

**MUNKAVÉDELMI BIZOTTSÁG**  
**T Á J É K O Z T A T Á S A és A J Á N L Á S A**  
**a munkavédelmi érdekképviselő, érdekegyeztetés**  
**egyres kérdéseiről**

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Mvt.) 78. § alapján saját ügyrend szerint működő Munkavédelmi Bizottság (a továbbiakban: Bizottság) az Mvt. 79. § (1) bekezdés c) és d) pontjában foglaltak alapján, összhangban a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) A MUNKAÜGYI KAPCSOLATOK XIX, XX, XXI. fejezetében foglaltak figyelembevételével a munkavédelmi érdekképviselő, érdekegyeztetés egyes kérdéseiről a jogszabályok alkalmazásának elősegítése céljából a következő ajánlást (a továbbiakban: Ajánlás) alakította ki.

Az Ajánlás kiterjed a

- munkavállalókkal folytatott munkavédelmi tárgyú tanácskozásra,
- munkavédelmi képviselő, a munkahelyi munkavédelmi bizottság, a paritásos munkavédelmi testület választására, illetve létrejöttére, továbbá működésére,
- munkavédelmi képviselők képzésére,
- munkáltatóval, valamint a munkavállalók más munkahelyi szervezeteivel való együttműködésre.

**I.**

**A MUNKAVÁLLALÓKKAL FOLYTATOTT TANÁCSKOZÁS**

*„A munkáltató az egészséges és biztonságos munkavégzés érdekében köteles a munkavállalókkal, illetve munkavédelmi képviselőikkel tanácskozni, valamint biztosítani részükre a lehetőséget, hogy részt vehessenek az egészségre és biztonságra vonatkozó munkáltatói intézkedés kellő időben történő előzetes megvitatásában.” [Mvt. 70.§ (1) bekezdés]*

**1.) A tanácskozás elvi alapja**

A hazai jogszabályok munkavállalói jogként rögzítik, hogy a munka világa alapkérdéseiben – ideértve az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkakörülményeket, munkafeltételeket – a munkavállalók részére biztosítani kell a konzultációhoz és tájékoztatáshoz való jogot, lehetőséget. Ez a jog, amelyet közvetlenül vagy választott képviselőik útján gyakorolhat, elidegeníthetetlenül megillet minden munkavállalót, munkavállalói minőségében. Ennek alapján tehát képviselő hiányában is biztosítani kell a munkavállalók részére a konzultáció és a tanácskozás lehetőségét, amelyet a munkáltatóval együttműködve gyakorolnak.

**2.) A tanácskozás tárgya, tartalma**

2.1 *„A munkavállalók közvetlenül vagy munkavédelmi képviselőik útján – az (1) bekezdésben meghatározottak mellett – különösen a következő munkáltatói kötelezettségek tekintetében jogosultak tanácskozást folytatni.” [Mvt. 70. § (2) bekezdés]*

2.1.1 „a) a munkavédelmi feladatok elvégzésében érintett személyek kijelölése, foglalkoztatása, tevékenysége [8. §, 54/A. §, 57-58. §-ok];”

A Bizottság ajánlja, hogy a tanácskozás – a helyi adottságoknak és lehetőségeknek megfelelően – terjedjen ki a munkabiztonsági, továbbá a munkaegészségügyi szaktevékenység ellátóira, a munkahelyi kiürítési, tűzvédelmi, kémiai biztonsági, katasztrófavédelmi feladatokat ellátókra, az elsősegélynyújtásra kijelölt személyekre, stb.

2.1.2 „b) a munkavédelmi tartalmú információk biztosítására [különösen a 40. § (2) bekezdésében, a 42. § a) pontjában, a 45. § (2) bekezdésében, az 54. § (1) bekezdése i) pontjában, az 54. § (7) bekezdése a) pontjában, az 58. § (3) bekezdésében, az 59. § (2) bekezdésében, a 81. § (3) bekezdésében foglaltak alapján];”

A Bizottság álláspontja szerint az információs tevékenység legalább a következőkre terjedjen ki:

- Azokon a munkahelyeken, ahol különböző munkáltatók alkalmazásában álló munkavállalókat egyidejűleg foglalkoztatnak, ott a munkavégzést össze kell hangolni. Az összehangolás magában foglalja az érintett munkavállalók, munkavédelmi képviselőik, illetőleg a munkavégzés hatókörében tartózkodók tájékoztatását, az egészséget és biztonságot veszélyeztető kockázatokról és a megelőzési intézkedésekről.
- A veszélyes munkafolyamatoknál, technológiáknál a veszélyek megelőzése, illetve károsító hatásuk csökkentése érdekében a veszélyforrásokat és az ellenük való védekezés módját, feltételeit az érintett munkavállalókkal – mind a munkahely egésze, mind az egyes munkafolyamatok tekintetében – meg kell ismertetni.
- A munkáltató kötelessége a szükséges utasításokat és tájékoztatást kellő időben a munkavállalóknak megadni.

2.1.3 „c) a munkavédelmi oktatás (55. §) megtervezése és megszervezése”

A Bizottság ajánlja, hogy ennek keretében térjenek ki a munkavédelmi oktatás időpontjának munkaidőben történő kijelölésére, a munkavégzésre tekintettel a résztvevők ütemezésére, az oktatók megszervezésére, az oktatási helyszín kijelölésére, ha szükséges, az oktatás helyének megközelíthetőségére, dokumentálására stb.

Az egyeztetés során térjenek ki továbbá az oktatás módszertani és tematikai kérdéseire is.

2.2 A 2.1 pontban felsorolt törvényi kötelezettségen túl általánosságban valamennyi, a munkavédelemmel közvetlenül összefüggő kérdés napirendre kerülhet, amelyet a felek kölcsönösen megtárgyalásra javasolnak.

2.3 A munkavállalókkal, illetve képviselőikkel történő tanácskozás során is „A munkáltató felelős azért, hogy minden munkavállaló az általa értett nyelven

*ismerhesse meg az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre vonatkozó szabályait” [Mvt. 2. § (4) bekezdés].*

### 3.) A tanácskozás módja

3.1 A joggyakorlás konkrét módjáról az Mvt. tételesen nem rendelkezik.

3.2 A tanácskozás a helyben szokásos bármely módon, pl. munkaértekezlet, írásos anyag átadása, megbeszélése, helyszíni bejárás stb. formájában is megtartható. A tanácskozást úgy kell lebonyolítani, hogy a munkavállalók megismerhessék a munkáltató által megfogalmazott célokat és feladatokat, megérthessék az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeire irányuló intézkedéseinek tervezeteit és legyen lehetőségük javaslatot tenni a munkabiztonsági és munkaegészségügyi követelmények érvényesülése érdekében.

Elmaradhatatlan eljárási kérdés a kezdeményezés, a tájékoztatás, a konzultáció dokumentálása, azaz az írásbeliség követelményének érvényesítése, megjelölve a konzultáció pontos tárgyát, a szükséges adatokat, javaslatokat, ajánlásokat, valamint a tanácskozás technikai adatait (hely, idő, résztvevők).

A tanácskozások dokumentumainak őrzéséről a munkáltató gondoskodik, a munkavállaló pedig bármikor betekinthez a dokumentumokba.

4.) *„(3) A tanácskozás során biztosítani kell a kiegyensúlyozott részvételt, a munkavállalók, illetve munkavédelmi képviselőik javaslattételi jogát.*

*(4) a kiegyensúlyozott részvétel érdekében a munkáltató köteles a munkavédelmi kérdésben intézkedési jogkörrel bíró személlyel képviseltetni magát a tanácskozáson.”* [Mvt. 70. § (3) és (4) bekezdések]

4.1 A kiegyensúlyozott részvétel tekintetében az Mvt. csak egy minimumot fogalmaz meg, miszerint a követelmény teljesítése érdekében a munkáltató köteles a munkavédelmi kérdésben intézkedési jogkörrel bíró személlyel képviseltetni magát a tanácskozáson. Intézkedési jogot a munkáltató cégformája alapján kialakított működési – vagy azzal egyenértékű – szabályzat biztosít.

4.2 A tanácskozás formája, a résztvevők köre a helyi szokások, a kialakult gyakorlat, megállapodás alapján rögzíthető. Törekedni kell arra, hogy a munkavállalóknak a konzultáción való részvétele biztosítható legyen.

4.3 Az együttműködés fontos tényezője, hogy a szükséges információt, tájékoztatást kellő időben egymás részére megadják. Kellő időben történik az információ átadása, ha a másik fél az ügyben még hatékonyan fel tud lépni.

4.4 A tanácskozáshoz szükséges idő kérdését az Mvt. nem szabályozza. Így az a következtetés vonható le, hogy a tanácskozáshoz feltétlenül szükséges időt a munkáltatónak munkaidőben kell biztosítani, de külön felkészülési, „előtanácskozási” időt már nem. Azaz a tanácskozáson kell kialakítani a képviselendő álláspontot, szakértők bevonására, az ügy hosszadalmasabb tanulmányozására nincs lehetőség.

- 4.5 Az adatvédelem szabályai kiterjednek a konzultációs eljárásra is. A munkavállalók – az Mt. és az Mvt. alapján is – kötelesek az üzleti és üzemi titoknak megfelelően bizalmasan kezelni a munkáltató termelési, pénzügyi, működési stb. adatait.
- 4.6 Az Mvt. 62. §-a szerint: *„A munkavállalót nem érheti hátrány az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósítása érdekében történő fellépéséért, illetve a munkáltató vélt mulasztása miatt jóhiszeműen tett bejelentéséért. E védelem megilleti a munkabiztonsági szaktevékenységet, illetőleg az 57-58. §-okban előírt feladatokat ellátó munkavállalókat is.”*

## II. A MUNKAVÉDELMI KÉPVISELŐ, A MUNKAHELYI MUNKAVÉDELMI BIZOTTSÁG

### 5.) A munkavédelmi képviselők választásának feltételei

- 5.1 Az Mvt. 70/A. § (1) bekezdése szerint: *„A munkavállalók az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő jogaik és érdekeik képviselésére jogosultak maguk közül – a következők szerint – képviselőt vagy képviselőket (a továbbiakban: munkavédelmi képviselő) választani.”*

A munkavállalók alanyi joga a munkavédelmi képviselő választás, azaz a választás lehetősége nincs kötve semmilyen minimális munkavállalói létszámhoz. A munkavállalók néhány főt foglalkoztató munkáltatónál is jogosultak képviselőt választani.

Munkavédelmi képviselő választása törvény által biztosított jog, nem szükséges hozzá a munkáltató engedélye, csak a választással kapcsolatos egyeztetési kötelezettség áll fenn (körzetek kialakítása, választás körülményei, időpont stb.).

A munkavédelmi képviselő választására vonatkozó munkavállalói jogosultság attól függetlenül fennáll, hogy a gazdasági társaság, vagy intézmény állami vagy magán, illetve hazai vagy külföldi tulajdonban van-e.

- 5.2 Az Mvt. 70/A. § (1) bekezdés szerint:  
*„a) munkavédelmi képviselő választást kell tartani minden munkáltatónál, ahol a munkavállalók létszáma legalább húsz fő. A választás lebonyolítása és a feltételek biztosítása a munkáltató kötelezettsége;”*

A munkavállalói létszám meghatározása:

A munkavállalói létszám meghatározásánál az elsődleges szempont az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételei biztosításának szem előtt tartása.

Példa: Amennyiben egy 15 fős állandó létszámmal működő munkáltató mezőgazdasági idénymunkára például 2-3 hónapra felvesz 100-150 embert, akkor indokolt a munkavédelmi képviselő választása. A munkavállalói létszám meghatározásánál a féléves statisztikai létszámot célszerű figyelembe venni. Az

egyszerűsített foglalkoztatás keretében dolgozók akkor számítanak a statisztikai létszámba, ha 5 munkanapot meghaladja a foglalkoztatásuk. Az alkalmi munkavállalók nem tartoznak a statisztikai létszámba, mert velük összesen 5 egymást követő naptári napra, egy hónapon belül maximum 15 napra köthető szerződés. Ugyancsak nem tartoznak bele a különböző gyermekgondozási ellátásban részesülők a fizetés nélküli ilyen jogcímű szabadságuk első napjától (kivéve, ha a munkáltató az ellátásban részesülőt foglalkoztatja).

*„b) amennyiben húsz főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató munkáltatónál a munkavédelmi képviselő választást a munkáltatónál működő szakszervezet, üzemi megbízott vagy ezek hiányában a munkavállalók többsége kezdeményezi, a választás megtartásával kapcsolatos, az a) pontban meghatározott kötelezettség a munkáltatót terheli;”*

A 20 főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató munkáltatók esetén, ha az Mvt. 70/A. § (1) bekezdés b) pontjában szereplők kezdeményezik a munkavédelmi képviselő választást, a Bizottság ajánlja, hogy ugyanazt az eljárást kövessék, mint ami a 20 főnél több munkavállalót foglalkoztató munkáltatók esetén betartandó.

A 20 főnél több munkavállalót foglalkoztató munkáltatóknál követendő eljárás tekintetében a jelen Ajánlás Függelékében foglaltakat kell alkalmazni.

### 5.3 Mvt. 70/A. § (1) bekezdés c) pontja szerint:

*„c) a húsz főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató munkáltatónál - amennyiben nem kerül sor munkavédelmi képviselő választásra - a munkáltatónak a 70. §-ban meghatározottak szerint kell a munkavállalókkal tanácskoznia”*

Ezen esetben a jelen Ajánlás 1-4. pontjaiban leírtak szerint kell a munkavállalókkal a munkavédelmi kérdésekről a tanácskozást megtartani.

### 5.4 *„d) a munkáltató önálló telephelyén, részlegénél akkor lehet munkavédelmi képviselőt választani, ha az 54-56. §-okban meghatározott munkáltatói munkavédelmi jogosítványok az önálló telephely, részleg vezetőjét részben vagy egészben megilletik.”* [Mvt. 70/A. § (1) bekezdés d) pont]

Azoknál a munkáltatóknál lehet tehát telephelyenként külön munkavédelmi képviselő(ke)t választani, ahol több olyan szervezeti egység van (telephely, részleg, üzemigazgatóság, divízió, stb.), amelynek élén munkáltatói jogkört gyakorló, s ezáltal munkavédelmi jogosítvánnyal is rendelkező vezetők állnak.

A Bizottság ajánlja, hogy a képviselők lehetőleg olyan számban kerüljenek megválasztásra, amit a munkavállalói létszám, a munkarend, a területen folyó tevékenység jellege indokol, illetve amennyien el tudják látni a munkavédelmi képviseletet, és egyben érvényesüljön a gazdasági racionalitás is.

A munkavédelmi képviselők egyénileg kerülnek megválasztásra.

## 6.) A munkavédelmi képviselők választásának szabályai

A munkavédelmi képviselő(k) választására vonatkozó szabályozás jelen Ajánlás Függelékében található meg.

#### 6.1 A képviselői mandátum megszűnése.

- A munkavédelmi képviselő megbízatása megszűnik:
  - mandátuma lejártával,
  - lemondással,
  - visszahívással,
  - cselekvőképességének elvesztésével,
  - ha munkáltatói jogkör gyakorlójává válik,
  - ha a munkáltatónál munkaviszony keretében munkavédelmi (munkabiztonsági, munkaegészségügyi) szakfeladatokat lát el,
  - ha a munkáltató vagy a munkáltató vezetőjének hozzátartozójává válik,
  - munkaviszonya megszűnésével,
  - halálával.
- Ha a képviselő megbízatása megszűnik, a kieső képviselő helyére a megválasztott pótképviselőt kell behívni. A kieső képviselő helyére a legtöbb érvényesen leadott szavazatot megszerzett pótképviselőt kell behívni.
- Visszahívás esetén, ha azt a választásra jogosultak legalább harminc százaléka – írásban – indítványozza, titkos szavazást kell tartani. A visszahíváshoz a leadott érvényes szavazatok több mint kétharmada szükséges. A szavazás érvényes, ha azon a választásra jogosultak több mint fele részt vesz. A visszahívásra irányuló indítvány egy éven belül nem ismételhető meg.
- Ha a munkavédelmi képviselő munkáltatói jogkör gyakorlására jogosulttá válik, megbízatása megszűnik és helyére vagy pótképviselőt kell behívni, vagy új képviselőt kell választani.
- A munkavédelmi képviselő mandátuma ugyancsak megszűnik, ha
  - a munkáltató jogutód nélkül megszűnik, illetve a telephely (részegység, üzemigazgatóság stb.) megszűnik,
  - több munkáltató vagy telephely egyesülése (összevonása) következtében a munkáltatónál vagy a telephelyen több munkavédelmi képviselő működne,
  - a munkáltató vagy telephely szétválása esetén.

#### 6.2 A munkáltató személyében bekövetkezett jogutódlás során követendő eljárás [Mt. 258. §-a alapján]

- (1) Gazdasági egységek összevonása esetén, ha minden egységben működik üzemi tanács [munkavédelmi képviselő(k)], az összevonást követő három hónapon belül új üzemi tanácsot [munkavédelmi képviselő(ke)t] választanak.
- (2) Gazdasági egységek összevonása esetén, ha csak az egyik gazdasági egységben működik üzemi tanács [munkavédelmi képviselő(k)], a képviselettel nem rendelkező munkavállalók képviseletét három hónapon belül üzemi tanács tag [munkavédelmi képviselő(k)] választásával biztosítani kell.

- (3) Gazdasági egység szétválasztása esetén a szétválasztást követő három hónapon belül az új gazdasági egységeknél üzemi tanácsot [munkavédelmi képviselőt(ke)t] választanak.
- (4) Az (1)–(3) bekezdésben foglaltakat kell alkalmazni, ha a gazdasági egységek összevonására vagy a gazdasági egység szétválasztására a munkáltató személyében bekövetkező változás miatt kerül sor.

## 7.) A munkahelyi munkavédelmi bizottság

*„Amennyiben a munkavédelmi képviselők száma eléri a hármat, 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.”* [Mvt. 70/A. § (4) bekezdés]

### 7.1 A munkahelyi munkavédelmi bizottságok létrehozása

A munkáltatónál egy vagy több munkahelyi munkavédelmi bizottság hozható létre.

- Ha a munkahelyen megválasztott munkavédelmi képviselők száma legalább három, munkahelyi munkavédelmi bizottságot hozhatnak létre. A bizottság létszámát a törvény nem szabályozza. A munkáltatóval történő egyeztetés során célszerű olyan létszámú bizottságot kialakítani, amelyben biztosított a területek létszamarányos képviselete és a racionális működtetés feltétele.
- Azoknál a munkáltatóknál (rt, holding stb.), ahol több olyan szervezeti egység 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. 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.
- Amennyiben egy munkáltatónál több helyi munkavédelmi bizottságot alakítottak, indokolt létszamarányos delegálással létrehozni a központi munkavédelmi bizottságot, biztosítva valamennyi helyi bizottság képviseletét. A központi munkavédelmi bizottság a munkáltató vezetőjének partnere. Gyakorolja a képviselőket megillető jogokat, ha azok a munkáltatónál foglalkoztatott valamennyi dolgozót, vagy a munkavállalók nagy részét érintik. Koordinálja a helyi munkavédelmi bizottságok tevékenységét, azok munkáját illetően döntést nem hozhat.

### 7.2 A munkahelyi munkavédelmi bizottság működése

[Mt. 235-269. §-ai alapján]

- A munkahelyi munkavédelmi bizottság létrejöttét követő tizenöt napon belül alakuló ülést tart. Itt tagjai közül elnököt, esetleg alelnök(ök)et választ.
- A bizottság akkor határozatképes, ha ülésén a tagjainak több mint fele részt vesz. Az ülésen a tagok csak személyesen vehetnek részt.

- A bizottság határozatait szótöbbséggel hozza. Szavazat-egyenlőség esetén az elnök szavazata dönt.
- A bizottság üléseit szükség szerint tartja. A bizottságot az elnök hívja össze. Minden esetben össze kell hívni, ha ezt valamely tag vagy a munkáltató az ok megjelölésével kéri.
- „A bizottság tárgyalásán – a bizottság kezdeményezésére – a munkáltató vagy hatáskörrel rendelkező megbízottja köteles részt venni.” [Mvt. 70/A. § (5) bekezdés]
- A munkáltatónak biztosítania kell annak lehetőségét, hogy a bizottság az általa szükségesnek tartott információkat, felhívásokat, valamint a tevékenységével kapcsolatos adatokat a munkáltatónál szokásos vagy más megfelelő módon közzé tehesse.
- A munkáltató biztosítja a munkavédelmi képviselő választásnak, a képviselők és a bizottság(ok) működésének indokolt és szükséges költségeit. Ennek mértékét a munkáltató és a bizottság közösen állapítja meg. Vita esetén egyeztetésnek van helye.
- A bizottság működésének részletes szabályait – a saját maga által elfogadott – ügyrendje állapítja meg.
- A Bizottság ajánlja, hogy a képviselők, illetve a munkavédelmi bizottság jogosítványainak gyakorlását és a munkáltatóval való kapcsolattartás rendszerét érintő kérdéseket a munkáltatóval közösen kialakított megállapodásban rögzítsék.

## 8.) A munkavédelmi képviselő, bizottság jogosítványai és kötelezettségei

*„E törvény biztosítja a munkavédelemmel kapcsolatos érdekegyeztetést, valamint a munkavállalók munkavédelmi érdekvédelmét, meghatározva a munkavédelmi képviselők jogait és kötelezettségeit, nem érintve a munkavállalói érdekképviseletnek más jogszabályban - így különösen a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényben (a továbbiakban: Mt.), a közszolgálati tisztviselőkről, az állami tisztviselőkről, illetve a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvényekben - szabályozott, munkavédelemmel kapcsolatos jogait.” [Mvt. 5. §]*

8.1 Az Mvt. felhatalmazása alapján a munkavédelmi képviselő és a bizottság széles körű jogokkal és jogi eszközökkel rendelkezik. Így rendelkeznek tájékozási, tájékoztatás-kérelmi, véleményezési, konzultációs, részvételi, döntés-előkészítési, kezdeményezési joggal.

- Ezek az Mvt. 70-74. §-aiban, valamint az Mvt. egyes joghelyein, az adott témához kapcsolódóan garantálják a joggyakorlást. Például az Mvt. 54. § (7) bekezdés d) pontjában: *„új technológiák bevezetése előtt kellő időben megtárgyalni a munkavállalókkal, illetve munkavédelmi képviselőkkel bevezetésük egészségre és biztonságra kiható következményeit.”*
- Amennyiben a munkahelyen munkavédelmi képviselők működnek, akkor ők látják el az Mvt. 70. §-ában és a jelen Ajánlás 1-4. pontjában szereplő, a munkavállalókkal folytatott munkavédelmi tanácskozással kapcsolatos feladatokat.
- Képviselői, bizottsági jogosítványok intézményesítetten szerepelnek az Mvt. végrehajtását jelentő speciális – munkabiztonsági,



munkaegészségügyi, munkahelyi kémiai biztonsági tárgykörű – jogszabályokban is.

- Az Mvt. vagy más jogszabály által a munkavállalók, vagy képviselőik számára biztosított jogokat alapvetően a munkavédelmi képviselők gyakorolják. Amennyiben a munkahelyen bizottság jött létre, akkor a képviselőt megillető jogokat – ha azok az adott munkahely munkavállalói összességét érintik – a bizottság gyakorolja. Az Mvt. egyes joghelyein – zárójelbe téve a bizottság szót – a munkavédelmi képviselő mellett az adott jogosultságok gyakorlójaként a bizottságot is feltünteti.

8.2 *„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.”* [Mvt. 71. §-a]

Az Mvt. ezen megfogalmazása a képviselő (bizottság) és a munkáltató kapcsolatában irányadó elvnek tekinti:

- a kiegyensúlyozott, kölcsönös, partneri együttműködést,
- a folyamatos és konkrét egyeztetést,
- a kölcsönös rendeltetésszerű joggyakorlást,
- a felek felelősségének elhatárolását, egymás segítségét.

8.3 Sajátos feladat jelentkezik a távmunkánál:

- Távmunkavégzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel (együtt: számítástechnikai eszköz) végeznek, és eredményét elektronikusan továbbítják. [Mt. 196. § (1) bek.]
- *„A munkáltató a munkavállalót tájékoztatja az Mvt. VI. fejezetében meghatározott munkahelyi munkavédelmi tanácskozási és érdekképviselési 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 tartózkodhat.”* [Mvt. 86/A. § (6) bekezdés]

8.4 A munkavédelmi képviselő kötelezettségei egyben feladatokat is jelentenek. Tevékenysége egyrészt jogérvényesítési feladat, másrészt érdekérvényesítési teendő. Ennek megfelelően a képviselő kötelezettségei az alábbiak:

- Az eljárási kötelezettsége keretében a megválasztását követően a munkavállalók érdekében gondosan eljárni a munkáltatónál.
- A munkavállalókkal való kapcsolattartási kötelezettsége keretében a munkavállalók kezdeményezéseit megvizsgálni, az indokoltakat továbbítani a munkáltató felé, valamint a munkavállalókat tájékoztatni a rendelkezésére álló ismeretekről, véleményekről, információkról.
- Rendeltetésszerű joggyakorlás keretében lehetőség szerinti együttműködést kialakítani a munkáltatóval, tekintettel a munkáltatói

érdekekre is. (Így a munkáltató alapidokumentumainak, működési rendjének tiszteletben tartása, szakszerű, megalapozott álláspont kialakítása, a költségek, a munkaidő ráfordítások stb. reális mérlegelése, a hatósághoz fordulás komoly fajsúlyú ügyekre történő korlátozása stb.)

- A titokvédelmi kötelezettsége keretében a működése során tudomására jutott adatokat, tényeket a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek veszélyeztetése, illetve a munkavállalók személyiségi jogainak megsértése nélkül hozhatja nyilvánosságra [Mt. 234. § (3) bek.]. Ez éppen úgy vonatkozik például a munkáltató fejlesztési, beruházási, stratégiai elképzeléseire, gazdasági mutatóira, pénzügyi helyzetére, mint a munkavállaló egészségi állapotára, családi viszonyaira.
- A munkáltatónál szervezett sztrájkjal kapcsolatban köteles pártatlan magatartást tanúsítani. Ennek értelmében sztrájkot nem szervezhet, illetve a sztrájkot nem támogathatja, és nem akadályozhatja. A sztrájkban résztvevő képviselő megbízatása a sztrájk idejére szünetel. (Mt. 266. §)

A kötelezettségek megszegése joghátránnyal, esetleg konkrét szankciókkal is járhat. Az őt megválasztó munkavállalók számon kérhetik a képviselőtől a végzett munkát, a jogok érvényesítését és megtartását (felszólítás, visszahívás stb.). A munkáltató pedig súlyos jogsértés esetén elzárkózhat a képviselővel való együttműködéstől, titokvédelem megsértése esetén pedig polgári jogi, büntető jogi igényvel léphet fel az illetékes bíróságnál vagy hatóságnál.

### III. PARITÁSOS MUNKAVÉDELMI TESTÜLET

#### 9.) A paritásos munkavédelmi testület létrehozása és működése

*„Annál a munkáltatónál, ahol a foglalkoztatottak száma legalább húsz 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.”* [Mvt. 70/B. § (1) bek.]

##### 9.1 A testület működtetésének indokoltsága

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.

##### 9.2 A testület létrehozása, működése

###### 9.2.1 Az Mvt. 70/B. § (2) – (6) bekezdései alapján:

*„(2) 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.*

(3) A testületbe a munkavállalók képviselőit (rendes és póttagot) a 70/A. § (1) bekezdése a) pontja szerint megválasztott munkavédelmi képviselők maguk közül titkos szavazás útján jelölik. A munkáltató kezdeményezi a testület létrehozását, biztosítja a szavazás lebonyolításának feltételeit.

(4) A munkáltató köteles a testületbe döntésre jogosult vezető állású munkavállalót (Mt. 208. §), 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.

(5) A testület rendes és póttagjainak megbízatása öt évre szól.

(6) 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.”

Az Mvt. hatálya alátartozó valamennyi munkáltatónál, ahol legalább 20 főt foglalkoztatnak, és választottak legalább 2 fő munkavédelmi képviselőt, kötelező a testületet megalakítani és működését biztosítani.

#### 9.2.2 A Bizottság Ajánlásai a megállapodáshoz:

- A testületnek a munkavállalói és a munkáltatói oldalán azonos számú rendes, valamint póttagjai vannak. A póttag írásbeli meghatalmazás alapján helyettesíti a rendes tagot (szavazati joggal bír), illetve a rendes tag megbízatásának valamilyen ok miatti megszűnése esetén helyére lép.
- A testület létszámáról az Mvt. nem rendelkezik, az az egyeztetések során alakítható ki. Tekintettel arra, hogy egy testületről van szó, indokolt a testület legkisebb létszámát négy főben megjelölni: két fő munkavédelmi képviselő, két fő munkáltatói delegált, valamint a póttagok.
- A testületbe a munkavállalók képviselőit – rendes és póttagot – a megválasztott munkavédelmi képviselők maguk közül titkos szavazás útján delegálják. Egyben kijelölik a munkavállalói oldal vezetőjét, aki a rotáció során a testület elnöki tisztét fogja betölteni.
- A munkáltató köteles a testületbe döntésre jogosult vezető állású munkavállalót (Mt. 208. §-a) delegálni. Az Mt. szerint vezető állású munkavállaló a munkáltató vezetője, valamint helyettese. A munkáltató vezetője saját maga, vagy szakirányú helyettese útján vesz részt a testületben.
- A testület munkájában ezen túl vesz részt munkáltatói munkavédelmi feladatokat részben vagy egészben ellátó személy (intézkedésre jogosult munkairányító, illetve a munkáltatóval szervezett munkavégzésre irányuló jogviszonyban lévő munkavédelmi szakember);
- a munkáltató számára rendszeres munkavédelmi – munkabiztonsági, foglalkozás-egészségügyi – szolgáltatást nyújtó szakemberek meghívottként, azaz tanácskozási joggal vesznek részt a testület munkájában.

- A testület elnöki tisztét a munkavállalók, illetve a munkáltatók képviselői felváltva gyakorolják. Célszerű, ha a rotációs periódus legalább egy évre terjed ki.

A már megválasztott munkavédelmi képviselő és létrejött munkahelyi munkavédelmi bizottság esetében – ha még van kellő idő a működésre – bármikor létrejöhet a testület, de annak mandátuma a képviselők megbízatásának idejéig érvényes.

### 9.3 A paritásos testület feladatai

*„A testület az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre vonatkozó érdekegyeztető tevékenysége keretében: [Mvt. 70/B. § (7) bek.]*

9.3.1 *„a) rendszeresen, de évente legalább egy alkalommal értékeli a munkahelyi munkavédelmi helyzet és tevékenység alakulását, és az ezzel összefüggő lehetséges intézkedéseket;”*

- A munkavédelmi helyzet és tevékenység évenkénti kötelező áttekintése mellett indokolt a testület ülésén megtárgyalni a munkáltató munkavédelmi helyzetét érintő, vagy befolyásoló jelentősebb események tapasztalatait, és a teendő intézkedéseket. Ilyen lehet például a rendkívüli esemény, halálos baleset, munkavédelmi hatóság által lefolytatott ellenőrzés. A felek által kezdeményezett témákat is ajánlott a testületi ülésen megvitatni.
- Működése ugyanakkor nem érinti a munkavédelmi képviselő (bizottság) jogállását.

9.3.2 *„b) megvitatja a munkahelyi munkavédelmi programot, figyelemmel kíséri annak megvalósítását;”*

- „A munkáltató kötelessége egy egységes és átfogó megelőzési stratégia kialakítása, amely kiterjed a munkafolyamatra, a technológiára, a munkaszervezésre, a munkafeltételekre, a szociális kapcsolatokra és a munkakörnyezeti tényezők hatására.” [Mvt. 54. § (1) bek. g) pontja]
- A munkáltató saját elhatározásából, vagy a munkavédelmi képviselő (bizottság) javaslatára a paritásos testület állásfoglalása nyomán (Mvt. 74. §) munkahelyi munkavédelmi programot készíthet, s ez kerülhet a testület elé.
- Amennyiben készül program, akkor tekintettel kell lenni a megelőzési stratégiára, valamint a kockázatértékelés alapján kialakított megelőző intézkedésekre. [Mvt. 54. § (3) bek.]

9.3.3 *„c) állást foglal a munkavédelmet érintő belső szabályok tervezetéről.”* [Mvt. 70/B. § (7) bek.]

- A testület feladata, hogy a munkáltatónál kiadásra kerülő, a munkavédelmet érintő valamennyi belső szabályzatról, valamint munkavédelmi tárgyú utasításról kiadás előtt állást foglaljon.

- Amennyiben a munkáltató az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményei megvalósításának módját munkavédelmi szabályzatban határozza meg, annak kiadásához változatlanul a munkavédelmi képviselő (bizottság) egyetértése szükséges [Mvt. 72. § (4) bek.]. Ebben az esetben ki kell alakítani azt az eljárási szabályt, mi szerint a paritásos testületnek egyeztető és döntés-előkészítő szerepe is érvényesül, de a képviselet egyetértési jogosítványa sem csorbul.

#### IV. A KÉPVISELŐ (BIZOTTSÁG) MŰKÖDÉSI FELTÉTELEI

##### 10.) A képviselő (bizottság) működési feltételei

*„A munkáltatónak biztosítani kell a feltételeket annak érdekében, hogy a munkavédelmi képviselő a jogait gyakorolhassa, így különösen:*

- a) a feladatai elvégzéséhez szükséges, átlagkeresettel fizetett munkaidő-kedvezményt, amely a munkavédelmi képviselő, a testület tagja esetében a havi munkaideje legalább tíz százaléka;*
- b) a szükséges eszközöket, így különösen a működési, technikai, anyagi feltételeket, továbbá a vonatkozó szakmai előírásokat;*
- c) egy választási ciklusban, a képviselő megválasztását követő egy éven belül legalább 16 órás képzésben, ezt követően évente legalább 8 óra továbbképzésben való részvétel lehetőségét.” [Mvt. 75. § (1) bek.]*

10.1 Az Mvt.-ben szereplő „különösen” kifejezés azt jelenti, hogy a leírt biztosítandó feltételeken túl a felek további lehetőségekben megállapodhatnak. A „legalább” szó pedig arra utal, hogy ez a kötelező minimum. A felek a kedvezmény mértékében az Mvt.-ben szereplő minimumtól eltérően, kedvező irányú mértékben is megállapodhatnak. Tekintettel arra, hogy a bizottság tagjai egyben képviselők is, a bizottság működtetésénél csak a felmerülő többlet igények fogalmazhatók meg. A testület működésének feltételeit a munkáltatónak kell biztosítani. A feltételekről szóló egyezkedés eredményét ajánlott írásos megállapodásban rögzíteni.

10.2 A működési feltételeket a munkáltatónál helyileg lehetséges mértékben indokolt biztosítani, figyelemmel a képviselő működési területére. A szakmai előírásokat (pl. szakirodalom, közlöny, szakmai tanácskozásokon való részvétel stb.), továbbá a működési, technikai, anyagi feltételeket (pl. terem, számítástechnikai eszközök, internet hozzáférés, postaköltség, sokszorosítás, egyéni védőeszköz stb.) a szükséges mértékben kell biztosítani.

10.3 A képviselők képzéséről és továbbképzéséről a jelen Ajánlás 12. pontja szól.

10.4 Az Mvt. 75. § (2) bekezdése alapján *„az (1) bekezdésben foglaltak költségei a munkáltatót terhelik, illetve a c) pont szerinti képzés csak rendes munkaidőben történhet, szükség szerint külső helyszínen is megtartható.”*

## 11.) A munkavédelmi képviselő munkajogi védelme

A képviselői munka érdek-ütközéssel, vitával járó megbízatás. A képviselői megbízatás csak akkor lehet eredményes, ha a tevékenység megfelelő partnerséget, a jog pedig megfelelő védelmet kínál részére.

### 11.1 Munkajogi védelem

*„Valamennyi munkavédelmi képviselő munkajogi védelmére az 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.” [Mvt. 76. § (3) bek.]*

- A munkavédelmi bizottság, ennek hiányában a munkavédelmi képviselő választás során létrejött választási bizottság egyetértése szükséges az érvényes mandátummal rendelkező munkavédelmi képviselő munkaviszonyának a munkáltató által felmondással történő megszüntetéséhez, valamint ha a munkáltató a tisztségviselőt átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál kívánja foglalkoztatni.
- A munkáltatói rendkívüli felmondás előtt előzetesen ki kell kérni a munkavédelmi bizottság vagy a választási bizottság tagjainak egyetértését a kollektív szerződésben rögzített egyedi hátrányos jogkövetkezmény [Mt. 56. § (1) bek.] alkalmazásáról.
- A munkáltatói intézkedéssel kapcsolatos álláspontját a munkavédelmi bizottság, ennek hiányában a választási bizottság, a munkáltató írásbeli tájékoztatásának átvételétől számított 8 napon belül írásban közli. Az álláspontnak, ha a tervezett intézkedéssel nem értenek egyet, az egyet nem értés indokait tartalmaznia kell. Ha az álláspontot a munkavédelmi bizottság, ennek hiányában a választási bizottság a fenti határidőn belül nem közli, úgy kell tekinteni, hogy a tervezett intézkedéssel egyetért.
- A védelem a képviselőt megbízatásának idejére, illetve annak megszüntetését követő fél évre illeti meg, feltéve, hogy tisztségét legalább egy évig betöltötte.

### 11.2 A kollektív munkaügyi vita lehetősége

Meghatározott esetekben [Mt. 291. §] mód nyílik kollektív munkaügyi vita alkalmazására is. Így például ha a munkáltató által biztosított képviselői működési feltétel nem megfelelő mértékű, továbbá bármilyen egyedi, jogvitának nem minősülő ügyben, ha a felek ezt az eljárást írásban is megfelelőnek tartják, döntőbíróat vehetnek igénybe.

## V.

### MUNKAVÉDELMI KÉPVISELŐK KÉPZÉSE, TOVÁBBKÉPZÉSE

12. Az Mvt. 75. § (1) bekezdés c) pontja előírja, hogy *„egy választási ciklusban, a képviselő megválasztását követő egy éven belül legalább 16 órás képzésben, ezt*

*követően évente legalább 8 órás továbbképzésben való részvételi lehetőséget” a munkáltatónak biztosítania kell.*

A képzés rendes munkaidőben történhet, szükség szerint külső helyszínen is megtartható. A törvény a képzést csak munkaidőben engedi megtartani, összhangban a munkáltatók oktatásra, képzésre, továbbképzésre vonatkozó általános kötelezettségeivel, szabályaival.

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

12.2. A Bizottság szakmai garanciális elemnek tekinti, hogy amennyiben az adott gazdasági szervezetben nincsenek meg a feltételek a saját képzésre, úgy a képzést, továbbképzést engedélyezett felnőttképző intézmények végezzék.

12.3. A képzés célja, követelmények a képzés elvégzése után, ajánlott képzési témák:

12.3.1 A képzés célja az először megválasztott képviselők esetében felkészítésük a munkavédelmi érdekképviselőt ellátására.

A képzés időtartama a választás évében 2 x 8 óra, majd évenként 8 óra.

Ajánlott képzési témák:

- Munkavédelmi érdekegyeztetés szerepe, szervezeti kerete, mechanizmusa.
- Munkavédelmi képviselő, munkahelyi munkavédelmi bizottság, paritásos munkavédelmi testület jogállása, jogai és kötelezettségei, továbbá a képviselők munkajogi védelme.
- Együttműködés a munkáltatóval, a munkabiztonsági, foglalkozás-egészségügyi szakemberekkel, a hatóságokkal, a munkahelyi érdekképviselőekkel.
- A munkavédelmi bizottság ügyrendje, feladatterve.
- A munkáltatóval kötendő együttműködési megállapodás tartalma, formája.
- A munkavédelemről, a kémiai biztonságról szóló törvényekből, valamint a hozzájuk kapcsolódó rendeletekből a képviselőkre háruló feladatok.

Munkavédelmi képviselők gyakorlati feladata:

- munkahelyek, munkaeszközök és egyéni védőeszközök helyszíni ellenőrzése,
- munkabalesetek megelőzésére tett intézkedések,
- részvétel a munkabalesetek kivizsgálásában,
- kártérítési, munkáltatói kötelezettségek teljesülése,
- munkavállalók biztonságos munkavégzésre való felkészítése és felkészültségük figyelemmel kísérése,
- tájékozódás és tájékoztatás: zöldszámok, munkavédelmi honlapok, stb.

12.4 Az újraválasztást követő egy éven belül, az újraválasztott képviselők számára is legalább 16 órás képzésen, ezt követően évente legalább 8 órás továbbképzésen való részvételi lehetőséget kell biztosítani.

A továbbképzés célja a szakmai ismeretek, készségek szinten tartása, fejlesztése.

A továbbképzés ajánlott témái:

- A munkavédelmi hatósági ellenőrzés tapasztalataiból adódó feladatok.
- Európai uniós és hazai jogszabályváltozások. A szabványok változásai.
- A kockázatértékelésen alapuló munkahelyi megelőzési stratégia kidolgozásának és megvalósításának, továbbá a munkahelyi munkavédelmi programnak, az éves intézkedési terveknek a tapasztalatai, tennivalói.
- A képviselői, a bizottsági és a paritásos testületi munka tapasztalatai, problémái, feladatai.
- Kommunikációs fogások.

A bizottság a továbbképzés időszerű témáira Ajánlást tehet.

12.5 A képzés elvégzése után a munkavédelmi képviselő legyen képes jogosultságaival élni és kötelezettségeit teljesíteni.

## **VI. KÖZZÉTÉTEL**

A Munkavédelmi Bizottság a 2016. december 12-én megtartott Plenáris Ülésén elfogadta jelen „Ajánlás és Tájékoztatás”-t.

Ezzel egyidejűleg visszavonta a munkavédelmi képviselők választására vonatkozó és a Munkaügyi Közlöny 1998. évi 7. számában megjelent, továbbá a munkavédelmi képviselők képzésére vonatkozó és a Munkaügyi Közlöny 1994. évi 4. számában megjelent Ajánlást.

A jelen „Ajánlás és tájékoztatás” a Nemzetgazdasági Minisztérium tematikus honlapján történő közzétételtől alkalmazható.

Budapest, 2016. december 12.

Mandrik István

a munkaadói oldal  
ügyvivője

Borhidi Gábor

a munkavállalói oldal  
ügyvivője

Nesztinger Péter

a kormányzati oldal  
ügyvivője