



Menedzser
Praxis



A MUNKAVÉDELMI KÉPVISELŐ FOGLALKOZTATÁSA ÉS LEGFONTOSABB FELADATAI **2024-BEN**

A munkavédelmi képviselő foglalkoztatása és legfontosabb feladatai 2024-ben

Szerző:

dr. Koch Mária Jogász
munkabiztonsági szakértő



Menedzser Praxis • 2024

TARTALOMJEGYZÉK

Előszó	4
A munkavédelmi érdekképviselőhez és érdekvédelemhez való jog.....	5
Munkavédelmi keretirányelv 11. cikk.....	5
A Munkavédelem Nemzeti Politikája 2024–2027	7
Stratégiai célok 2024–2027	8
Munkavállalói munkavédelmi érdekképviselő munkáltatói szinten	8
A munkavédelmi képviselő választása.....	9
A munkavédelmi képviselő jogvédelme.....	10
A munkavédelmi képviselő képzése, továbbképzése	11
A munkavédelmi képviselő tevékenysége	12
Paradigmaváltás két alapvető munkáltatói feladatban	19
Munkaköri alkalmasság.....	19
A munkavédelmi oktatás	21
A munkavédelmi hatóság ellenőrzései 2024-ben	22
2024-ben várható célvizsgálatok	23

ELŐSZÓ

Munkavédelmi képviselő választást kötelező tartani minden olyan munkáltatónál, ahol a munkavállalók létszáma eléri a 20 főt.

A Kormányzat elkészítette a munkavégző képesség megővésére, a munkabiztonságra és a munkakörnyezetre vonatkozó nemzeti politikáját. Ez a dokumentum, a Munkavédelem Nemzeti Politikája (MNP) a 2024-től 2027-ig terjedő időszakra határozza meg a hazai munkavédelem prioritásait. Az MNP-ben megfogalmazott állami feladat a munkavédelmi képviselők képzésének támogatása.

Az alábbiakban a legfrissebb tudnivalókat gyűjtöttük össze a munkavédelmi képviselőkre vonatkozóan. Összeállításunkból kiderül, hogy

- melyek a munkáltató számára a munkavállalókkal, valamint képviselőikkel kötelezően megtanácskozandó munkavédelmi feladatok?
- 2023-tól és 2024-től is változtak a képviselőképzés szabályai. Milyen változások történtek?
- melyek a munkavédelmi képviselők lehetséges tevékenységei és a kapcsolódó munkáltatói feladatok?

Sok vihart kavart 2023 végén két olyan Mvt. módosítás, amelyek megkérdőjeleznek mindent, amit eddig alapkönek gondoltunk a munkavédelemben. Mindkettő komoly kihívásokat támaszt a munkavállalók munkavédelmi érdekvédelmét ellátókkal szemben. Melyek ezek? És végezetül: milyen munkavédelmi hatósági ellenőrzésekre, célvizsgálatokra számíthatunk 2024-ben?

Összefoglalónk szerzője dr. Koch Mária jogász, munkabiztonsági szakértő, a Menedzser Praxis Tudás-és Válaszközpont állandó szerzője. A versenyszektorban és a közsférában szerzett szakmai tapasztalatai alapján megszülető munkajogi és munkavédelmi témájú cikkei és elemzései közül is kiemelkednek a munkavédelmi szabályok uniós jogharmonizációjával összefüggő változások és az annak kapcsán felmerülő aktualizálási követelmények.

A MUNKAVÉDELMI ÉRDEKKÉPVISELETHEZ ÉS ÉRDEKVÉDELEMHEZ VALÓ JOG

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. tv. (Mvt.) 2. § (3) bekezdése szerint az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményei megvalósításának módját – a jogszabályok és a szabványok keretein belül – a munkáltató határozza meg.

Az 5. § szerint pedig az Mvt. 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 törvénykönyvről szóló 2012. évi I. törvényben (a továbbiakban: Mt.), a közszolgálati tisztviselőkről, a kormányzati igazgatásról, illetve a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvényekben – szabályozott, munkavédelemmel kapcsolatos jogait.

A munkavédelmi érdekképviselő, érdekvédelem jelenlegi intézményei az Európai Unió munkavédelmi keretirányelvén, a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló 89/391/EGK irányelven alapulnak. Az irányelvek kötelezőek a tagállamok számára, mégpedig olyan módon, hogy jogszabályokat kell alkotniuk, amelyek az adott tagállam jogalkotási szabályai szerint alkotott jogszabályok formájában megjelenítik a tagállam kormányzati szervezetei, a munkáltatók és a munkavállalók számára az európai jogszabályok tartalmát. A mostanában sok vitát kiváltó hazai munkavédelmijogszabály-változások miatt érdemes megismerkednünk a keretirányelv 11. cikkével, melynek címe: Konzultáció a munkavállalókkal és a munkavállalók részvétele. Ennek a tartalma a minimum követelmény tehát, amit hazai törvényekben, rendeletekben meg kell jeleníteni (és természetesen meg is kell valósítani).

Munkavédelmi keretirányelv 11. cikk

(1) A munkáltatók konzultálnak a munkavállalókkal, illetve képviselőikkel, és lehetővé teszik, hogy azok részt vehessenek minden, a munkahelyi biztonságra és egészségre vonatkozó kérdéssel kapcsolatos vitában. Ez feltételezi:

- a munkavállalókkal való konzultációt;
- a munkavállalók, illetve képviselőik javaslattevési jogát;
- a nemzeti jogszabályok, illetve gyakorlat szerinti kiegyensúlyozott részvételt.

A (2) bekezdésben részletes felsorolás található arra nézve, hogy legalább milyen kérdésekben kell a munkavállalókkal, illetve képviselőikkel konzultációt folytatnia

a munkáltatónak, ilyen például a munkavállalók biztonsági és egészségvédelmi oktatásának megtervezése és megszervezése is.

Miért indokolt az ilyen módon történő szabályozás? A munkavállaló a munkáltató érdekében, a munkáltató által biztosított eszközökkel és munkakörülmények között, a számára adott utasítások alapján, a munkáltató érdekében végzi a tevékenységét. Ugyanakkor a hiányos, nem megfelelő munkavédelem testi épségre, egészségre gyakorolt hatásai nála jelentkezhetnek, őt érinthetik ezek személyében – és akár vagyoni helyzetében is – hátrányosan.

Becslések szerint a hiányos, nem megfelelő munkavédelem hátrányos következményeinek költségviselője legnagyobb részben a munkavállaló. A munkával összefüggő sérülések, betegségek és halálesetek költségeivel kapcsolatban az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség honlapján elérhető számos ismeretterjesztő kiadvány. Ezek között egy tanulmány, amely öt tagállamra kiterjedő kutatások alapján, az egyes sérülésekhez, megbetegedésekhez kapcsolódó költségek és a költségviselők szerinti megoszlásának alapján bemutatja, hogy miért is szükségesek a munkavállalói jogok a munkavédelemmel kapcsolatosan.

1. táblázat. A konkrét munkabalesetekhez és foglalkozással összefüggő megbetegedésekhez kapcsolódó összesített költségek mértéke és megoszlása 5 tagállamban¹

Ország	Összes költség	Költségviselők szerint					
		Munkáltató		Munkavállaló		Társadalom	
	Millió EUR	Millió EUR	%	Millió EUR	%	Millió EUR	%
<i>Finnország</i>	6 041	1 325	22	3 800	63	916	15
<i>Németország</i>	107 129	21 534	20	64 813	61	20 782	19
<i>Hollandia</i>	23 751	3 484	15	17 235	73	3 032	13
<i>Olaszország</i>	104844	20 632	20	70 391	67	13 821	13
<i>Lengyelország</i>	43 781	5 007	11	34 421	79	4 353	10

A nem biztonságos munkakörülmények – a közvetlen baleseti veszélyen túl – hátrányos egészségi hatással járnak és kihatnak a dolgozó életminőségére, és akár a népegészségügyi helyzetre is. A foglalkozással összefüggő halálesetek okaira vonatkozó európai uniós kutatás² szerint a halálesetek 52%-át daganatos megbetegedések okozzák. Hazánkban 2022-ben mindösszesen öt olyan halálos foglalkozási

1 Forrás: The value of OSH: Estimating the societal costs of work-related injuries and diseases in Finland, Germany, the Netherlands, Italy and Poland (2017-es adatok alapján)
https://osha.europa.eu/sites/default/files/Costs_OSH_Societal_costs_EN.pdf

2 A munkavégzéssel összefüggő balesetek és megbetegedések költségének nemzetközi összehasonlítása – Munkahelyi biztonság és egészségvédelem – EU-OSHA (europa.eu)

megbetegedést vettek nyilvántartásba³, amely nem COVID-19 fertőzés következményeként következett be. Ez jelzi, hogy milyen mértékben hiányos a bejelentőrendszer működése. Ennek folytán pedig a megbetegedettek, elhunytak kompenzációja semmilyen mértékben sem valósul meg. Az anyagi veszteségeket illetően pedig a hazai gyakorlatból azt is tudjuk, hogy a munkabaleseti, foglalkozási megbetegedési kártérítési igényekkel kapcsolatos jogerős ítéletek sok éves bírósági eljárások eredményeként születnek meg.

A MUNKAVÉDELEM NEMZETI POLITIKÁJA 2024–2027

Az Európai Unió Tanácsának következtetései⁴, az Európai Bizottság Közleménye a munkahelyi egészségvédelem és biztonság 2021–2027 közötti uniós stratégiai keretéről⁵, illetve a WHO Globális Cselekvési Terve⁶ alapján a Kormányzat elkészítette a munkavégző képesség megóvására, a munkabiztonságra és a munkakörnyezetre vonatkozó nemzeti politikáját. Ez a dokumentum, a Munkavédelem Nemzeti Politikája (a továbbiakban: MNP) a 2024-től 2027-ig terjedő időszakra határozza meg a hazai munkavédelem prioritásait.

Az MNP célja, hogy az abban meghatározott célok megvalósítása során elérhető eredmények hozzájáruljanak a munkavédelem fejlesztéséhez, valamint a munkavállalók munkavégző képességének megőrzéséhez, az egészség és a biztonság fenntartásához és az egészségben eltöltött életek számának növeléséhez. A megfelelő munkafeltételek biztosítása elengedhetetlen a munkavállalók egészségének védelméhez, és ezáltal a munkaerő maximális termelékenységének fenntartásához.

3 Jelentés a nemzetgazdaság 2022. évi munkavédelmi helyzetéről GM, 2023

4 „A munka változó világa: az új munkavégzési formákkal kapcsolatos megfontolások és a munkavállalók biztonságára és egészségére gyakorolt hatások” – A Tanács következtetései, Brüsszel, 2019. 06. 13. (EPSCO Tanács, román elnökség); 2020. június 8-i tanácsi következtetések: „A munkahelyi jóllét javítása” (horvát elnökség).

5 A BIZOTTSÁG KÖZLEMÉNYE AZ EURÓPAI PARLAMENTNEK, A TANÁCSNAK, AZ EURÓPAI GAZDASÁGI ÉS SZOCIÁLIS BIZOTTSÁGNAK ÉS A RÉGIÓK BIZOTTSÁGÁNAK A munkahelyi egészségvédelem és biztonság 2021–2027 közötti uniós stratégiai kerete, Munkavédelem a változó munka világában, Brüsszel, 2021. 06. 28., COM(2021) 323 final

6 A WHO Globális Cselekvési Terve a Munkavállalók Egészségéért (2008–2017) program azokat az alapvető elveket és célokat fogalmazza meg, amelyek egy munkahelyen, a fizikai és mentális egészség megőrzéséhez szükségesek. <https://www.mindbank.info/item/1489>

Stratégiai célok 2024–2027

Az MNP három kulcsfontosságú célkitűzésre összpontosít:

1. a munka új világában a zöld és digitális átállás, illetve a demográfiai átmenet által előidézett változások előrejelzése és kezelése;
2. a munkahelyi balesetek és megbetegedések megelőzésének javítása;
3. az esetleges jövőbeli egészségügyi veszélyhelyzetekre (pl. járványokra) való felkészültség javítása.

A 2. stratégiai prioritás keretében a hazai cél – az EU-s projektek segítségével –, hogy a „zéró-elképzelés” a munkavédelmi tudatosság növelése révén beépüljön a prevenciók kultúrába. Ehhez kapcsolódóan az MNP-ben meghatározott feladat a munkahelyi biztonság és egészség javítása a technológiák, termelő berendezések és a munkavédelem, továbbá a *munkavédelmi képviselők képességének*, valamint az állam munkavédelmi feladatellátásának fejlesztése révén.

Az MNP-ben megfogalmazott állami feladat a munkavédelmi képviselők képzésének támogatása.

Megjegyezzük, hogy a munkavédelmi törvény 2024. január 1-jétől hatályba lépett módosításával az országos tripartit testület, az Országos Munkavédelmi Bizottság (OMP) – az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre vonatkozó érdekegyeztető tevékenysége keretében – ez évtől részt vesz a munkavédelem nemzeti politikájának kialakításában és értékelésében. Az OMB munkájában közreműködnek a nagy szakszervezeti konföderációk képviselői is, tehát az általános munkavállalói érdekképviselet keretében módjuk van álláspontjukat kifejteni, javaslatokat tenni, intézkedéseket kezdeményezni a munkavállalók egészségének és biztonságának védelme érdekében.

MUNKAVÁLLALÓI MUNKAVÉDELMI ÉRDEKKÉPVISELET MUNKÁLTATÓI SZINTEN

Az alapokat az Mvt. 70. §-a szabályozza, jogot biztosítva a munkavállalóknak, illetve a munkavédelmi képviselőknek abban, hogy előzetesen információkat kapjanak a munkáltató egészségre és biztonságra kihatást gyakorló intézkedéseire vonatkozó tervekről, és a munkáltatói intézkedést megelőzően kifejtthessék a véleményüket, részt vegyenek az intézkedés előzetes megvitatásában.

Az EU-s munkavédelmi keretirányelv alapján *kötelezően megtanácskozandó* kérdéseket is tartalmaz az Mvt., tehát ezekben az ügyekben a munkáltatónak mindenképpen ki kell kérnie a munkavállalók véleményét közvetlenül, vagy képviselőik útján.

A 2. táblázatban összefoglaljuk, hogy melyek az előzőekben írt, döntést előkészítő konzultációs feladaton kívül a *kötelezően, előzetesen megvitatandó kérdések* – akár működik a munkáltatónál munkavédelmi képviselő, akár nem.

2. táblázat. A munkáltató számára a munkavállalókkal, valamint képviselőikkel kötelezően megtanácskozandó munkavédelmi feladatok

Jogszábhely	Feladat
Mvt. 70. § (2) b)	a munkavédelmi tartalmú információk biztosítása
Mvt. 8., 54/A, 57–58. §	a munkavédelmi feladatok elvégzésében érintett személyek kijelölése, foglalkoztatása, tevékenysége
Mvt. 40. § (2)	az összehangolási kötelezettség megvalósítása során
Mvt. 42. § a)	a veszélyforrások és az ellenük való védekezés megismertetése
Mvt. 45. § (2)	a rendellenes körülményekre esetére irányadó mentési terv
Mvt. 54. § (1) i)	a munkavállalók megfelelő utasításokkal történő ellátása
Mvt. 54. § (7) a)	az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében a szükséges utasítások és tájékoztatás megadása a munkavállalóknak
Mvt. 58. § (3)	a munkakörülményekkel kapcsolatos tájékoztatás megadása a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatótól
Mvt. 59. § (2)	a kockázatértékelés és a munkavédelmi intézkedések tapasztalatai, a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések nyilvántartása és bejelentése
Mvt. 70. § (2) c)	a munkavédelmi oktatás megtervezése és megszervezése
Mvt. 81. § (3)	a munkavédelmi hatóságtól kapott tájékoztatás, tanácsadás

A MUNKAVÉDELMI KÉPVISELŐ VÁLASZTÁSA

A munkavédelmi képviselőt a munkavállalók választják maguk közül, kifejezetten az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő érdekeik képviseletére, jogaik érvényesítésére. A képviselő választásának lebonyolítása és a feltételek biztosítása a munkáltató feladata minden olyan munkáltatónál, ahol legalább 20 munkavállalót foglalkoztatnak. A 20 fő alatti létszám esetén sem kizárt képviselő-választás kezdeményezése az Mvt. 70/A. § (1) b) pont szerint.

Egyes munkáltatók különféle kreatív megoldásokkal igyekeztek ellehetetleníteni a képviselő-választást, ezért 2024. január 1-jétől a 70/A. § a következő bekezdéssel egészült ki:

„(1a) Ha a munkáltató munkavédelmi képviselő választásra kötelezett, a munkavédelmi képviselő választást a kötelezettség keletkezésének napjától számított hat hónapon belül meg kell tartani.

(1b) Azon munkáltatónál, ahol van választott munkavédelmi képviselő, a munkavédelmi képviselő mandátumának lejártát követően három hónapon belül a munkavédelmi képviselő választást meg kell tartani.”

Az (1a) bekezdésnek megfelelően a legalább 20 főt foglalkoztató munkáltatónál haladéktalanul meg kell tartani a képviselő-választást, ha ennek a létszámnak a foglalkoztatása 2023 második félévében már fennállt.

Az (1b) bekezdés szerint pedig a munkáltató köteles számon tartani a képviselői megbíztatás időbeliségének az alakulását, és mivel maga a választás időigényes folyamat, megfelelő időben el kell indítani az eljárást a kötelezettség teljesítéséhez.

A képviselő-választás további szabályai változatlanok.

A képviselőnek nem feladata a munkáltató munkavédelmi tevékenységében, feladatainak a megvalósításában való közreműködés. Természetesen, mivel a képviselő is munkavállaló, lehetnek munkavédelmi feladatai – ezeket azonban nem a képviselői pozíciója keletkezteti, hanem a munkavédelmi szabályok (jogsabályok, teljes egészében magyar nyelvű, munkavédelmi tartalmú nemzeti szabványok és a munkáltató belső munkavédelmi szabályozása).

A MUNKAVÉDELMI KÉPVISELŐ JOGVÉDELME

A munkavédelmi képviselő (bizottság) jogai gyakorlásában nem akadályozható és azok gyakorlása miatt hátrány nem érheti. Ugyanakkor titoktartási kötelezettség terheli, a működése során tudomására jutott adatok, tények nyilvánosságra hozatala tekintetében az üzemi tanács tagjára (üzemi megbízottra) megállapított munkajogi szabályoknak (Mt. 234. §) megfelelően köteles eljárni, különösen fontos a (3) bekezdés:

Az üzemi tanács vagy a szakszervezet nevében vagy érdekében eljáró személy (itt: a munkavédelmi képviselő) a tevékenysége során tudomására jutott információkat csak a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek veszélyeztetése vagy a személyiségi jogok megsértése nélkül hozhatja nyilvánosságra.

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

A hivatkozott (1) bek. a képviselő munkaviszonyának a munkáltató által felmondással történő megszüntetéséhez, valamint a munkáltató tisztségviselőt érintő,

Mt. 53. § szerinti intézkedéséhez – a képviselő átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál való foglalkoztatásához történő előzetes egyetértés beszerzését írja elő. Képviselők esetében az egyetértést a munkavédelmi bizottság (ha működik a munkáltatónál), vagy a képviselő-választás választási bizottsága (ha még létezik) tudja megadni, ha egyik testület sincs, akkor a munkavállalók közösségéhez kell fordulnia a munkáltatónak.

A MUNKAVÉDELMI KÉPVISELŐ KÉPZÉSE, TOVÁBBKÉPZÉSE

2023-tól és 2024-től is változtak némileg a képviselőképzés szabályai. A lényeg, hogy a munkavédelmi képviselőnek a megválasztását követő hat hónapon belül 16 óras alapképzést kell elvégeznie. Az alapképzést követően, valamint újraválasztása esetén pedig évente legalább 8 óras továbbképzésben kell részt vennie. (A képzés és az azon való részvétel biztosítása a munkáltató feladata.)

Az alap- és a továbbképzés megszervezése egyaránt a felnőttképzésről szóló 2013. évi LXXVII. törvény szerint – kontaktórák, távoktatás, illetve zárt rendszerű elektronikus távoktatás formájában valósulhat meg.

Az alapképzés és továbbképzés ismeretanyagának minimum követelményeit a képzések szakmai felügyeletét is ellátó, a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter (jelenleg a nemzetgazdasági miniszter) honlapján közzéteszi, a részletes szabályokat szabályzatban állapítja meg.

A munkavédelmi képviselő alapképzésén 10 óra időtartamban a munkavédelem általános ismereteit sajátítja el, 6 órában pedig a képviselő ellátásával kapcsolatos kompetenciákat szerzi meg.

Az éves továbbképzés során kötelező elem a munkavédelemre vonatkozó jogszabályi előírások és szabványok változásának oktatása (1-2 óra) és az ezekkel kapcsolatos konzultáció (1 óra), mely beleszámít a képzés időtartamába.

A következő témakörök pedig választhatók, azzal a feltétellel, hogy a munkavédelmi képviselő az ötéves mandátumának ideje alatt azonos témakörű továbbképzést két alkalommal végezhet el:

- A munkahelyek kialakításának munkavédelmi követelményei (4 óra)
- Munkaeszközök biztonsága (4 óra)
- Az egyéni védőeszközök és munkaruha (3 óra)
- Villamos biztonsági ismeretek (2 óra)
- Zaj- és rezgésvédelem (2 óra)

- A munkahelyek kémiai biztonsága (4 óra)
- Rákkeltő és mutagén anyagokkal való munkavégzés munkavédelmi szabályai (2 óra)
- A raktározás és anyagmozgatás munkavédelmi szabályai (4 óra)
- A képernyős munkahelyeken dolgozók egészségének védelme (2 óra)
- A klímaváltozás hatásai (3 óra)
- A munkavédelmi képviselő feladatellátása⁷ a gyakorlatban (2 óra)
- Munkabaleset kivizsgálása (4 óra)
- Foglalkozási megbetegedés kivizsgálása (1 óra)
- Fokozott expozíciós eset kivizsgálása (1 óra)
- A munkáltató tevékenysége szerinti munkavédelmi követelmények (4-6 óra)

A részletes szabályok ebben a két, 2024. január 25-i hatállyal módosított dokumentumban⁸ találhatóak a Nemzetgazdasági Minisztérium Munkavédelem Foglalkoztatás-felügyelet honlapján:

A munkavédelmi képviselő alapképzés és továbbképzés képzési követelményei

Szabályzat a munkavédelmi képviselő alapképzés és továbbképzés szakmai felügyeletéről

A MUNKAVÉDELMI KÉPVISELŐ TEVÉKENYSÉGE

Az Mvt. és további jogszabályok a munkáltatók számára állapítanak meg kötelezettségeket a munkavállalók és képviselőik bevonására, tájékoztatására stb. vonatkozóan.

A képviselők számára feladatok nincsenek előírva, viszont számos jogosultsággal rendelkeznek. Azt, hogy ezekből melyekkel és milyen módon élnek, a saját, illetve – ha működik ilyen – a munkahelyi munkavédelmi bizottság döntésén alapul. Amennyiben a megválasztott képviselő tevékenységével elégedetlenek a munkatársak, módjuk van a visszahívására, a megválasztáshoz vezető eljáráshoz hasonló módon.

Az alábbiakban a munkavédelmi képviselők lehetséges tevékenységeit és a kapcsolódó munkáltatói feladatokat tekintjük át táblázatos formában. A táblázatot követően pedig a két legfontosabb, 2023. évi törvénymódosítással foglalkozunk.

⁷ Ld. a következő alcímben: a képviselő számára jogszabályok feladatokként nem nevesítenek tevékenységeket

⁸ Elérhetőek: http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=613&ujkerdes=1

3. táblázat. A képviselői jogosultságok és a megvalósítás feltételei

	<i>I. Képviselői jogosultságok</i>	<i>II. A megvalósítás módja</i>	<i>III. A megvalósítás feltételei a munkáltató részéről</i>
1.	Meggyőződhet a munkahelyek, a munkaeszközök és egyéni védőeszközök biztonságos állapotáról.	A munkavállalóktól információk gyűjtése. Vezetőktől információk gyűjtése. Munkáltatói szabályozások, dokumentumok megismerése. Szemle önállóan Munkáltatói szemlén (bejáráson, ellenőrzésen stb.) részvétel. Adatok elemzése.	A munkavállalókkal történő elektronikus és személyes kapcsolattartás lehetőségeinek megteremtése, a célirányos információgyűjtés támogatása (helyszíni biztosítása, az esemény kommunikációja stb.). A munkahelyekre belépés biztosítása: kártyás beléptetés, speciális munkahelyek (pl. tiszta tér); munkavédelmi oktatás és egyéni védőeszközök biztosítása. Munkaidőről és műszakbeosztásokról tájékoztatás. Az önálló szemle technikai feltételeinek megteremtése. A munkáltatói szemlékről tájékoztatás, meghívás. Munkavédelmi szabályozások és dokumentumok, releváns adatok rendelkezésre bocsátása.
1.1.	Meggyőződhet a munkahelyek, a munkaeszközök és egyéni védőeszközök biztonságos állapotáról a kémiai kóroki tényezők vonatkozásában.	A munkavállalóktól információk gyűjtése. Vezetőktől információk gyűjtése. Szemle önállóan. Munkáltatói szemlén részvétel. Adatok elemzése. Munkáltatói és munkavállalói kötelezettségek megismerése. Oktatáson, tájékoztatáson részvétel. Részvétel a munkáltató vagy az illetékes hatóság által végzett – a veszélyes anyagok alkalmazásából eredő veszélyek meghatározására vonatkozó – vizsgálatban, az eredmények megismerése.	A munkavállalókkal történő elektronikus és személyes kapcsolattartás lehetőségeinek megteremtése, a célirányos információgyűjtés támogatása (helyszíni biztosítása, az esemény kommunikációja stb.). A munkahelyekre belépés biztosítása: kártyás beléptetés, speciális munkahelyek (pl. tisztatér); munkavédelmi oktatás és egyéni védőeszközök biztosítása. Munkaidőről és műszakbeosztásokról tájékoztatás. Az önálló szemle technikai feltételeinek megteremtése. A munkáltatói szemlékről tájékoztatás, meghívás. Munkavédelmi adatok és szabályozások rendelkezésre bocsátása. Oktatás és tájékoztatás [5/2020. ITM r. 14. §9]. A foglalkozás-egészségügyi szolgálat tájékoztatása a munkakörülményekkel kapcsolatos valamennyi munkaegészségügyi kérdésről. Részvétel biztosítása a munkáltató vagy az illetékes hatóság által végzett – a veszélyes anyagok alkalmazásából eredő veszélyek meghatározására vonatkozó – vizsgálatban, az eredmények eljuttatása a képviselőhöz.

9 5/2020. (II. 6.) ITM rendelet a kémiai kóroki tényezők hatásának kitett munkavállalók egészségének és biztonságának védelméről

1.2.	Meggyőződhet a munkahelyek, a munkaeszközök és egyéni védőeszközök biztonságos állapotáról a foglalkozási eredetű rákkeltő anyagok vonatkozásában.	A munkavállalóktól információk gyűjtése. Vezetőktől információk gyűjtése. Szemle önállóan. Munkáltatói szemlén részvétel. Adatok elemzése. Munkáltatói és munkavállalói kötelezettségek megismerése. A rákkeltő anyagok használatával kapcsolatos oktatáson és tájékoztatáson részvétel. Részvétel a rákkeltő anyagok koncentrációjának megnövekedésével járó tevékenységek előtti megbeszélésen. Részvétel a védőeszköz-juttatás rendjének (kiválasztás, viselés, használat) meghatározásán. A szabályos üzemmenetről eltérő expozícióról kapott tájékoztatásra észrevételek tétele.	A munkavállalókkal történő elektronikus és személyes kapcsolattartás lehetőségeinek megteremtése, a célirányos információgyűjtés támogatása (helyszin biztosítása, az esemény kommunikációja stb.). A munkahelyekre belépés biztosítása: kártyás beléptetés, speciális munkahelyek (pl. tiszta tér); munkavédelmi oktatás és egyéni védőeszközök biztosítása. Munkaidőről és műszakbeosztásokról tájékoztatás. Az önálló szemle technikai feltételeinek megteremtése, a munkáltatói szemlékről tájékoztatás, meghívás [26/2000. EüM r. 13. (1) §10]. Munkavédelmi adatok és szabályozások rendelkezésre bocsátása. A fentiekért felelős munkakörök/szervezeti egységek/ személyek kijelölése. Oktatás és tájékoztatás [26/2000. EüM r. 12. §]. Részvétel biztosítása a rákkeltő anyagok koncentrációjának megnövekedésével járó tevékenységek előtti megbeszélésen [26/2000. EüM r. 9. § (1)]. Részvétel biztosítása a védőeszköz-juttatás rendjének (kiválasztás, viselés, használat) meghatározásában [26/2000. EüM r. 13. § (1) a)]. A szabályos üzemmenetről eltérő expozícióról tájékoztatást ad meghatározásában [26/2000. EüM r. 13. § (2)].
2.	Meggyőződhet a munkavállalóknak az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre történő felkészítéséről és felkészültségéről.	Munkavállalóktól információk gyűjtése. Vezetőktől információk gyűjtése. Szemle önállóan. Munkáltatói szemlén részvétel. Munkavédelmi oktatási tematikák megismerése. Munkavédelmi oktatáson, esetleg a kapcsolódó vizsgán részvétel.	A munkavállalókkal történő elektronikus és személyes kapcsolattartás lehetőségeinek megteremtése, a célirányos információgyűjtés támogatása (helyszin biztosítása, az esemény kommunikációja stb.). Munkáltatói szemlékről tájékoztatás, meghívás, a szemléken való részvétel lehetőségének a biztosítása. A képviselő által kért információk biztosítása. Munkavédelmi oktatási tematikákba betekintés. Munkavédelmi oktatáson (vizsgán) részvétel lehetőségéről tájékoztatás: időpont, helyszin, oktatottak köre, oktatás jellege.

10 26/2000. (IX. 30.) EüM rendelet a foglalkozási eredetű rákkeltő anyagok elleni védekezésről és az általuk okozott egészségkárosodások megelőzéséről

3.	Részvétel azon munkáltatói döntések előkészítésében, amelyek hatással lehetnek a munkavállalók egészségére és biztonságára.	Közreműködés azon munkáltatói döntések előkészítésében, amelyek hatással lehetnek a munkavállalók egészségére és biztonságára. Munkavállalók véleményének megjelenítése.	Információk biztosítása a döntés-előkészítés folyamatáról, a tervezett határidőkről, valamint a tervezett döntés esetleges alternatíváiról. A munkavédelmi képviselő bevonásának megjelenítése a munkáltatói döntés-előkészítési eljárásokban. A döntés-előkészítési eljárásért felelős és az adott döntésért felelős munkakör/szervezeti egység/személy kijelölése.
3.1.	Részvétel a munkavédelmi szakmai képesítéssel rendelkező személy (munkavédelmi munkakörben) foglalkoztatása és a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatás biztosítására vonatkozó munkáltatói döntések előkészítésében.	Közreműködés a munkavédelmi szakmai képesítéssel rendelkező személy (munkavédelmi munkakörben) foglalkoztatásáról és a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatás biztosításáról szóló döntés előkészítésében (külső szolgáltató és/vagy saját szakember, időkeret, feladatok, kapcsolattartás lehetősége, ellátandó feladatok, együttműködési igény stb.). Munkavállalók véleményének, elvárásainak megjelenítése.	Információk biztosítása a döntés-előkészítés folyamatáról, a tervezett határidőkről, valamint a tervezett döntés esetleges alternatíváiról. A foglalkozás-egészségügyi szolgálat részéről a felvilágosítás megvalósítása, kiemelten a munkakörülményekkel kapcsolatban is [Mvt. 58. § (3)]. A döntés-előkészítési eljárásért felelős munkakör/szervezeti egység/személy kijelölése.
3.2.	Részvétel azon munkáltatói döntések előkészítésében, amelyek hatással lehetnek a munkavállalók egészségére és biztonságára a munkavédelmi oktatás megtervezésével és megszervezésével kapcsolatban.	Közreműködés a munkáltató munkavédelmi oktatási rendjének kialakításában: általános oktatási tematika alkalmazhatósága és közzétételének módja, tematikai igények, elmélet-gyakorlat megosztása, módszertan, ütemezés.	Információk biztosítása: a munkavédelmi oktatási rend aktuális és tervezett állapotáról; az éves/időszakos oktatási tervről; az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeinek megismertetéséről [Mvt. 42. § a), 55. §]. A döntés-előkészítési eljárásért felelős munkakör/szervezeti egység kijelölése.

3.3.	Részvétel azon munkáltatói döntések előkészítésében, amelyek hatással lehetnek a munkavállalók egészségére és biztonságára az új munkahelyek létesítésére vonatkozó döntések során.	Közreműködés az új munkahelyek létesítésére vonatkozó döntések előkészítése során: a munkavállalói vélemények összegyűjtése, továbbítása, kommunikációja. A munkavállalóktól információk gyűjtése. Vezetőktől információk gyűjtése.	Információk biztosítása a döntés-előkészítés folyamatáról, a tervezett határidőkről, valamint a tervezett döntés esetleges alternatíváiról; arról, hogy milyen új munkahelyeket tervez a munkáltató, és ezek milyen hatással lesznek a már meglévő munkahelyekre. A döntés-előkészítési eljárásért felelős munkakör/szervezeti egység kijelölése.
4.	Tájékoztatás kérése a munkáltatótól minden kérdésben, amely érinti az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzést.	A munkavállalóktól információk gyűjtése. Vezetőktől információk gyűjtése.	A munkavállalókkal történő elektronikus és személyes kapcsolattartás lehetőségeinek megteremtése, a célirányos információgyűjtés támogatása (helyszín biztosítása, az esemény kommunikációja stb.). Válaszadás a képviselő kérdéseire. Kapcsolattartók/válaszadók kijelölése, és részükről aktív kommunikáció.
5.	Tanácskozás, véleménynyilvánítás, intézkedések kezdeményezése egyes kérdésekben.	A munkavédelmi munkakörben foglalkoztatott munkavédelmi szakmai képesítéssel rendelkező személlyel, foglalkozás-egészségügyi szolgáltatóval kapcsolattartás, részükről tájékoztatás nyújtása. Munkavállalóktól információk gyűjtése. Vezetőktől információk gyűjtése. A kapott tájékoztatások elemzése, megvitatása, kezdeményezések összeállítása.	Vezetők részéről tájékoztatás nyújtása. Kapcsolattartók/válaszadók kijelölése, és részükről aktív kommunikáció. A rendszeres tájékoztatás módjának kialakítása. Rendszeres tájékoztatás nyújtása – az összehangolási kötelezettség megvalósításáról [Mvt. 40. § (2)]; – a mentési tervről [Mvt. 45. § (2)]; – a munkavállalók megfelelő utasításokkal történő ellátásáról [Mvt. 54. § (1) i)]; – a szükséges tájékoztatás és utasítások megadásának módjáról, tartalmáról [Mvt. 54. § (7) a)].

5.1.	Tanácskozás, véleménynyilvánítás, intézkedések kezdeményezése kockázatértékeléshez kapcsolódó kérdésekben.	Vezetők részéről tájékoztatás nyújtása. Munkavédelmi szakmai képesítésű személlyel, foglalkozás-egészségügyi szolgáltatóval kapcsolattartás, részükről tájékoztatás nyújtása. Munkavállalóktól információk gyűjtése. Kockázatértékelés megismerése, vélemények összegyűjtése, elemzése, javaslatok tétele, intézkedések kezdeményezése.	Kapcsolattartók/válaszadók kijelölése, és részükről aktív kommunikáció. A rendszeres tájékoztatás módjának kialakítása. Vezetők részéről tájékoztatás nyújtása. Munkavédelmi szakmai képesítésű személlyel, foglalkozás-egészségügyi szolgáltatóval kapcsolattartás, részükről tájékoztatás nyújtása. Tájékoztatás nyújtása a veszélyforrásokról és az ellenük való védekezés módjáról, a kockázatértékelés megállapításairól, a munkavédelmi intézkedések tapasztalatairól [Mvt. 42. § a), 59. § (2)].
5.2.	Tanácskozás, véleménynyilvánítás a foglalkozási eredetű rákkeltő anyagokkal kapcsolatos kérdésekben.	Vezetőktől tájékoztatás kérése, annak az elemzése. Munkavédelmi szakemberrel, foglalkozás-egészségügyi szolgáltatóval kapcsolattartás, tájékoztatás kérése, annak az elemzése. Munkavállalóktól információk gyűjtése, elemzése. Részvétel a foglalkozási eredetű rákkeltő anyagokkal kapcsolatos kérdésekben szervezett fórumon.	Kapcsolattartók/válaszadók részéről aktív kommunikáció. A rendszeres tájékoztatás módjának kialakítása. Vezetők részéről tájékoztatás nyújtása. Munkavédelmi szakemberrel, foglalkozás-egészségügyi szolgáltatóval kapcsolattartás, részükről tájékoztatás nyújtása. Évente legalább egy alkalommal (pl. oktatás, képzés keretében) 26/2000. EüM r. végrehajtásával kapcsolatos észrevételek megtételére, illetve megvitatására fórum biztosítása [26/2000. EüM r. 14. §].
5.3.	Tanácskozás, véleménynyilvánítás, intézkedések kezdeményezése keretében munkahelyi munkavédelmi program előterjesztésére javaslattevel.	Javaslat készítése, figyelemmel a munkáltató munkavédelmi teljesítményére és a munkavállalók tudatosságára. Kollektív munkaügyi vita kezdeményezése.	A munkavállalókkal történő elektronikus és személyes kapcsolattartás lehetőségeinek megteremtése, a célirányos információgyűjtés támogatása (helyszíni biztosítása, az esemény kommunikációja stb.). Munkavédelmi mutatók bemutatása. A felelős munkakör/szervezeti egység kijelölése

6.	Munkavédelmi szabályzattal kapcsolatban egyetértési jog érvényesítése.	Vezetőktől tájékoztatás kérése, annak az elemzése. A munkáltató munkavédelmi szabályozásainak megismerése. Munkavédelmi szakemberrel, foglalkozás-egészségügyi szolgáltatóval kapcsolattartás, tájékoztatás kérése, annak az elemzése. Munkavállalóktól információk gyűjtése, elemzése.	Vezetők részéről tájékoztatás nyújtása. Munkavédelmi szakemberrel, foglalkozás-egészségügyi szolgáltatóval kapcsolattartás, részükről tájékoztatás nyújtása. A munkáltató munkavédelmi szabályozásainak megismertetése.
7.	Részvétel a munkabalesetek kivizsgálásában.	Adatvédelmi előírások megismerése. Részvétel a munkabalesetek kivizsgálásában. Szükség esetén különvélemény összeállítása.	Tájékoztatás az adatvédelmi előírásokról. Kapcsolattartó kijelölése a munkabalesetekkel kapcsolatos információk biztosítása során (esemény, kivizsgálás megkezdése, helyszíne stb.). A képviselő döntési lehetőségének biztosítása már a kivizsgálás megkezdése előtt. A képviselői vélemény megjelenítésének lehetősége a kivizsgálási dokumentációban. Rendszeres tájékoztatás a munkabalesetek nyilvántartásáról és bejelentéséről [59. § (2)].
8.	Közreműködhet a foglalkozási megbetegedések körülményeinek feltárásában.	Adatvédelmi előírások megismerése. Közreműködés a foglalkozási megbetegedések körülményeinek feltárásában a munkavédelmi hatósági kivizsgálás során.	Tájékoztatás az adatvédelmi előírásokról. Tájékoztatás nyújtása a kivizsgálással kapcsolatban, kapcsolatfelvétel lehetősége a körülmények helyszíni feltárását végző munkavédelmi hatósággal. Rendszeres tájékoztatás a foglalkozási megbetegedések nyilvántartásáról és bejelentéséről [Mvt. 59. § (2)]. A felelős munkakör/szervezeti egység kijelölése.
9.	Közreműködhet a fokozott expozíciós eset körülményeinek feltárásában.	Adatvédelmi előírások megismerése. Közreműködés a fokozott expozíciós eset munkáltatói kivizsgálásában, a körülmények feltárásában.	Tájékoztatás az adatvédelmi előírásokról. Kapcsolattartó kijelölése a fokozott expozíciós esetekkel kapcsolatos információk biztosítása során (esemény, kivizsgálás megkezdése, helyszíne stb.). A képviselő döntési lehetőségének biztosítása már a kivizsgálás megkezdését megelőzően [Mvt. 66. § (3)]. A képviselői vélemény megjelenítésének lehetősége a kivizsgálási dokumentációban. A felelős munkakör/szervezeti egység kijelölése.

10.	Meggyőződhet az egészség megővésére, illetőleg a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések megelőzésére tett intézkedések végrehajtásáról.	Adatvédelmi előírások megismerése. Részvétel a munkabalesetek kivizsgálásában. Közreműködés a foglalkozási megbetegedések körülményeinek feltárásában. Az előírt munkáltatói intézkedések véleményezése, javaslatok tétele.	Tájékoztatás az adatvédelmi előírásokról. Munkabaleset, foglalkozási megbetegedés munkáltatói dokumentációjába, különösen a szükséges intézkedésekbe betekintés biztosítása. Tájékoztatás a hatósági kivizsgálás tényéről, időpontjáról és helyszínéről, valamint a megállapításokról. Az intézkedések végrehajtásáról készült dokumentációba betekintés.
11.	Munkavédelmi hatósághoz fordulhat.	A munkavédelmi hatóságtól tájékoztatás kérése, bejelentés megtétele.	Együttműködés a képviselővel és a munkavédelmi hatósággal.
12.	Észrevételek közlése a munkavédelmi hatósági ellenőrzés során, az azt végző személlyel.	Részvétel a hatósági ellenőrzés során.	A képviselő tájékoztatása a hatósági ellenőrzésről (időpont, helyszín), előre nem jelzett időpontban megvalósuló ellenőrzés esetén a képviselő haladéktalan értesítése és a részvétel lehetővé tétele (pl. munkafeladatok módosításával). Tájékoztatás a munkavédelmi hatóságtól kapott munkavédelmi információkról, különösen a munkáltatónál végzett ellenőrzések megállapításairól [Mvt. 59. § (2)].

PARADIGMAVÁLTÁS KÉT ALAPVETŐ MUNKAÁLLATÓI FELADATBAN

Sok vihart kavart 2023 végén két olyan Mvt. módosítás, amelyek megkérdőjeleznek mindent, amit eddig alapkőnek gondoltunk a munkavédelemben. Mindkettő komoly kihívásokat támaszt a munkavállalók munkavédelmi érdekvédelmét ellátókkal szemben.

Munkaköri alkalmasság

A kiindulópont az Mvt. „Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés személyi feltételei” c. alfejezete, amely – az Mt.-vel összhangban – meghatározza azokat a követelményeket, amelyek egy munkakörben foglalkoztatáshoz nélkülözhetetlenek.

*49. § (1) A munkavállaló csak olyan munkára és akkor alkalmazható, ha
a) annak ellátásához megfelelő élettani adottságokkal rendelkezik,*

b) foglalkoztatása az egészségét, testi épségét, illetve a fiatalokú egészséges fejlődését károsan nem befolyásolja,

c) foglalkoztatása nem jelent veszélyt a munkavállaló reprodukciós képességére, magzatára,

d) mások egészségét, testi épségét nem veszélyezteti és a munkára – külön jogszabályokban meghatározottak szerint – alkalmasnak bizonyult.

A munkára való alkalmasságról külön jogszabályban meghatározott orvosi vizsgálat alapján kell dönteni.

A következő § szerint:

50. § A munkavállaló csak olyan munkával bízható meg, amelynek ellátására egészségileg alkalmas, rendelkezik az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéshez szükséges ismeretekkel, készséggel és jártassággal.

Vagyis, mielőtt bárkit is alkalmazna a munkáltató, először is orvosi vizsgálat keretében meg kell győződni arról, hogy alkalmas lesz a feladatok elvégzésére, sem saját magára, sem másra nem jár ez veszéllyel.

Mindannyiunk számára evidencia volt, hogy a munkába lépést megelőzően, utána pedig időszakosan, a munkáltató által kötelezően biztosítandó foglalkozás-egészségügyi szolgáltatás keretében a szakorvos véleményt állít ki arról, hogy foglalkoztatható-e vagy sem a munkavállaló az adott munkakörben, figyelemmel az egyéni adottságaira, egészségi állapotára, a munkakör jellemzőire és a veszélyekre, ártalmakra.

Az idézett rendelkezések változatlanul tartása mellett, 2024. szeptember 1-jei hatállyal két új bekezdéssel egészül ki a 49. §.

(1a) Jogszabályban meghatározott esetekben vagy a munkáltató erre irányuló döntése esetén – az (1b) bekezdésben meghatározott kivétellel – a munkára való alkalmasságról jogszabályban meghatározott orvosi vizsgálat alapján kell dönteni.

(1b) Az (1a) bekezdést nem kell alkalmazni, ha szervezett munkavégzésre irányuló jogviszonyt szabályozó jogszabály az érintett tekintetében sajátos egészségi alkalmassági követelményről rendelkezik.

Ezek alapján tehát az általánosan kötelező orvosi alkalmassági vizsgálat megszűnik 2024. szeptember 1-jétől.

Három lehetőség előtt állunk:

1. Bővül azon jogszabályok köre, amelyek sajátos egészségi alkalmassági követelményt határoznak meg, és akkor ezek miatt megmarad – az érintett munkakörökben – az orvosi vizsgálat.
2. A munkáltató úgy dönt, hogy valamennyi vagy egyes munkakörök esetében – a saját belső szabályozása alapján – továbbra is biztosítja az egészségi alkalmasság orvosi vizsgálatát.
3. Ezentúl a munkáltató valamelyik, az e feladattal megbízott munkavállalója fogja megítélni, az egészségi adatok ismerete és az egészségi állapot vizsgálata nélkül, hogy a dolgozó alkalmas-e a munkakör betöltésére.

Fentiek alapján nyilvánvaló, hogy a munkavédelmi érdekvédelem előtt álló fontos feladat, hogy a munkáltató továbbra is biztosítsa az előzetes és időszakos orvosi vizsgálatokat, hiszen ezek hiánya az érintett munkavállalót és a többieket egyaránt veszélyeztetheti.

A munkavédelmi oktatás

Visszatérve (megismételve azt) az előzőekben már hivatkozott Mvt. 50. §-hoz:

50. § A munkavállaló csak olyan munkával bízható meg, amelynek ellátására egészségileg alkalmas, rendelkezik az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéshez szükséges ismeretekkel, készséggel és jártassággal.

Az Mvt. 55. § (1) és (2) bekezdése határozta meg eddig az alapvető szabályokat, az alábbiak szerint:

55. § (1) A munkáltatónak oktatás keretében gondoskodnia kell arról, hogy a munkavállaló

- a) munkába álláskor,*
- b) munkahely vagy munkakör megváltozásakor, valamint az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek változásakor,*
- c) munkaeszköz átalakításakor vagy új munkaeszköz üzembe helyezésekor,*
- d) új technológia bevezetésekor*

elsajátítsa és a foglalkoztatás teljes időtartama alatt rendelkezzen az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés elméleti és gyakorlati ismereteivel, megismerje a szükséges szabályokat, utasításokat és információkat. Az oktatást rendszeres munkaidőben kell megtartani, és szükség esetén időszakonként – a megváltozott vagy új kockázatokat, megelőzési intézkedéseket is figyelembe véve – meg kell ismételni. Az oktatás elvégzését a tematika megjelölésével és a résztvevők aláírásával ellátva írásban kell rögzíteni.

(2) Az (1) bekezdésben előírt ismeretek megszerzéséig a munkavállaló önállóan nem foglalkoztatható.

Ez a paragrafus 2024. február 1-jei hatállyal kiegészült a (2a) bekezdéssel, az alábbiak szerint:

(2a) A foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter rendeletében meghatározott tevékenységek, munkakörök, álláshelyek esetében az (1) bekezdés a) és b) pontja szerinti oktatás a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter által rendeletben meghatározott általános oktatási tematikának a munkavállaló részére történő átadásával is teljesíthető. Az átadás megtörténhet az oktatási tematikának a munkavállaló számára elérhető belső elektronikus hálózaton történő közzétételével is.

Cikkünk lezárásakor még folyamatban van a rendelet készítése.

Mivel a képviselőknek erős jogosultságaik vannak a munkavédelmi oktatással kapcsolatban, pl.

- meggyőződhetnek arról, hogy a munkavállalók megkapták-e a szükséges utasításokat és tájékoztatást a munkavégzést megelőzően;
- a munkavédelmi oktatást megtervezését és megszervezését meg kell vitatnia velük a munkáltatónak;
- meggyőződhetnek arról, hogy a munkavállalóknak az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre történő felkészítése és felkészültsége megfelelő,

így nincs akadálya annak, hogy kezdeményezzék a munkáltatónál az alapos és teljeskörű munkavédelmi oktatás megtartását, az ismeretek megszerzésének gyakoroltatását.

A munkavállalók élete, testi épsége, egészsége a tét.

A MUNKAVÉDELMI HATÓSÁG ELLENŐRZÉSEI 2024-BEN

2022-ben 8151 munkáltatóra terjedt ki a hatósági ellenőrzés, ezek közel 70%-ánál tapasztaltak szabálytalanságot.¹¹

A munkavédelmi hatóság az ellenőrzések közel kétharmadát a mezőgazdaság, a feldolgozóipar, a gépipar, az építőipar, a külszíni bányászat és az egészségügy területén folytatta le, mivel ezen ágazatok és tevékenységek esetén a munkavállalók egészsége, biztonsága gyakoribb, súlyosabb veszélyeztetésnek van kitéve, illetve az érintett munkavállalói kör indokolta a fokozott ellenőrzést.

¹¹ Összeállításunk lezárásakor csak a 2022. évre volt rendelkezésre álló anyag.

Az ellenőrzések eredményeképpen a munkavédelmi hatóság elsősorban hiányosság megszüntetését előíró határozatban (5928 db) intézkedett, és 4578 esetben kiadmányozott azonnali intézkedést tartalmazó döntést is. Az azonnali intézkedéseket olyan hiányosságok indokolták, amelyek a munkavállalók közvetlen veszélyeztetésével jártak, azaz a szabálytalan tevékenység miatt bármikor bekövetkezhetett volna baleset vagy egészségkárosodás.

2024-ben várható célvizsgálatok

4. táblázat. A munkavédelmi hatóság célvizsgálatai 2024-ben

<i>A célvizsgálat célja</i>	<i>Ellenőrzendő időszak:</i>
A fokozott expozíciós esetszámok csökkentése és a mérgező esetek megelőzése.	2024. 04. 01. – 2024. 05. 31.
Fémipari tevékenységek célvizsgálata.	2024. 09. 01. – 2024. 10. 31.
Vármegyei kezdeményezésű célvizsgálat a munkavállalókat érintő veszélyforrásokra vonatkozóan.	Vármegyei terv szerint
Előre bejelentett ellenőrzés külföldiek és vendégmunkásokat foglalkoztató munkáltatókra.	Vármegyei terv szerint



Kiadja a Menedzser Praxis Szakkönyvtár és Gazdasági Tanácsadó Kft. • Cím: 1139 Budapest, Váci út 99. 4. emelet • Telefon: 06 1 880-7600, fax: 06 1 880-7699 • E-mail: info@menedzserpraxis.hu • honlap: www.menedzserpraxis.hu • Felelős kiadó: a Menedzser Praxis Szakkönyvtár és Gazdasági Tanácsadó Kft. ügyvezető igazgatója • Szerkesztő: Kult Krisztina • Lapterv: Darabos Gabriella • Tördelés: Kiss Tamás • Hirdetések felvétele: a kiadóban vagy a 06 1 880-7611-es telefonszámon • Együttműködő partnerünk: VIP Control Kft. • Felnevelési nyilvántartási szám: B/2020/000053
A kiadványunkban szereplő adatokat és információkat a legnagyobb gondossággal állítottuk össze. • A közölt információkban tapasztalható, időközben bekövetkezett esetleges változásokért nem áll módunkban felelősséget vállalni, ebben az esetben nem garantálhatunk teljes kifogástalanságot. • Minden jog fenntartva! • A kiadó írásos engedélye nélkül a mű kivonatként sem sokszorosítható semmiféle formában (elektronikus és mágneses vagy más adathordozón), így ennek terjesztése és értékesítése is tiltott.



Menedzser Praxis Szakkiadó és Gazdasági Tanácsadó Kft.

1139 Budapest, Váci út 99-105. 4. emelet
Telefon: 061-880-7600 • Fax: 061-880-7699

E-mail: info@mprx.hu

Web: www.menedzserpraxis.hu

Adószám: 13598145-2-41

EU adószám: HU13598145

Céggjegyzékszám: 01-09-883770