkahelyi munkavédelmi tanácskozási és érdekképviseleti lehetőségekről és gyakorlatról, továbbá az ezzel összefüggő feladatot ellátó felelős személyekről, elérhetőségük adatairól. A munkavégzési helyként szolgáló ingatlan területére a munkavédelmi képviselő a munkavállaló beleegyezésével léphet be és tartózkodhatott.

2.4.5.) Együttműködési kötelezettség

A munkavállalónak, a munkavédelmi képviselőnek (bizottságnak) és a munkáltatónak az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében együtt kell működniük, jogaikat és kötelezettségeiket rendeltetésüknek megfelelően kell gyakorolniuk, illetve teljesíteniük. Nagyon fontos a megfelelő kommunikáció a felek között, hiszen ez az alapja az együttműködésük sikerének.

2.5.) Munkavédelmi képviselő jogai

A Mvt. meghatározza a munkavédelmi képviselők jogait és kötelezettségeit, valamint a munkáltató erre vonatkozó kötelezettségeit. Az olyan kérdésekben, amelyeket a törvény nem szabályozza a munkáltatónak és a munkavédelmi képviselőnek együttműködési kötelezettségük keretében kell megállapodniuk. A munkáltató a munkavédelmi képviselői feladatainak ellátásával kapcsolatosan például észszerű kereteket határozhat meg. Ily módon kérheti a munkavédelmi képviselőtől, hogy munkavédelmi képviselői munkájának tervezett időpontjait, annak idejét egy meghatározott határidőre jelezze írásban részére. Ugyanis a munkáltató a munkavédelmi képviselő rendes munkakörében végzett munkáját, csak ebben az esetben tudja hatékonyan megtervezni.

Fontos tudatában lenni annak, hogy a munkáltató és munkai-
rányítói jogkörrel rendelkező alkalmazottjai a munkavédelmi kép-
viselőnek nem adhatnak utasítást, a munkavédelmi képviselőként
végzett feladatával kapcsolatosan.

A munkavédelmi képviselő olyan, a munkavállalói státusz-
hoz fűződő, alanyi jogon gyakorolható, más jogágaktól független
– 5 éves működési ciklus időtartamban – érdek-kifejezési forma,
amely lehetővé teszi, hogy a dolgozó a munka világának munka-
védelmi viszonyaiban kifejezhesse, közvetíthesse, érvényesíthesse
jogait és érdekeit.

A Mvt. alapján a munkavédelmi képviselő jogosult meggyő-
ződni a munkahelyeken az egészséget nem veszélyeztető és bizton-
ságos munkavégzés követelményeinek érvényesüléséről, különö-
sen a következőkről:

- a munkahelyek, a munkaeszközök és egyéni védőeszközök
biztonságos állapotáról,
- az egészség megóvására, illetőleg a munkabalesetek és fog-
lalkozási megbetegedések megelőzésére tett intézkedések
végrehajtásáról,
- a munkavállalóknak az egészséget nem veszélyeztető és
biztonságos munkavégzésre történő felkészítéséről és fel-
készültségéről.

A munkavédelmi képviselő a biztonságos munkavégzés követelményeinek érvényesülésére az Mvt.-ben meghatározott jogának gyakorlása keretében:

- működési területén a munkahelyekre munkaidőben beléphet, tájékozódhat az ott dolgozó munkavállalóktól,
- részt vehet a munkáltató azon döntéseinek előkészítésében, amelyek hatással lehetnek a munkavállalók egészségére és biztonságára, ideértve a munkavédelmi és foglalkozás-egészségügyi szakemberek foglalkoztatását is,
- részt vesz a munkavédelmi oktatás megtervezésére és megszervezésére, az új munkahelyek létesítésére vonatkozó döntésekben is,
- ha úgy látja szükségességét, felmérheti a dolgozók felkészültségét, tudását,
- tájékoztatást kérhet a munkáltatótól minden olyan kérdésben, amely érinti az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzést,
- véleményt nyilváníthat, kezdeményezheti a munkáltatónál a szükséges intézkedés megtételét,
- részt vehet a munkabalesetek kivizsgálásában, az arra jogosult kezdeményezésére közreműködhet a foglalkozási megbetegedés körülményeinek feltárásában* (lásd az 1.sz. táblázatnál),

- indokolt esetben a hatáskörrel rendelkező munkavédelmi hatósághoz fordulhat.

A kivizsgálásban résztvevők adatai, hitelesítések:

(I) A kivizsgálást végzők adatai, hitelesítések:

1. Munkavédelmi képviselő:	<input type="text"/>	<i>A kivizsgálással: (1) Egyetért / (2) Nem ért egyet / (3) Nem vett részt / (4) Nincs képviselő</i>
Név:	Dátum: 2018.09.08.	Aláírás:.....
2. A baleset kivizsgálását végezte:		
Név:	Dátum: 2018.09.08.	Aláírás:.....
Mv. képzettséget igazoló irat száma:	<input type="text"/>	
3. Résztvevő foglalkozás-egészségügyi orvos:		
Név:	Dátum: <input type="text"/>	Aláírás:.....
Orvos pecsét száma:	<input type="text"/>	
4. Munkáltató képviselője:		
Név:	Beosztás: <input type="text"/>	Dátum: 2018.09.08. Aláírás:.....

(J) A jegyzőkönyvet ellenőrző munkavédelmi hatóság:

Megjegyzés:			
Név:	Ig. szám:	Dátum:	Aláírás:.....

1. ábra

*A munkabaleseti jegyzőkönyv részletes kitöltési útmutatója a munkavédelmi képviselő részére véleménynyilvánítás lehetőségét biztosítja.

1. Munkavédelmi képviselő:

A blokkban szereplő kódnégyzetet minden esetben ki kell tölteni a mellette felsorolt kódok valamelyikével. Amennyiben a munkavédelmi képviselő részt vett a baleset kivizsgálásában, akkor a jegyzőkönyvet aláírásával köteles ellátni. Ha a munkáltatótól eltérő a

megállapítása, illetve véleménye van, akkor a véleményét, megállapítását – kérésére – külön lapon kell a munkabaleseti jegyzőkönyvhöz csatolni és a (H) blokk „Mellékletek, megjegyzés” rovatában is fel kell tüntetni (lásd 1. számú ábra).

Olyan munkahelyen, ahol különböző munkáltatók alkalmazásában álló munkavállalókat egyidejűleg foglalkoztatnak, a munkavégzést úgy kell összehangolni, hogy az az ott dolgozókra és a munkavégzés hatókörében tartózkodókra veszélyt ne jelentsen. Az összehangolás keretében különösen az egészséget és biztonságot veszélyeztető kockázatokról és a megelőzési intézkedésekről az érintett munkavállalókat és munkavédelmi képviselőiket, illetőleg a munkavégzés hatókörében tartózkodókat tájékoztatni kell. Az összehangolás megvalósításáért a felek által szerződésben megjelölt munkáltató, ilyen kikötés hiányában a fővállalkozó, illetve bármely más olyan személy vagy szervezet az, aki, illetve amely a tényleges irányítást gyakorolja, vagy a munkahelyért a fő felelőséget viseli, ha ilyen nincs, akkor az a felelős, akinek a területén a munkavégzés folyik.

A munkavédelmi képviselő hatósági ellenőrzés során az ellenőrzést végző személlyel közölheti észrevételeit.

A munkavédelmi képviselő (bizottság) jogosult az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő kér-

désekben a munkáltatóval történő előzetes megállapodás alapján szakértőt igénybe venni, továbbá ilyen kérdésekben megbeszélést folytatni a munkavédelmi hatósággal.

A munkavédelmi hatóságok, szervek hivatali működésük során (ügyfélfogadás, helyszíni ellenőrzés, telefonszolgálat stb.) kötelesek szakmai tájékoztatással segíteni a munkavédelmi képviselőket, bizottságokat, szükség szerinti tanácsadással is ellátni őket jogaik gyakorlásához.

A munkavédelmi képviselő (bizottság) indokolt esetben a hatáskörrel rendelkező munkavédelmi felügyelethez fordulhat. Indokolt esetben a munkáltató magatartása (a képviselő kezdeményezésének elutasítása), vagy elháríthatatlan veszélyhelyzet, intézkedési kényszer lehet, azaz más megoldás igénybevételének kizártsága.

Fontos szabály, hogy csak kötelező jogi, vagy irányadó, eltérés nélküli szabványi előírás megsértése esetén vehető igénybe hatósági eljárás, azaz alkura (megegyezésre) tartozó többletkövetelmények ilyen módon történő érvényesítésére nincs lehetőség.

2.6.) Munkavédelmi képviselő jogi védettsége

A munkavédelmi felügyelet segítségével (jogosítványok, szankciók) nem kifejezetten a munkavédelmi képviselőt mint személyt, hanem magát a képviseleti intézményt illeti ez a jogilag biztosított eszköz, azaz a hatósággal való kapcsolat, annak érdekében, hogy segítséghez jusson a képviselő (bizottság) a működésében, ezáltal megoldhassa a szakmailag kialakult „patt-helyzeteket”.

Munkaügyi ellenőrzés alkalmazásával érvényesített érdekvédelem során, a munkaügyi ellenőrzés kiterjed a munkavédelmi képviselő munkajogi védelmére, valamint kedvezményére vonatkozó szabályok megtartására is. A bejelentésre lefolytatott munkaügyi felügyelői eljárás során, ha indokolt, a felügyelő élhet a figyelemfelhívással, vagy határozathozatallal, amelyben a hiányosság megszüntetésére kötelezi a munkáltatót, súlyos és kirívó esetben (például a munkavédelmi képviselet ellehetetlenítése, felszámolása) munkaügyi bírság is kiszabható.

Amennyiben a munkáltató a Mvt.-ben foglalt kötelezettségét munkavédelmi szabályzatban határozza meg – követelmények megvalósításának módját –, úgy e szabályzat kiadásához a munkavédelmi képviselő (bizottság) egyetértése szükséges.

A munkavédelmi képviselő írásbeli (bizottságnak) kezdeményezésére, a munkáltatónak intézkednie vagy 8 napon belül válaszolnia kell.

Amennyiben a kezdeményezéssel a munkáltató nem ért egyet, álláspontjának indokait — kivéve az azonnali intézkedést követelő esetet — írásban köteles közölni.

2.7.) Munkavédelmi képviselő tevékenységéhez biztosítandó feltételek

A Mvt. rendelkezése szerint a munkáltatónak biztosítania kell a feltételeket annak érdekében, hogy a munkavédelmi képviselő a jogait gyakorolhassa, így különösen:

- a feladatai elvégzéséhez szükséges, átlagkeresettel fizetett munkaidő-kedvezményt, amely a munkavédelmi képviselő, a testület tagja esetében a havi munkaideje legalább tíz százaléka,
- a szükséges eszközöket, a működési, technikai, anyagi feltételeket, továbbá a vonatkozó szakmai előírásokat,
- egy választási ciklusban, a képviselő megválasztását követő egy éven belül legalább 16 órás képzésben, ezt követően évente legalább 8 órás továbbképzésben való részvétel lehetőségét.

A képzésre és továbbképzésre azért van szükség, mert a Mvt. és a kapcsolódó jogszabályok biztosította széles körű jogosítványokkal a képviselők partnerként csak akkor tudnak élni, ha megfelelő jogi, érdekvégyesítési, munkabiztonsági, munka-egészségügyi, munkahelyi kémiai biztonsági, kommunikációs és eljárási stb. ismeretekkel rendelkeznek, és azok rendszeres felfrissítésre kerülnek.

A munkavédelmi képviselők képzéséről és továbbképzéséről *Ajánlás* jelent meg a Munkaügyi Közlöny 2004/6. számában (Országos Érdekegyeztető Tanács Munkavédelmi Bizottsága*).

Az *Ajánlás* leszögezi: „A képzés módszere, formája igazodjon a felnőttképzés általános módszereihez.”

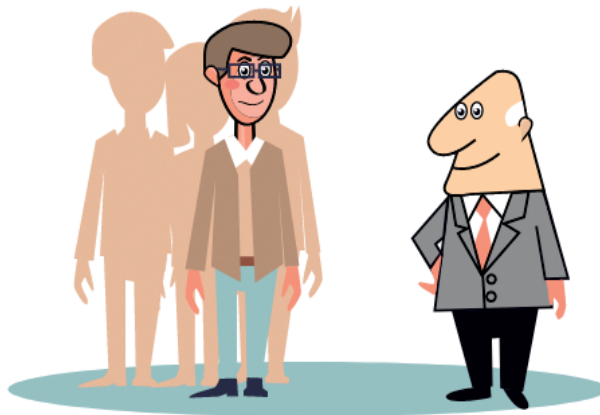
*Az országos szintű munkavédelmi érdekegyeztetést megvalósító Bizottság mai formájában 1990. november 7-én tartotta alakuló ülését, azóta közel 100-szor tartottak plenáris ülést, több száz jogszabálytervezetet, jelentést, programjavaslatot, bírság- és pályázati előterjesztést tárgyalt meg. Lényegében az Országos Érdekegyeztető Tanács szakbizottságaként jelentős mértékben segítette a modern, harmonizált munkavédelmi jogterület kialakulását, a munkavédelmi gyakorlat bevezetését. Ajánlásaival sokszor támogatta a munkavédelmi képviselő működését, intézményét. Együttműködik továbbá a munkavédelem országos

programját menedzselő Munkavédelmi Koordinációs Tárcaközi Bizottsággal.

A fentebb felsorolt, a munkavédelmi képviselő munkájához biztosítandó feltételek költségei a munkáltatót terhelik, illetve a munkavédelmi képviselő szakmai képzése csak rendes munkaidőben történhet, lehetőség szerint külső helyszínen is megtartható.

Nagyon lényeges kihangsúlyozni, hogy a munkavédelmi képviselőt (bizottságot) jogai gyakorlása miatt hátrány nem érheti.

A munkavédelmi képviselőt jogai gyakorlása miatt hátrány nem érheti.



2.8.) Munkavédelmi képviselők titoktartási kötelezettsége

A munkavédelmi képviselő (bizottság) a működése során tudomására jutott adatok, tények nyilvánosságra hozatala tekintetében az Üzemi tanács tagjára (üzemi megbízottra) megállapított munkajogi szabályoknak megfelelően köteles eljárni, amely a következő. Az Üzemi tanács vagy a Szakszervezet nevében vagy érdekében eljáró személy olyan tény, információt, megoldást vagy adatot, amelyet a munkáltató jogos gazdasági érdekei, vagy működése védelmében kifejezetten bizalmasan vagy üzleti titokként való kezelésre történő utalással hozott tudomására, semmilyen módon nem hozhatja nyilvánosságra és azt kizárólag, a Mvt.-ben számára meghatározott célok, feladatok elérésén, teljesítésén kívüli, más tevékenységében semmilyen módon nem használhatja fel.

2.9.) Konzultációs problémák

A tanácskozási jog gyakorlásával összefüggésben konfliktushelyzet alakulhat ki. Ebből a munkavállalónak hátrányos munkáltatói retorziós intézkedések eredhetnek, amelyek jogszerűtlenek.

A konzultáción ugyanis a munkáltató részére kellemetlen kérdések is felmerülhetnek, a dolgozók hiányosságokat kifogásolhatnak, amelyek megszüntetése további pénzügyi terhet (nyereségelvonást) eredményezhet. Kevés az olyan munkáltató, aki ne

negatívan értelmezné ezeket a felmerülő problémákat, ami miatt a munkavédelmi képviselőnek pontosan tisztában kell lennie az őt illető jogokkal és munkajogi védelmével.

2.10.) Munkavédelmi képviselők munkajogi védelme

Valamennyi munkavédelmi képviselő munkajogi védelmére a Mt. 273. § (1), (2) és (6) bekezdése szerinti szabályokat kell megfelelően alkalmazni azzal, hogy a közvetlen felsőbb szakszervezeti szervezen a bizottságot, annak hiányában a munkavédelmi képviselő választás során létrejött választási bizottság tagjait kell érteni.

A munkavédelmi képviselő védelem alatt áll a felmondás és a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás tekintetében – a munkavédelmi bizottság (hiányában a választási bizottság) egyetértése szükséges ezen intézkedéseknek a munkavédelmi képviselővel szembeni jogszerű alkalmazásához. Ez a védelem a munkavédelmi képviselői jogviszony fennállása alatt (melynek időtartama 5 év), és azt követően további 6 hónapig illeti meg a munkavédelmi képviselőt.

Ha a megfelelő bizottság egyetértése nélkül mondanak fel a munkavédelmi képviselőnek, az automatikusan a felmondás jogellenességét vonja maga után. Garanciális szabály azonban, hogy a bizottság ezen jogát nem gyakorolhatja visszaélészerűen.

Felmerülhet a kollektív munkaügyi vita (a jogvitának nem minősülő egyeztető tárgyalás) lehetősége is. Meghatározott esetekben mód nyílik kollektív munkaügyi vita alkalmazására is. Így például nem megfelelő mértékű, a munkáltató által biztosított képviselői működési feltétel, továbbá bármilyen egyedi, jogvitának nem minősülő ügyben, ha a felek ezt az eljárást írásban is megfelelőnek tartják. A munkáltató és az Üzemi tanács vagy a Szakszervezet a közöttük felmerült viták feloldására egyeztető bizottságot (a továbbiakban: bizottság) alakíthat. Az üzemi megállapodás vagy a kollektív szerződés állandó bizottság megalakításáról is rendelkezhet. A bizottság a munkáltató és az Üzemi tanács vagy a Szakszervezet által azonos számban delegált tagból és független elnökből áll.

Az elnök köteles a két fél által delegált tagokkal folyamatosan konzultálni, a tagok álláspontját, az egyeztetés eredményét az egyeztetés befejezésekor írásban összefoglalni. A bizottság eljárásával kapcsolatban felmerült indokolt költségek ismételten a munkáltatót terhelik. A munkáltató és az Üzemi tanács vagy a Szakszervezet előzetesen írásban megállapodhatnak, hogy a bizottság döntésének magukat alávetik. Ebben az esetben a bizottság határozata kötelező. Szavazategyenlőség esetén az elnök szavazata dönt.

Ahogy arról már szó esett, itt is fontos kihangsúlyozni, hogy a munkavédelmi felügyelet segítsége nem magára a munkavédelmi képviselő személyére vonatkozik, hanem a képviseleti intézményt védi jogilag.

3.) Munkavédelmi képviselő választása

A munkavállalók az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő jogaik és érdekeik képviseletére jogosultak maguk közül a következők szerint képviselőt vagy képviselőket (a továbbiakban: munkavédelmi képviselő) választani.

3.1.) Kötelező munkavédelmi képviselő választása

Annál a munkáltatónál, ahol a munkavállalók létszáma legalább 20 fő, munkavédelmi képviselőt kell választani, kivétel nélkül. A választás lebonyolítása és a feltételek biztosítása a munkáltató kötelezettsége.



3.2.) Munkavédelmi képviselő választás a munkavállalók kezdeményezése alapján

Amennyiben 20 főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztat a munkáltató, munkavédelmi képviselő választását a munkáltatónál működő Szakszervezet, üzemi megbízott vagy ezek hiányában a munkavállalók többsége kezdeményezi. Azonban ebben az esetben is a munkavállaló kötelezettsége a választás lebonyolítása, a feltételek biztosítása, valamint az ehhez fűződő kiadások is őt terhelik.

3.3.) Munkáltatónak munkavállalókkal kötelező tanácskozása

A 20 főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató munkáltatónál amennyiben nem került sor munkavédelmi képviselő választására, akkor munkáltatónak a munkavállalókkal tanácsoznia kell.

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

3.4.) Munkavédelmi képviselő mandátumának időtartama

A munkavédelmi képviselőt egyenlő, titkos és közvetlen szavazással 5 évre választják. A megválasztott munkavédelmi képviselők személyéről a munkavállalókat tájékoztatni kell. A munkavédelmi képviselők megválasztásának, megbízatása megszűnésének, visszahívásának rendjére, működési területére a Mt.-nek az Üzemi tanács tagjaira, illetve az üzemi megbízottra vonatkozó rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni, ideértve a központi munkavédelmi bizottság megalakításának lehetőségét is.

3.5.) Munkavédelmi képviselői bizottság alakítása

Amennyiben a munkavédelmi képviselők száma eléri a 3 főt, úgy munkahelyi munkavédelmi bizottságot (a továbbiakban: bizottság) hozhatnak létre. Bizottság létrehozása esetén a munkavédelmi képviselőt megillető jogokat – ha azok a munkavállalók összességét érintik – a bizottság gyakorolja.

A bizottság tárgyalásán – a bizottság kezdeményezésére – a munkáltató vagy hatáskörrel rendelkező megbízottja köteles részt venni.

Bizottság létrehozása mindenképpen előnyös a munkavédelmi képviselők és munkavállalók számára, hiszen összehangolt cselekvést, érdekegyeztetést és fellépést tesz lehetővé a munkáltatóval szemben, adott esetben több választási körzetbe tartozó munkavállaló (szakma) képviseletét teszi lehetővé egyidejűleg, míg az egyedül tevékenykedő képviselő csak a saját kis kollektíváját képviseli. Központi jellegű vagy helyi bizottság nélkül a nagyobb munkáltatóknál nem lenne, vagy aránytalan nehézséggel lenne lehetőség beruházási, munkavédelmi szabályozási ügyben a képviselők véleményének, egyetértésének megszerzése. A bizottsági forma létrehozását indokolja több telephellyel rendelkező „nagyvállalat” (gazdasági társaság) esetében az egész munkáltatóra vonatkozó tájékoztató, intézkedés-kezdményezési jog gyakorlása, illetve összmunkáltatói szintű munkavédelmi program (terv) készítésének kezdeményezése, valamint a munkajogi védelem alkalmazása (így a bizottság gyakorolja az egyetértési jogot, az előzetes értesítés tudomásul vételét, és nem az egész munkavállalói kollektíva).

Bizottság létrehozására természetesen csak a választás lezárását követően kerülhet sor (nem is lehet eleve bizottsági listára szavazni!), önkéntes alapon és egyhangú döntéssel.

Több szint esetén pontosan el kell határolni egymástól a kizárólag a központi jellegű bizottság, illetve a helyi bizottság által elvégezhető feladatokat (pl. a munkáltató munkavédelmi szabályzatát a központi szint hagyja jóvá a helyi szint véleményének figyelembevételével).

3.6.) Munkavédelmi paritásos testület létrehozása

Annál a munkáltatónál, ahol a foglalkoztatottak száma legalább 20 fő, és munkavédelmi képviselők működnek, a munkáltató összmunkáltatói szinten paritásos munkavédelmi testületet (a továbbiakban: testület) hoz létre, amelyben egyenlő számban vesznek részt a munkavállalók és a munkáltató képviselői. 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 testületbe a munkavállalók képviselőit (rendes és póttagot), a megválasztott munkavédelmi képviselők maguk közül titkos szavazás útján jelölik. A munkáltató kezdeményezi a testület létrehozását, biztosítja a szavazás lebonyolításának feltételeit. A munkáltató köteles a testületbe döntésre jogosult vezető állású munkavállalót, 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. A testület rendes és póttagjainak megbízatása 5 évre szól. 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. A testület az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre vonatkozó érdekegyeztető tevékenysége keretében:

- rendszeresen, de évente legalább egy alkalommal értékeli a munkahelyi munkavédelmi helyzet és tevékenység alakulását, és az ezzel összefüggő lehetséges intézkedéseket,
- megvitatja a munkahelyi munkavédelmi programot, figyelemmel kíséri annak megvalósítását,
- állást foglal a munkavédelmet érintő belső szabályok tervezetéről.

A testület működése nem érinti a munkavédelmi képviselő, a munkahelyi munkavédelmi bizottság jogállását, valamint a munkáltatónak a munkavédelmi követelmények megvalósításáért e törvényben meghatározott felelősségét.

A tanácskozás során biztosítani kell a kiegyensúlyozott részvételt, a munkavállalók, illetve munkavédelmi képviselők javaslat-tételi jogát. A kiegyensúlyozott részvétel érdekében a munkáltató köteles a munkavédelmi kérdésben intézkedési jogkörrel bíró személlyel képviseltetni magát a tanácskozáson.

A paritásos munkavédelmi testület létrehozásának elsődleges célja a munkáltató és a munkavállalók között az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel kapcsolatos, valóságos és hatékony folyamatos munkahelyi párbeszéd, a döntés-előkészítés intézményes fórumának megteremtése.

A törvény előírja, hogy a munkavállalók képviselőit a megválasztott munkavédelmi képviselők maguk közül titkos szavazással jelölik, egyben kijelölik a munkavállalói oldal vezetőjét, aki a rotáció során a testület elnöki tisztét tölti be.

3.7.) Munkahelyi munkavédelmi program

A munkavédelmi képviselő (bizottság) munkahelyi munkavédelmi program elkészítésére tehet javaslatot a munkáltató részére. Amennyiben a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter rendeletében meghatározott munkáltató ezzel nem ért egyet, a munkavédelmi képviselő (bizottság) a Mt.-ben szabályozott kollektív munkaügyi vitát kezdeményezhet.

4.) Munkavédelmi képviselő-választás jogi szabályozása

A Munkavédelmi törvény 70/A. § (2) bekezdése írja elő hogy, a munkavédelmi képviselő választására a Mt. 238. §-át kell alkalmazni, egyben meghivatkozva azt a jogszabályi helyet is, amely meghatározza, kit nem lehet munkavédelmi képviselőnek választani. Ahol a Mt. 238. §-a üzemi „tanácstag” kifejezést használja, ott esetünkben „munkavédelmi képviselőt” kell alatta érteni.

4.1.) Munkavédelmi képviselő személyi feltételei

Munkavédelmi képviselővé az a cselekvőképes munkavállaló választható, aki – az újonnan alakult munkáltatót kivéve – legalább 6 hónapja a munkáltatóval munkaviszonyban áll és az adott telephelyen dolgozik. Munkavédelmi képviselővé történő megválasztásra a munkáltatóval munkaviszonyban álló és az adott telephelyen dolgozó munkavállaló jogosult.

Nem választható munkavédelmi képviselővé az, aki a munkáltatónál munkaviszony keretében főtevékenységként a munkáltató megbízásából munkavédelmi feladatokat lát el, továbbá aki:

- munkáltatói jogot gyakorol*,
- a vezető hozzátartozója,

- a választási bizottság tagja.

*Munkáltató alkalmazásában munkáltatói jognak minősül továbbá a munkaviszony létesítése, módosítása és megszüntetése.

4.2.) Munkavédelmi képviselő-választás előkészítése, bonyolítása

A választás előkészítése, lebonyolítása, valamint a választási eljárás részletes szabályainak megállapítása a választási bizottság feladata.

A választási bizottságot a munkavállalók a választásra jogosult munkavállalók közül, legkésőbb a választást 60 nappal megelőzően hozzák létre, Üzemi tanács hiányában. A választási bizottság létszáma legalább 3 fő. Nem lehet a választási bizottság tagja, aki az Üzemi tanács tagja, vagy már megválasztott munkavédelmi képviselő (vállalat létszámnövekedése miatt történő munkavédelmi képviselő-választás).

A választási bizottság tagja tevékenysége ellátásának tartamára mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól. Erre az időre távolléti díj illeti meg.

A választásra jogosult, valamint a választható munkavállalók névsorát a választási bizottság állapítja meg és a választást megelőzően legalább 50 nappal teszi közzé. Az ehhez szükséges adatokat a választási bizottság kérésére, 5 napon belül a munkáltató adja meg.

Jelöltet állíthat a választásra jogosult munkavállalók legalább 10%-a vagy 50 választásra jogosult munkavállaló vagy a munkáltatónál képviselettel rendelkező Szakszervezet.

A választási bizottság a jelöltet a választást megelőzően legalább 30 nappal nyilvántartásba veszi, és ezt közzéteszi.

A jelöltlistát a választási bizottság a választást megelőzően legalább 5 nappal közzéteszi.

A jelöltállítás eredményes, ha a jelöltek száma az Üzemi tanácsba választható tagok számát eléri. Eredménytelen jelöltállítás esetén a jelöltállítási időszakot legfeljebb 15 nappal meg kell hosszabbítani.

4.2.1.) Munkavédelmi képviselők száma

Amennyiben a munkavállalók száma:

- a száz főt nem haladja meg, 3
- a háromszáz főt nem haladja meg, 5
- az ötszáz főt nem haladja meg, 7
- az ezer főt nem haladja meg, 9
- a kétezer főt nem haladja meg, 11,
- a kétezer főt meghaladja, 13.

Új munkavédelmi képviselőt kell választani, ha a munkavállalók és a munkavédelmi képviselők létszáma legalább 6 hónapon át a munkavállalók létszámnövekedése miatt nincs összhangban a 4.2.1.) pontban foglaltakkal.

Az Üzemi tanács tagjait titkos és közvetlen szavazással választják. A választásra jogosult munkavállalónak 1 szavazata van.

A választás eredményét a választási bizottság állapítja meg.

A választási bizottság jegyzőkönyvet készít. Ennek tartalmaznia kell különösen:

- a választásra jogosultak számát,
- a szavazáson részt vevők számát,
- a leadott érvényes és érvénytelen szavazatok számát,
- az egyes jelöltekre leadott szavazatok számát,
- a megválasztott üzemi tanácstagok és pótagok nevét,
- a választással összefüggő esetleges vitás ügyet és az ezzel kapcsolatos döntést.

A választási jegyzőkönyvet a választási bizottság haladéktalanul közzéteszi.

A munkavédelmi képviselők megbízatása a választási jegyzőkönyv közzétételét követő munkanapon kezdődik.

4.2.2.) *Érvénytelen a szavazat*

- ha nem az előírt módon adták le,
- ha nem lehet megállapítani, hogy a szavazatot kire adták le,
- ha a megválasztható tagok számánál több jelöltre adtak szavazatot.

4.2.3.) *Megválasztott képviselőnek tekinthető személy*

Munkavédelmi képviselőnek megválasztottnak azokat kell tekinteni, akik a leadott érvényes szavazatok közül a legtöbbet, de legalább a szavazatok 30%-át megszerezték. Szavazat-egyenlőség esetén a munkáltatóval fennálló hosszabb munkaviszonyt kell figyelembe venni.

Az üzemi tanács póttagjának kell tekinteni azt, aki az érvényesen leadott szavazatok legalább 20%-át megszerezte.

4.2.4.) *Érvényes választás*

A választás akkor érvényes, ha azon a választásra jogosultak több mint fele részt vett. Ebből a szempontból – feltéve, ha a választáson nem vett részt – nem kell figyelembe venni azt a választásra jogosult munkavállalót, aki a választás időpontjában:

- keresőképtelen beteg,
- fizetés nélküli szabadságon van.

4.2.5.) Érvénytelen választás

Érvénytelen választás esetén a választást 90 napon belül meg kell ismételni. Új választást 30 napon belül tartani nem lehet.

A megismételt választás érvényes, ha azon a választásra jogosultak több mint egyharmada részt vett. Munkavédelmi képviselővé megválasztottnak azt a jelöltet kell tekinteni, aki a leadott érvényes szavazatok közül a legtöbbet, de legalább a szavazatok 30%-át megszerezte. Ha a megismételt választás érvénytelen, újabb munkavédelmi képviselő-választást legkorábban 1 év elteltével lehet tartani.

4.2.6.) Eredménytelen választás

Eredménytelen a választás, ha a jelöltek az Mt. 237. § (1) bekezdésben meghatározott számban nem kapták meg a leadott szavazatok 30%-át.

A leadott szavazatok 30%-át elért jelölteket megválasztott munkavédelmi képviselőnek kell tekinteni. A fennmaradó helyekre 30 napon belül új választást kell tartani. Az új választáson a választást megelőző 15 napig új jelöltek is állíthatók.

A megismételt választás érvényes, ha azon a választásra jogosultak több mint egyharmada részt vett. Munkavédelmi képviselővé megválasztottnak azokat a jelölteket kell tekinteni, akik a leadott érvényes szavazatok közül a legtöbbet, de legalább a szavazatok 30%-át megszerezték.

Az Üzemi tanács póttagjának kell tekinteni azt, aki az érvényesen leadott szavazatok legalább 15%-át megszerezte.

Ha a megismételt választás érvénytelen, újabb munkavédelmi képviselő-választást legkorábban 1 év elteltével lehet tartani.

A munkavállaló, a munkáltató, továbbá a munkáltatónál képviselettel rendelkező Szakszervezet a jelöléssel, a választás lebonyolításával vagy eredményének megállapításával kapcsolatban a 289. §-ban foglaltak szerint bírósághoz fordulhat.

A bíróság megsemmisíti a választás eredményét, ha az eljárási szabályok lényeges megsértését állapítja meg.

5.) Munkavédelmi képviselőkkel kapcsolatos Bírósági döntés bemutatása

A 15/2016. számú munkaügyi elvi határozat szerint:

Valamennyi megválasztott munkavédelmi képviselőt megilleti a munkajogi védelem. [1992. évi XXII. törvény 279. §, 273. §]

[1] A felperes 1990. február 23-ától állt határozatlan idejű munkaviszonyban az alperesnél, utolsó munkaköre folyamattípusú volt. 2007. októberében munkavédelmi képviselőnek választották, mely tisztségét a munkaviszonya megszűnéséig folyamatosan betöltötte. Az alperessel a felperes munkavédelmi képviselővé történő választása tényét közölték. Az alperesnél a munkavédelmi képviselők munkavédelmi bizottságot alakítottak.

[2] A felperes munkaviszonyát az alperes 2013. március 28-án kelt és közölt felmondással átszervezésre hivatkozással megszüntette, mely jognyilatkozatát megelőzően nem kérte ki a munkavédelmi bizottság egyetértését.

[3] A felperes keresete a felmondás jogellenességének jogkövetkezményeként a munkaviszonya helyreállítására, elmaradt munkabér címén kártérítésként 12 havi távolléti díj megfizetésére irányult. Keresetét a 2012. évi I. törvény (új Mt.) 83. § b) pontjára, és a 82. § (2) bekezdésére alapította.

[4] A közigazgatási és munkaügyi bíróság közbenső ítéletében megállapította, hogy az alperes 2013. március 18-án kelt felmondással a felperes munkaviszonyát jogellenesen szüntette meg. A felperes „visszahelyezés iránti” keresetét elutasította.

[5] Az elsőfokú bíróság a döntését a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (Mvt.) 70/A. § (1) és (4) bekezdésére, 76. § (3) bekezdésére, valamint az Mt. 273. § (1), (3) és (4) bekezdésére, és a 83. § (1) bekezdésére alapította.

[6] Álláspontja szerint abban a jogkérdésben kellett döntenie, hogy a felperest munkavédelmi képviselőként megillette-e az Mvt. 76. § (3) bekezdése és az Mt. 273. §-a szerinti munkajogi védelem.

[7] Az Mvt. 70/A. § (3) bekezdésére hivatkozva – amely szerint a munkavédelmi képviselők megválasztására, megbízatásának megszűnésére, visszahívásának rendjére, működési területére az Üzemi tanácsra vonatkozó szabályok alkalmazandók – nem találta irányadónak a Szakszervezetre vonatkozó szabályozást a munkavédelmi képviselők tekintetében. A törvény a Szakszervezetekre vonatkozó szabályok alkalmazása során csak a közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv fogalmára ad értelmező rendelkezést, a Szakszervezetre nem. Ebből eredően nem lehet meghatározni, hogy ki lenne jogosult kijelölni a védett munkavédelmi képviselőt.

[8] Az elsőfokú bíróság annak tulajdonított jelentőséget, hogy a munkavédelmi képviselők személyét kötelező megválasztani a törvény által meghatározott esetben, és széles jogköröket biztosít az Mvt. a számukra a feladat elvégzéséhez. Az Mvt. 75. § (1) bekezdése ennek érdekében kötelezővé teszi a munkáltatónak a feltételek biztosítását. Mindezekből következően a munkavédelmi képviselőket a számukra tekintet nélkül munkajogi védelemben kell részesíteni. Csak ebben az esetben lehetnek olyan helyzetben, hogy hatékonyan fellépjenek a munkavállalók érdekében.

[9] Az elsőfokú bíróság szerint nem értelmezhető az Mt. 273. § (3) bekezdésében foglalt rendelkezés kiterjesztően, vagyis akként, hogy a munkajogi védelem a munkavédelmi képviselők tekintetében is csak egy szűk, meghatározott csoportra vonatkozik. Erre az esetre a jogalkotónak külön szabályozást kellett volna alkotnia. Erre azonban nem került sor annak ellenére, hogy az új Mt. megalkotásával az Mvt.-t több ponton is módosították.

[10] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperes mint munkavédelmi képviselő munkajogi védelem alatt állt a felmondás közlésekor. Azzal, hogy az alperes ezt megelőzően elmulasztotta beszerezni a munkavédelmi bizottság előzetes egyetértését, jogellenesen szüntette meg a felperes munkaviszonyát.

[11] A munkaviszony helyreállítása iránti kereset azonban alaptalan mind a felperes által megjelölt Mt. 83. § (1) bekezdés b) pontja, mind a c) pontja alapján. Ezek alkalmazása a felperes esetében fogalmilag kizárt. Az utóbbira történő hivatkozás estén is a kérelmét el kellett volna utasítani, mert a bíróságnak bármilyen munka ellátására való „visszahelyezésre” nincs jogszabályi lehetősége, csak az eredeti munkakörben tudja a munkaviszonyt helyreállítani. Az alperes viszont arra hivatkozott, hogy az átszervezés folytán a felperes munkaköre megszűnt, és a gyártási tevékenységét kivonja B.-ről.

[12] A mindkét fél fellebbezése folytán eljáró bíróság ítéletével az elsőfokú bíróság közbenső ítéletét megváltoztatta, és a felperes keresetét elutasította.

[13] Rögzítette, hogy az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg a tényállást, azonban a felperes munkajogi védelme tekintetében levont következtetéseivel nem értett egyet.

[14] Az új Mt. a korábbi szabályozáshoz képest lényegesen szűkíti a munkajogi védelemben részesülő választott szakszervezeti tisztségviselők számát. Ez csak azokra terjed ki, akiket a Szakszervezet ebből a körből kijelölt, és erről a munkáltatót írásban értesítette (Mt. 273. §). Ezt támasztja alá az is, hogy a 2012. évi I. törvény hatályba lépésével összefüggő átmeneti rendelkezések-

ről és törvénymódosításokról szóló 2012. évi LXXXVI. törvény (Mth.) 14. § (1) bekezdését – amely alapján az 1992. évi XXII. törvény 28. §-a szerinti védelemben részesülő szakszervezeti tisztségviselőkre az új Mt. 273. § (2) bekezdését alkalmazni kell – a 2012. évi CCXVI. törvény 18. § (2) bekezdése 2013. január 1-jével hatályon kívül helyezte. Ebből következően a határozatlan időtartamú – azaz tisztség fennállásáig –, illetve az azt követő 6 hónapig tartó védelem már nem alkalmazható a 2012. június 30-án a régi Mt. szerint védettek esetében. A munkajogi védelmükre csak az Mt. 273. § (3) bekezdés rendelkezései az irányadók, azaz meg kell jelölni őket az ott említett létszámkeretben.

[15] Az Mvt. 76. § (3) bekezdése a munkavédelmi képviselők munkajogi védelmére a választott szakszervezeti tisztségviselők védelmére vonatkozó szabályok megfelelő alkalmazását rendeli (el), amely az adott esetben azt jelenti, hogy a munkavédelmi képviselőket illetően a kijelölés jogát a munkavédelmi bizottság, annak hiányában a munkavédelmi képviselőt megválasztó munkavállalók gyakorolják. Az Mt. 273. §-ának rendelkezéseit ugyanis a maguk teljességében kell alkalmazni a munkavédelmi képviselőkre. Ebből következően az Mt. 273. § (3) bekezdése alapján nem minden munkavédelmi képviselőt, hanem a munkajogi védelem céljából kijelölt munkavédelmi képviselőt illeti meg a védelem. Ez

nem jelenti a jogszabály kiterjesztő értelmezését, ez a rendelkezés szövegéből következik.

[16] Ha a jogalkotónak az lett volna a célja, hogy az új Mt. hatályba lépésével a munkavédelmi képviselőkre ne kelljen alkalmazni a választott szakszervezeti tisztségviselők munkajogi védelmére vonatkozó új szabályokat, akkor ezt az Mvt. megfelelő módosításával megtehetette volna, erre azonban nem került sor.

[17] A felperes a felmondás közlésének időpontjában kijelölés hiányában munkajogi védelem alatt nem állt, ezért a munkáltató jognyilatkozata nem jogellenes.

[18] A felperes jogi képviselő útján benyújtott joghatályos felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet hatályon kívül helyezésével az elsőfokú bíróság közbenső ítéletét kérte „hatályában fenntartani”.

[19] Álláspontja szerint a választott szakszervezeti tisztségviselők munkajogi védelmére vonatkozóan az Mth. 14. § (1) bekezdését 2013. január 1-jével hatályon kívül helyező jogszabálymódosítás a munkavédelmi képviselők védelmére vonatkozó előírásokat nem érinti tekintettel arra, hogy az Mvt. 76. §-a nem változott. A munkavédelmi képviselők munkajogi védelmét módosító, vagy megvonó jogalkotói szándéknak jogszabályban kellett volna kifejezésre jutnia. Amennyiben ugyanis az Mth. konkrétan szabályoz-

za az Mt. hatályban lépésekor már megválasztott szakszervezeti tisztségviselők és az üzemi tanács tagjainak munkajogi védelmét, illetve annak megszűnését, a munkavédelmi képviselők esetében is ugyanígy kellett volna eljárnia.

[20] A munkavédelmi képviselő munkaviszonya felmondása esetére előírt egyetértési jog gyakorlása, illetve a védett személyek bejelentése a feladata a munkavédelmi bizottságnak vagy a munkavállalóknak, de az nem, hogy konkrét jogszabályi rendelkezés nélkül a munkajogi védelmet megvonják bármely megválasztott munkavédelmi képviselőtől, ha azok száma több mint a telephelyre előírt szám. A munkavédelmi képviselők száma nem igazodik az Üzemi tanácséhoz, jogszabályi előírás hiányában kizárt a telephelyi meghatározottságú munkavédelmi képviselői létszám, akiket a szakszervezeti tisztségviselőkhöz hasonlóan korlátozott számban illet meg a munkajogi védelem. Az Mvt. 72. §-a ugyanakkor a munkavédelmi képviselőknek széles körű feladatokat biztosít, azok ellátása indokolja a hatékony munkajogi védelmet, amelynek érdekében az Mvt. 76. § (1) bekezdésében kimondja, hogy „a munkavédelmi képviselőt (bizottságot) jogai gyakorlása körében hátrány nem érheti”. Ezen tilalmat konkrét tartalommal az Mt. 273. § (1) bekezdése tölti meg többek között biztosítva a felmondás esetére az egyetértés

szükségességét, melynek jogosultjaként az Mvt. 76. § (3) bekezdése a munkavédelmi bizottságot, ennek hiányában a munkavállalókat jelöli meg.

[21] Az Mvt. 76. § (3) bekezdésének törvényszék által történt értelmezése ellentétes az Mvt. és a munkajogi képviselő intézményének céljával. Ugyanis ha a munkavédelmi képviselő, aki a biztonságos munkavégzés biztosítása érdekében fellép a munkáltatóval szemben, nem védett, akkor minden garanciális szabály nélkül eltávolítható a munkahelyéről. Ezen védelmet szolgálja az Mvt. 76. § (1) bekezdés rendelkezése, amelynek megalkotására Magyarországot a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló 89/391/EGK irányelv 11. cikk (4) bekezdése, továbbá a 2000. évi LXXV. törvénnyel kihirdetett munkavédelemről szóló 155. számú ILO egyezmény kötelezi.

[22] A felperes kérelmet terjesztett elő a Pp. 155/B. § alapján, hogy amennyiben szükséges, a Kúria kezdeményezzen az Alkotmánybíróságnál jogszabály nemzetközi egyezménybe ütközésének megállapítására irányuló eljárást az Mvt. 76. § (3) bekezdésének a 89/391/EGK irányelv 11. cikk (4) bekezdésébe, valamint a 2000. évi LXXV. törvénnyel kihirdetett 155. számú ILO egyezményével való ütközése folytán.

[23] Az alperes felülvizsgálati ellenkérelmet nem terjesztett elő.

[24] A felülvizsgálati kérelem megalapozott.

[25] A jogerős ítélet nem támadható felülvizsgálattal olyan kérdésben, amely nem volt sem az első-, sem a másodfokú eljárás tárgya [Pp. 207. § (1) bekezdés, 275. § (1) bekezdés, BH 2002.283.]. Ezért a Kúria a 89/391/EGK irányelv 11. cikk (4) bekezdés, valamint a 2000. évi LXXV. törvénnyel kihirdetett 155. számú ILO egyezmény megsértésére történő felperesi hivatkozást nem vehette figyelembe.

[26] A Kúria nem tartotta szükségesnek a 2011. évi CLI. törvény (Abtv.) 32. § (2) bekezdésben foglaltak szerint az Alkotmánybíróság eljárását sem kezdeményezni, mert nem észlelte, hogy az alkalmazandó jogszabály a felperes által hivatkozott nemzetközi szerződésbe ütközne.

[27] A perben eldöntendő kérdés az volt, hogy megválasztott munkavédelmi képviselőként a felperest megillette-e a munkáltató felmondása esetén a munkajogi védelem. Az alperes álláspontja szerint nem, mert bár nem vitatottan a felperes munkavédelmi képviselővé megválasztásáról tudomása volt, de az alperesnél működő munkavédelmi bizottság egy munkavédelmi képviselő esetén sem élt a védelemre jogosultságra kijelölés jogával, így az

a felperest sem illeti meg. A törvényszék a munkavédelmi képviselők védelmét szolgáló törvényi rendelkezés céljával [Mvt. 76. § (1) bekezdés] egyezően fogadta el ezen alperesi védekezést, mely álláspont következtében az alperesnél egy munkavédelmi képviselőt sem illetne meg a munkajogi védelem.

[28] Az Mvt. 76. § (3) bekezdésben foglalt rendelkezés – miszerint a munkavédelmi képviselő munkajogi védelmére a választott szakszervezeti tisztségviselőre vonatkozó szabályokat megfelelően kell alkalmazni – a helyes értelmezése szerint a munkavédelmi képviselő feladat- és hatáskörére, megválasztására, működésére vonatkozó munkabiztonsági célokkal igazolt szempontok figyelembe vételét jelenti.

[29] Az Mvt. 76. § (3) bekezdés egyértelműen a munkavédelmi képviselő munkajogi védelmének tartalmára és e körben a nyilatkozattételre jogosult személyére ad konkrét meghatározást. Ez utóbbi jogosulti kör meghatározása kiterjesztően nem értelmezhető, vagyis akként, hogy e jogosultság kiterjedne a védettséggel érintett munkavédelmi képviselők kijelölésére is.

[30] A munkajogi védelem során a felsőbb szakszervezeti szervezet megillető jogosultságok gyakorlására a törvény a munkavédelmi bizottságot, illetve a munkavédelmi képviselőt megválasztó munkavállalókat jelöli ugyan meg, de nem ad ezzel felhatalmazást

arra, hogy kiválasszák a munkajogi védelemre jogosult személyeket. Az Mt. 273. § (3) bekezdése ugyanis nem a felsőbb szakszervezeti szervet, hanem a szakszervezetet jogosítja fel a kijelölésre, mégpedig telephelyen foglalkoztatott statisztikai létszámadatok alapján meghatározott létszámkorláttal.

[31] A törvényalkotó ugyan az Mth. 14. § (1) bekezdésének 2013. január 1-jétől történő hatályon kívül helyezésével egyértelművé tette, hogy az 1992. évi XXII. törvény 28. §-a szerint védelemben részesülő szakszervezeti tisztségviselőknek ezen időponttól az új Mt. 273. § (3) bekezdés keretei között biztosítható a munkajogi védelem, vagyis a jogalkotó nemcsak az új Mt. hatályba lépését követően, hanem azt megelőzően megválasztott szakszervezeti tisztségviselők esetében is korlátozni kívánta a munkajogi védelemmel érintett kört, e korlátozó rendelkezéseket azonban tételesen meghatározta az Mt. 273. §-ban. A munkavédelmi képviselőkre azonban ezen korlátozó rendelkezések – kifejezett szabályozás hiányában – nem alkalmazhatók.

[32] A munkavédelmi képviselők korábbi munkajogi védelmére vonatkozó jogot nem lehet megvonni anélkül, hogy megállapítható lenne a korlátozásra feljogosított személyi kör, illetőleg a védelemre jogosult kiválasztásának feltételrendszere. Ellenkező értelmezés esetén kijelölés hiányában egy munkavédelmi képviselő

sem élvezhetne munkajogi védelmet, illetve a védelemre nem jelölt munkavédelmi képviselő jogszerűen hivatkozhatna az Mvt. 76. § (1) bekezdésében foglalt rendelkezés megsértésére, miszerint nem biztosított a számára azon elv feltétel nélküli érvényesülése, hogy jogai gyakorlása miatt hátrány nem érheti.

[33] A fentiekre tekintettel a felperessel a munkavédelmi bizottság egyetértésének beszerzése nélkül közölt felmondás jogellenes, az Mvt. 76. § (3) bekezdésébe, az Mt. 273. § (1) bekezdésébe ütközik. Ennek következtében a felperes jogszerűen kérheti az Mt. 83. § d) pontja alapján a munkaviszonya helyreállítását.

[34] A felperes keresetét a munkavédelmi képviselőt megillető munkajogi védelem megsértésére alapította, így a téves jogszabályhely megjelölése ellenére – tartalmában – jogszerűen kérhette az első-, és a másodfokú eljárásban a munkaviszonya helyreállítását. Az elsőfokú bíróság téves jogértelmezéssel utasította el erre irányuló keresetét. Az Mt. 83. §-a ugyanis az ott felhívott jogellenességet megalapozó körülmények esetén a bíróságnak a visszahelyezés mellőzésére nem biztosít lehetőséget, mert erre irányuló kérelmet a munkáltató jogszerűen nem terjeszthet elő. A másodfokú bíróság eltérő jogi álláspontja folytán a felperes munkaviszony helyreállításra irányuló fellebbezését nem bírálta el.

[35] A fentiekre tekintettel a Kúria a Pp. 275. § (4) bekezdés alapján a jogerős ítéletet hatályon kívül helyezte, és az elsőfokú közbenső ítéletnek a felmondás jogellenességét megállapító rendelkezését helybenhagyta, míg a meghaladó keresetet elutasító rendelkezés megváltoztatására irányuló fellebbezés elbírálása érdekében a másodfokú bíróságot új eljárásra és új határozat hozatalára utasította.

Látható hogy a munkajog maximális védelmet biztosít és védi **a munkavédelmi képviselőket. Ez a Kúria határozatából egyértelműen kiolvasható!**

6.) Munkavédelmi képviselők tevékenysége a gyakorlatban

Amint az a bemutatott Bírósági határozatból megállapítható, a munkavédelmi képviselőkkel kapcsolatos jogi szabályozás megfelelő.

Viszont nem mondható el az, hogy a munkavédelmi képviselők a jogszabály által biztosított (megválasztásuk után kötelezettségük) feladataikat a gyakorlatban is elvégzik, legalábbis nem kellő hatékonysággal. Ennek több oka lehetséges, ezeket próbáljuk a következőkben összegezni. A munkáltatók nagy részénél – tisztelet a kivételnek – a munkavédelmi képviselők tevékenysége kizárólag látszólagos, a munkáltató le akarja tudni az ez irányú feladatát azzal, hogy „rendben van, megválasztottuk, ezzel a jogi előírásnak eleget tettem.”

Mindazt a jogot, amit biztosít a munkavédelmi képviselőnek a munkavédelmi törvény és e jogok alapján feladatokkal ruházta fel, a gyakorlatban nem áll módjukban elvégezni. Ez abból adódik, hogy a célt, amelynek lényege a munkavállalók egészségének védelme, megóvása csak nagyon kevés munkáltató teszi magáévá, kezeli kiemelt fontossággal, így ezen munkáltatóknál a jogszabályok teljesítése mellett, nem foglalkoznak olyan elvárt magatartással, mint például egészségmegőrző-programok bevezetése. Ezért

bármennyit szeretne tenni a munkavédelmi képviselő a munkavállalók érdekében, sajnos, legtöbbször zárt kapukat döngöt.

Természetesen ez nem a munkavédelmi képviselők személyének a hibája, hanem e munkáltatók nem rendelkeznek azzal a munkavédelmi, munkaegészségügyi ismertekkel, melyből következne jövőképtudatuk, előrelátásuk, hogy felmérjék és a jövőbeni sikeres vállalkozás velejárájának tekintsék a munkavállalók egészségének fontosságát. A munkavédelmi képviselők sok munkáltatónál a gyakorlatban nem kapják meg valósan, munkaidejüknek azt a 10%-át, amely időszak alatt a munkavédelmi képviselői feladataikkal tudnának foglalkozni. Sokszor arra sincs idejük munkakörük-nél fogva, hogy egy-egy munkabaleseti meghallgatási kivizsgálásra bemenjenek. Ők maguk is, mivel a munkáltató alkalmazottjai, hiába biztosítja törvény a jogaikat, ki vannak szolgáltatva azon munkaadóknak, akik a munkavédelmi képviselőt „csak egy szükséges” jogszabály által kötelezően megválasztott „rossznak tartják”. A munkavédelmi képviselők helyzete nem fog javulni mindaddig, amíg nem szerveződnek egységessé, egy olyan független szervezettel, mint a Szakszervezet. Az állam ellenőrző szerepe, bármennyire is jól szervezett és hatékonyan működik, nem képes minden munkáltatóhoz odajutni ellenőrzés céljából, hogy a munkavédelmi képviselő feladatainak ellátásához megkap-e minden „segítséget”

munkáltatójától. E területen sok-sok változásra van szükség annak érdekében, hogy a munkavállalók érdekeit a munkavédelmi képviselő a tőle elvárható módon képviselje.

Természetesen vannak pozitív, jó példával előljáró munkáltatók, akiket követni kell az úton.

Utószó

A kiadvány fő témája a munkavédelmi képviselők feladatainak összefoglalása. Előljáróban szó esik a munkavállalói érdekképviselet szervezkedési jogának kezdetéről, céljáról, programjáról, a munkavédelmi érdekképviselet alapján lehetséges érdekérvényesítésről. Bemutatja a munkavédelmi képviselő feladatait, jogait, felelősségét, tevékenységét, és jogainak megfelelő gyakorlását. Betekintést nyújt a munkavédelmi képviselők, munkáltatók és munkavállalók viszonyának jogi szabályozásába, a közöttük létrejövő érdek egyeztetésbe, valamint hangsúlyozza, hogy a munkavállalónak, a munkavédelmi képviselőnek (bizottságnak) és a munkáltatónak az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében együtt kell működniük, jogaikat és kötelezettségeiket rendeltetésüknek megfelelően kell gyakorolniuk, illetve teljesíteniük. Kiemeli és részletezi a munkavédelmi képviselő tevékenységéhez biztosítandó eszközök, juttatások listáját, és felhívja a figyelmet a munkavédelmi képviselők titoktartási kötelezettségére. Külön hangsúlyt fektet a munkavédelmi képviselők munkajogi védelmére, amely alapján feladatuk gyakorlása közben védve vannak az esetleges munkáltatói konfrontálódásokkal szemben. Részletesen leírja a munkavédelmi képviselő-választás előkészítését, lebonyolításának módját, menetét, és kihangsúlyozza, hogy nem választ-

ható munkavédelmi képviselővé az, aki a munkáltatónál munkaviszony keretében főtevékenységként a munkáltató megbízásából munkavédelmi feladatokat lát el, továbbá aki munkáltatói jogot gyakorol, a vezető hozzátartozója, vagy a választási bizottság tagja. Részletesen felsorolja azokat a személyi feltételeket, amik alapján nem lehet az adott személyt munkavédelmi képviselővé választani. Kifejti a választás kezdeményezésének két fajtáját, ami alapján elkülöníthető a munkavállalók kezdeményezése alapján és a munkáltató munkavállalókkal kötelező tanácskozása alapján történő választás. Részletezi azt a lehetőséget is, hogy munkavédelmi képviselők bizottságot alapítsanak, hiszen, ha a munkavédelmi képviselők száma eléri a 3 főt, úgy munkahelyi munkavédelmi bizottságot hozhatnak létre. Ebben az esetben a munkavédelmi képviselőt megillető jogokat – ha azok a munkavállalók összességét érintik – a bizottság gyakorolja. Ez alapján felhívja a figyelmet a munkavédelmi bizottság előnyeire is, valamint bemutatja a paritásos testület célját, feladatait, jogosultságát. Végül a munkavédelmi képviselőkkel kapcsolatos Bírósági döntés bemutatása alapján szemlélteti a munkavédelmi képviselőket illető jogokat, védelmük biztosítását, hogy a megválasztott, feladatukat megfelelően végző munkavédelmi képviselők tudatában legyenek annak, hogy jogilag védve vannak, jogaik gyakorlása miatt nem érheti hátrány őket.