

Csupor Zsoltné

MUNKAHELYI ÉRDEKVÉDELEM

Absztrakt

A munkahelyi érdekvédelem, ugyanúgy mint a munkához való jog az alapvető emberi jog. Az emberek munkavállalását, társadalmi szerepvállalását, a hozzájuk való viszonyulást a munkáltatók és saját maguk is befolyásolják. Az érdekvédelmet jogállamunkban, törvények szabályozzák, melyek segítik és korlátozzák is a munkaadókat a különböző feladatok ellátásában a munkavállalók érdekében, ugyanakkor az érdekvédelemhez társadalmi szervezetekre is szükség van.

Kulcsszavak: *munkahelyi érdekvédelem, munkavállalás, munkavédelmi képviselő*

A munkahelyi érdekvédelem¹ egyik fontos területe a munkavédelem. A munkavédelemről szóló törvény az alapelvek között rögzíti, hogy az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósítása – a munkavállalók ez irányú felelősségével összhangban – a munkáltató kötelessége. A törvénynek ez a megfogalmazása megerősíti a munkáltató, vállalkozó elsődleges felelősségét. Azaz csak olyan tevékenységet folytathat, amely során a munkabiztonsági, munkakörnyezeti feltételek nem veszélyeztetik a munkavállalókat, valamint a munkavégzés hatókörében tartózkodók – például látogatók, szolgáltatást igénybe vevők – életét, testi épségét, egészségét.

A munkaadó felelősségét hangsúlyozva azonban nem hagyható figyelmen kívül az a körülmény, hogy a munkabiztonság jelenlegi színvonala és a technikai lehetőségek mellett a balesetek és foglalkozási megbetegedések megelőzésében a munkavállalóknak is tevékenyen részt kell venniük. Ezen nemcsak azt értjük, hogy a munkavállaló végrehajtja az utasításokat, betartja az előírásokat, hanem azt is, hogy együttműködik a problémák feltárásában, kezdeményezően fellép a munkabiztonsági feltételek javításáért.

A törvény lehetőséget biztosít arra, hogy a munkavállalók az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő jogaik és érdekeik képviselőit jogosultak maguk

¹ Dr. Horváth László: Érdekvédelem Egyetemi Jegyzet (Távoktatási tananyag), ZMNE 2005. 5.old.

közül képviselőket választani. A törvény eredetileg feltételként szabta, hogy a munkáltatónál foglalkoztatottak létszáma a 10 főt, illetőleg a kizárólag vagy döntően nem fizikai tevékenységet folytatóknál a 20 főt meghaladja. A törvény 2003. január 1-jétől hatályba lépett módosítása – az Európai Unió irányelvének megfelelően – ezt a létszámkorlátot megszüntette. Tehát a gazdálkodó szervezetek, intézmények között a létszám alapján nincs megkülönböztetés. A munkavállalóknak létszámuktól független, alanyi joga, hogy képviselőt válasszanak maguk közül.

A törvény szerint a munkavállaló jogosult megkövetelni a munkáltatójától, hogy biztosítsa számára az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeit, a veszélyes tevékenységhez a munkavédelemre vonatkozó szabályokban előírt védőintézkedések megvalósítását. Joga van arra, hogy a biztonságos munkavégzéshez szükséges ismeretek rendelkezésére bocsátását megkövetelje, és azok megismerésére és a betanulásukhoz is lehetőséget adjanak számára. Munkavállalói jog a munkavédelmi szempontból szükséges felszerelések, munka- és védőeszközök, az előírt védőítal, valamint a tisztálkodó szerek és a tisztálkodási lehetőség megkövetelése is. Kimondja a törvény, hogy a munkavállalót nem érheti hátrány az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos követelményeinek megvalósítása érdekében történő fellépéséért, illetve a munkáltató mulasztása miatt jóhiszeműen tett bejelentéséért. A törvény feljogosítja a munkavállalót, hogy megtagadja a munkavégzést, ha azzal életét, egészségét vagy testi épségét közvetlenül is súlyosan veszélyeztetné. Ha a munkáltató utasításának teljesítésével másokat veszélyeztetne közvetlenül és súlyosan, az utasítás végrehajtását meg kell tagadnia. A törvény szerint közvetlenül és súlyosan veszélyezteteti az életet és a testi épséget a szükséges védőberendezések, az egyéni védőeszközök működésképtelensége, illetve hiánya.

A munkavédelem általános helyzete és a munkavállalók sok esetben tapasztalható kiszolgáltatottsága miatt azonban nem várható el, hogy jogaik érvényesítéséért személyesen lépjenek fel. Ezért nagy jelentőségű a munkavédelmi képviselők megválasztása, mert a törvényesen megválasztott munkavédelmi képviselő számára munkajogi védeltséget biztosít a törvény. A munkavédelmi képviselő jó szándékú működése, jogainak rendeltetésszerű gyakorlása esetén is konfliktushelyzetbe kerülhet. Nem csak jogokkal rendelkezik, hanem a munkavállalók érdekében köteles is eljárni. Ezért nagyon fontos, hogy többirányú védeltséggel rendelkezik, ami több törvény, illetve jogszabály alapján valósul meg. A munkavédelemről szóló törvény szerint a munkavédelmi képviselő munkajogi védelmére a választott szakszervezeti tisztségviselőre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni. A képviselő esetében felsőbb szerven a képviselőkből alakult munkavédelmi bizottságot, ennek hiányában a képviselőt megválasztó munkavállalókat kell érteni. Ennek a felsőbb szervnek előzetes egyetértése szükséges ahhoz, hogy a képviselőt a munkáltató más munkahelyre helyezze át, mint ahová megválasztották, vagy munkaviszonyát rendes felmondással megszüntesse. Ez a munkajogi védelem a képviselőt megbízatásának teljes idejére illeti, továbbá annak megszűnését követően egy évig is, feltéve, hogy tisztségét legalább hat hónapon át betöltötte. A munkavédelmi képviselővel szemben alkalmazni kívánt rendkívüli felmondás esetén szintén ki kell kérni a munkavédelmi bizottság, illetve a megválasztására jogosult munkavállalók véleményét. A munkavédelmi bizottságnak a munkáltató intézkedéséről való tudomást szerzésétől számított nyolc napon belül írásban kell a véleményét közölni. Egyet nem értés esetén annak indokait is közölnie kell. Bizottság hiányában a munkáltatónak valamennyi munkavállaló véleményét be kell szereznie, vagy a képviselő-választás szabályai szerint kell meggyőződnie a munkavállalók álláspontjáról. A munkajogi védelem szabályainak megsértése esetén a képviselő bírói úton munkaügyi jogvitát kezdeményezhet.

A szabálysértési jog alkalmazásával is védelmet élvezhet a munkavédelmi képviselő. 100 ezer forintig terjedő pénzbírsággal sújtható az, aki a munkavédelmi képviselőt szervezésére

vonatkozó munkáltatói kötelezettségeket, illetve a képviselő munkajogi védelmét szolgáló előírásokat megszegi. 50 ezer forint a pénzbírság felső határa abban az esetben, ha a képviselőt jogai gyakorlásában akadályozzák, vagy jogainak gyakorlása miatt hátrányos intézkedést tesznek vele szemben.

A munkaügyi ellenőrzésről szóló törvény hatálya kiterjed a munkavédelmi képviselőre. A munkaügyi felügyelő bejelentés alapján eljárhat abban az esetben, ha a képviselő munkajogi védelmére, valamint kedvezményeire vonatkozó szabályokat megszegik. A munkaügyi felügyelő az ellenőrzés során tapasztalt szabálytalanságok megszüntetése érdekében figyelemfelhívással élhet, kötelezheti a felelőst a szabálytalanság megszüntetésére, szabálysértési eljárást folytathat le. Súlyos esetben javaslatot tehet munkaügyi bírság kiszabására.

Ezen túlmenően széles körű jogokkal is rendelkezik, lényegében a munkavédelem és a foglalkozás-egészségügy egész területén intézkedés-kezdményezési lehetősége van. A törvény arra is lehetőséget biztosít, hogy legalább három képviselő megválasztása esetén munkavédelmi bizottságot hozhatnak létre. Bizottság létrehozása esetén azokat a képviselői jogokat, amelyek a munkavállalók összességét érintik, a bizottság gyakorolja.

Milyen jogokkal rendelkezik a törvényesen megválasztott munkavédelmi képviselő?

Egyik leglényegesebb joga, hogy személyesen meggyőződhet a munkahelyeken az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek érvényesüléséről. A törvény szerint a biztonságos munkavégzés legfontosabb feltételei közé a következők tartoznak:

- a munkahelyek, a munkaeszközök és az egyéni védőeszközök biztonságos állapota;
- az egészség megóvására és a munkabalesetek megelőzésére tett intézkedések végrehajtása;
- a munkavállalók felkészítése és felkészültsége a biztonságos és egészséget nem veszélyeztető munkavégzésre.

Tehát a képviselő tevékenységének fő iránya, hogy a munkahelyeken személyesen is meggyőződjön a munkafeltételek megfelelőségéről. Ezért a törvény szerint joga van a hatáskörébe tartozó területekre munkaidőben bármikor belépni, ott ellenőrzést folytatni, és tájékozódni az ott dolgozóktól. Természetesen a felsoroltakon kívül bármilyen más kérdést is vizsgálhat, ami összefüggésben van a munkavédelemmel.

A személyes ellenőrzésen túlmenően a képviselő részt vehet a munkáltató olyan döntéseinek előkészítésében, amelyek hatással vannak a munkavállalók egészségére és biztonságára. Ilyen döntések lehetnek az új munkahely létesítésére, technológia megváltoztatására, szervezési intézkedésekre vonatkozóak. Részt vehet a munkáltató arra vonatkozó döntéseinek előkészítésében is, amelyek a munkavédelmi, illetve foglalkozás-egészségügyi szervezet kialakítására vonatkoznak. A munkáltatónak ugyanis lehetősége van arra, hogy a munkavédelmi, foglalkozás-egészségügyi szaktevékenység elvégzését szervezett munkavégzés vagy polgári jogi szerződés alapján külső szolgáltatás útján biztosítsa. A képviselő személyes ellenőrzésen szerzett tapasztalatai és az egyéb úton tudomására jutott információk alapján véleményt nyilváníthat és kezdeményezheti a munkáltatónál a szükséges intézkedések megtételét. A munkavédelmi képviselő kezdeményezésére a munkáltatónak intézkednie kell, vagy nyolc napon belül megfelelő választ kell adnia. Amennyiben a kezdeményezéssel a munkáltató nem ért egyet, álláspontjának indokait – kivéve az azonnali intézkedést követelő esetben – írásban köteles közölni. Azonnali intézkedésnek van helye közvetlen életveszély, balesetveszély esetében.

A munkavédelmi képviselő munkáját segíti, hogy a vitás kérdések eldöntése érdekében a munkáltatóval történt előzetes megállapodás alapján szakértőt is igénybe vehet, megbeszélést folytathat a munkabiztonsági, foglalkozás-egészségügyi felügyeletekkel.

A munkavállalók érdekeinek közvetlen védelmét biztosítja az a lehetőség, hogy a képviselő részt vehet a munkabalesetek kivizsgálásában, közreműködhet a foglalkozási megbetegedések körülményeinek feltárásában. Ez a részvételi lehetőség elsősorban arra irányul, hogy a balesetek kivizsgálása a törvényeknek megfelelően történjen.

Ne a balesetet szenvedett személy tevékenységét vizsgálják elsősorban, hanem igyekezzenek minden olyan okot feltárni, amelyek a baleset bekövetkezéséhez szükségesek voltak és egyúttal intézkedések is történjenek az okok megszüntetésére. Az intézkedések végrehajtásának határidejét és a végrehajtásért felelős személyt is meghatározzák.

A munkavédelem helyzetének javításában további lehetőségek is a képviselő rendelkezésére állnak. Kezdeményezheti munkahelyi munkavédelmi program készítését. Korábban a munkáltató számára jogszabály írta elő a munkavédelem fejlesztését szolgáló tervek készítését. Sajnos napjainkban csak nagyon kevés helyen készítenek munkavédelmi programokat, elsősorban a fejlesztések pénzügyi fedezetének hiánya miatt.

A munkavédelmi képviselők, illetve a bizottságok joga, hogy igényeljék a munkáltatótól mindenekelőtt a műszaki, technológiai, munkavédelmi intézkedések megtervezését, az intézkedések anyagi fedezetének biztosítását. Amennyiben a munkavédelmi törvény végrehajtásáról szóló miniszteri rendeletben meghatározott munkáltató a munkavédelmi képviselő (bizottság) munkavédelmi program készítésére vonatkozó javaslatával nem ért egyet, a képviselő a Munka Törvénykönyvében szabályozott kollektív munkaügyi vitát kezdeményezhet.

Végezetül szólni kell a munkavédelmi képviselők egyik legfontosabb jogáról. Nevezetesen arról, hogy a munkáltató csak az ő egyetértésükkel készíthet munkavédelmi szabályzatot. A törvény szerint a munkáltatónak általános munkavédelmi szabályzat-készítési kötelezettsége nincs. Azonban a tapasztalatok azt mutatják, hogy a munkáltatók – elsősorban a nagyobb gazdálkodó egységeknél – változatlanul saját hatáskörükben szabályozni kívánják a különböző előírások vállalati végrehajtásának módját, a vállalati előírásokat, kötelezettségeket. Ezért fontos, hogy a képviselők egyetértési joguk gyakorlásával biztosítsák a szakszerű szabályozást, megakadályozzák a munkavállalóknak hátrányos előírások és intézkedések meghatározását. Az egyetértési jog kiterjed minden munkavédelmi jellegű szabályozásra, abban az esetben is, ha nem munkavédelmi szabályzatnak nevezik.

A munkavédelmi képviselőnek lehetősége van arra, hogy munkája segítéséhez szakértőt vegyen igénybe. A munkavédelmi felügyelet is a törvény előírásai alapján segítik a képviselők munkáját. A képviselő indokolt esetben a hatáskörrel rendelkező felügyelőhöz fordulhat, a hatósági ellenőrzés során az ellenőrzést végző személlyel közölheti észrevételeit.

A bonyolult és nagy felelősséggel járó képviselői munka feltételeiről is rendelkezik a törvény. A munkáltatónak biztosítania kell a képviselők számára az eljáráshoz szükséges átlagkeresettel fizetett szabadidőt, a munkavégzéshez szükséges eszközöket, és a képviselők képzésének és továbbképzésének lehetőségét.

A munkavédelmi törvény 2004-ben hatályba lépő módosítása a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását szorgalmazó intézkedések bevezetéséről szóló 89/391/EGK számú irányelvben foglaltaknak megfelelően újr szabályozza a munkáltatóknak a munkavállalókkal való együttműködését. A módosított törvény szerint az együttműködés több szinten valósul meg.

Az *első szint* az EGK irányelvének megfelelően törvényi szinten szabályozza a munkavállalónak, hogy megvitathassa előzetesen a munkáltatónak a munkavédelemmel kapcsolatos intézkedéseit. Szabályozza a tanácskozáson való részvételére vonatkozó legfontosabb jogosultságait, a tanácskozás általános elveit.

A munkavállalók tanácskozási joga különösen a következő kérdésekre terjed ki:

- a munkavédelmi feladatok elvégzésében érintett személyek kijelölése, foglalkoztatása, tevékenysége. Ide tartozik a munkabiztonsági szaktevékenység, foglalkozás-egészségügyi feladatok.
- a munkavédelmi tartalmú információk biztosítása. Például olyan esetekben, amikor az adott munkahelyen különböző munkáltatók alkalmazásában állók dolgoznak.
- a munkavédelmi oktatás megtervezése és megszervezése.

Az elsőszintű tanácskozásokon biztosítani kell a kiegyensúlyozott részvételt, a munkavállalók, illetve a munkavédelmi képviselők javaslattételi jogát. A kiegyensúlyozott részvétel érdekében a munkáltató köteles a munkavédelmi kérdésben intézkedési jogkörrel bíró személlyel képviseltetni magát a tanácskozáson.

A *második szint* a munkavédelmi képviselőkkel való együttműködés. A módosított törvény szerint kötelező lesz munkavédelmi képviselőt választani minden munkáltatónál, ahol a munkavállalók létszáma legalább 50 fő. A választás megtartásának lebonyolításáért, a feltételek biztosításáért a munkáltató lesz a felelős.

A munkavédelemről szóló törvény a munkavédelmi képviselők megválasztásának, megbízatása megszűnésének, visszahívásának rendjére, működési területére továbbra is a Munka Törvénykönyvének az üzemi tanács tagjaira, illetve az üzemi megbízottra vonatkozó rendelkezéseinek megfelelő alkalmazását írja elő. Lehetővé teszi a központi munkavédelmi bizottság megalakítását is. Jelentős változás azonban, hogy az egyenlő, titkos és közvetlen szavazással választott képviselő megbízatása a jövőben négy évre szól.

Munkavédelmi képviselővé² az a cselekvőképes munkavállaló választható, aki legalább hat hónapja a munkáltatóval szervezett munkavégzésre irányuló jogviszonyban áll. Az újonnan alakult munkáltatónál a munkavédelmi képviselő ilyen jogviszonya időtartamát nem kell feltételként figyelembe venni. A munkavédelmi képviselők munkafeltételeit jelentősen módosítja a törvény. A módosítás hatálybalépésétől kezdődően a képviselők munkaidő-kedvezménye – melyet továbbra is átlagkeresetével kell fizetni – havi munkaidőalapjának legalább tíz százaléka lesz. A munkavégzéshez biztosítandó eszközök között megemlíti a törvényt módosítás a technikai, anyagi feltételeket is. A képviselők oktatási feltételeiben jelentős változás, hogy egy választási ciklusban a választást követő egy éven belül legalább 16 órás képzésben, ezt követően évente legalább 8 órás továbbképzésben való részvétel lehetőséget kell a képviselő számára biztosítani. A képviselő működési feltételeinek költségei változatlanul a munkáltatót terhelik, a képviselők képzése csak rendes munkaidőben történhet, szükség esetén akár külső helyszínen is megtartható az oktatás.

Harmadik szintje lesz az együttműködésnek, hogy azoknál a munkáltatóknál, ahol a foglalkoztatottak száma legalább ötven fő és munkavédelmi képviselők működnek, összmunkáltatói szinten paritásos munkavédelmi testületet kell létesíteni. Ebben a testületben egyenlő számban lesznek jelen a munkáltató és a munkavállalók képviselői. A testületnek munkavállalói rendes és póttagjait a munkavédelmi képviselők választják maguk közül titkos szavazással. A testület létrehozását a munkáltatónak kell kezdeményezni, biztosítva a szavazás lebonyolításának feltételeit. A munkáltató köteles lesz a testületbe döntésre jogosult vezető állású munkavállalót kijelölni az Mt. 188. §-ában foglaltak szerint.

A testület munkaadói oldalán ott kell lennie a munkáltatói munkavédelmi feladatokat ellátó személynek. A munkáltató számára rendszeres munkavédelmi szolgáltatást nyújtó szakemberek meghívottként vesznek részt a testület munkájában. A testület rendes és póttagjainak megbízatása – a munkavédelmi képviselőkével megegyezően – négy évre szól. A

² Dr. Horváth László: Érdekvédelem Egyetemi Jegyzet (Távoktatási tananyag), ZMNE 2005.122.old.

testület elnöki tisztét a munkavállalók, illetve a munkáltatók képviselői felváltva gyakorolják. A testület működési rendjéről, ügyrendjéről, elnöklési rendjéről a munkavállalók képviselői és a munkáltató állapodnak meg. A paritásos testület tevékenysége az egészséget nem veszélyeztető biztonságos munkavégzés feltételeinek javítására irányul. Ennek érdekében a munkavédelemről szóló törvény a következő feladatokat rója a paritásos testületre:

- rendszeresen, de évente legalább egy alkalommal értékeli a munkahelyi munkavédelmi helyzet és tevékenység alakulását;
- megvitatja a munkahelyi munkavédelmi programot, figyelemmel kíséri annak megvalósulását;
- állást foglal a munkavédelmet érintő belső szabályok tervezetéről.

Az új testület működése nem érinti a munkavédelmi képviselő³, a munkahelyi munkavédelmi bizottság jogállását. Érintetlen marad a munkáltatónak törvény szerinti felelőssége.

Bármilyen cégnél dolgozva is mindenkinek kötelező az előírt védő öltözet a védőcipő és védőszemüveg, ezeket szinte mindenhol jelölik is táblákkal. Ki van téve többek közt olyan tábla is, ami jelöli emelésnél a helyes tartást, a teherbírást. Vannak munkavédelmisek akik mindig ellenőrzik, hogy mindenki megfelelően viseli-e és egyáltalán viseli-e a munkavédelmi előírásoknak eleget tevő segédeszközöket. Akik nem viselik az előírtakat fegyelmikre számíthatnak. Általában a munkahelyeken odafigyelnek a biztonságra, fokozottan odafigyelnek a munkavédelemre, hiszen az úgy a dolgozóknak mint a munkáltatónak is érdeke.

Felhasznált Irodalom:

Dr. Horváth László: Érdekvédelem Egyetemi Jegyzet (Távoktatási tananyag), ZMNE 2005.

³ Dr. Horváth László: Érdekvédelem Egyetemi Jegyzet (Távoktatási tananyag), ZMNE 2005.162.old