

**VENDÉGLÁTÓ ÉS IDEGENFORGALMI
SZAKSZERVEZET**

**Munkavédelmi képviselő választás
2008. november 17-28.**

Választási segédanyag

MUNKAVÉDELMI KÉPVISELŐ VÁLASZTÁS 2008. november 17-28.

Választás ajánlott időpontja: 2008. november 17-28-ig

Választási Bizottság megalakítása legkésőbb 8 héttel a választások előtt:

2008. szeptember 22-től-október 3-ig.

Jelölt lista közzététele a választás előtt legalább 3 héttel: 2008. október 27-november 7-ig.

Jegyzőkönyv beküldési határidő: 2008. december 5.

1. Az Munkavédelemről szóló 1993. évi tv. / továbbiakban Mvt. / 70/A. § (1) bekezdése szerint: *"A munkavállalók az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő jogaik és érdekeik képviselétére jogosultak maguk közül - a következők szerint - képviselőt vagy képviselőket (a továbbiakban: munkavédelmi képviselő) választani."*
 1. A munkavállalók alanyi joga a munkavédelmi képviselő választás. Azaz a választás nincs kötve semmilyen minimális munkavállalói létszámhoz. A munkavállalók néhány főt foglalkoztató munkáltatónál is jogosultak képviselőt választani.
 2. 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.).
 3. A munkavédelmi képviselő választására vonatkozó munkavállalói jogosultság független attól, hogy állami-, vagy magán-, illetve hazai vagy külföldi tulajdonban van-e a cég, továbbá attól is, hogy milyen társasági formában (kft, rt, stb.) működik.
2. *munkavédelmi képviselő választást kell tartani minden olyan munkáltatónál, ahol a Munka Törvénykönyve hatálya alá tartozó munkavállalók létszáma legalább ötven fő. A választás megtartásának a lebonyolítása, a feltételek biztosítása a munkáltató kötelezettsége."*
 1. A munkavédelmi képviselő választást kezdeményezik: a munkavállalók, a munkahelyen működő üzemi tanács és/vagy képvisellel rendelkező szakszervezet.

Amennyiben ilyen kezdeményezés nincs, a munkáltató - a munkahelyen szokásos módon - tájékoztassa a munkavállalókat e törvényi kötelezettségről, azaz a munkavédelmi képviselőválasztás megtartásáról.

A munkáltató egyben közölje azt is, hogy az Mvt. szerint a választás megtartásának szabályos lebonyolításáért felelős. Ez nem jelentheti azt, hogy a választási bizottság munkájában részt vegyen, annak munkavégzését befolyásolja, csak a törvényes feltételek érvényesülésére ügyel. Egyben biztosítja a választás feltételeit. Tájékoztatja a munkavállalókat, hogy a választáshoz arra van szükség, hogy a munkavállalók hozzanak létre választási bizottság(oka)t és bonyolítsák le a törvényi előírásoknak megfelelően a munkavédelmi képviselő választást.

1. Alapelv: minden munkáltatói munkavédelmi jogosítvánnyal részben vagy egészben rendelkező vezetőnek legyen munkavédelmi képviselő (bizottság) partnere. A vezetőnek részben vagy egészben rendelkeznie kell az Mvt. 54-56. §-aiban felsorolt jogkörökkel, irányítania kell a munkavédelmi feladatokat az adott munkáltatónál, pl. kockázat-értékelés, felülvizsgálat elvégzésében való közreműködés, a kötelező orvosi vizsgálatra való küldés elrendelése, a munkabalesetek és a foglalkozási megbetegedések kivizsgálása, nyilvántartása, oktatás munkába álláskor, új technológia, új munkaeszköz bevezetésekor, egyéni védőeszköz juttatásának szabályzata, stb.
2. A képviselők lehetőleg olyan számban kerüljenek megválasztásra, amit a területen folyó tevékenység jellege indokol, illetve ahányan el tudják látni a munkavédelmi képviselőt, és egyben érvényesüljön a gazdasági racionalitás is.

1. A munkavédelmi képviselők választásának szabályai

"...A munkavédelmi képviselők megválasztásának, megbízatása megszűnésének, visszahívásának rendjére, működési területére a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvénynek (Mt.) az üzemi tanács tagjaira, illetve az üzemi megbízottra vonatkozó rendelkezéseit

kell megfelelően alkalmazni, ideértve a központi munkavédelmi bizottság megalakításának lehetőségét is." [Mvt. 70/A § (3) bekezdés]

1. A munkavédelmi képviselővé választás személyi feltételei.

1. *"Munkavédelmi képviselővé 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 feltételként nem kell figyelembe venni."* [Mvt. 70/A. § (2) bekezdés]

2. Nem választható munkavédelmi képviselővé az, aki munkáltatói jogot gyakorol, illetve a munkáltató vezetőjének közeli hozzátartozója, továbbá, aki a választási bizottság tagja, valamint az, aki a munkáltatónál munkaviszony keretében főtevékenységként munkavédelmi (munkabiztonsági, foglalkozás-egészségügyi, stb.) feladatokat lát el. [Mt. 46. § (2) illetve (4) bekezdések]

- Munkáltatói jognak minősül a munkaviszony létesítésére, megszüntetésére, a munkaviszonyból származó kötelezettségek vétkes megszegése esetén jogkövetkezmények alkalmazására (Mt. 109. §), illetőleg kártérítési felelősség megállapítására [Mt. 173. § (2) bekezdés] vonatkozó jogosultság.

- Közeli hozzátartozó: a házastárs, az egyenes ágbeli rokon, a házastárs egyenes ágbeli rokona, az örökbe fogadott mostoha és nevelt gyermek, az örökbe fogadó, a mostoha és a nevelő szülő, a testvér, valamint az élettárs.

1. *"A munkavédelmi képviselőt egyenlő, titkos és közvetlen szavazással négy évre választják."* [Mvt. 70/A. § (3) bekezdés]

2. A választásra jogosult, valamint választható munkavállalók jegyzékét a munkáltatónak a választási bizottság kérésére öt napon belül rendelkezésre bocsátott adatai alapján a választási bizottság állapítja meg és teszi közzé. [Mt. 47. § (2) bekezdés]

1. Választási bizottság létrehozása, tevékenysége

[Mt. 48-57. §-ai alapján]

1. A választási bizottság létrehozásának szabályai.

A jelölés és a választás lebonyolítására a választásra jogosult munkavállalók közül legkésőbb a választást nyolc héttel megelőzően választási bizottságot kell létrehozni.

- A választási bizottságot, ahol már működnek munkavédelmi képviselők (bizottság) akkor ők, annak hiányában az üzemi tanács, annak hiányában a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet és mindezek hiányában a munkavállalók közössége hozza létre.
- Nem lehet a választási bizottság tagja, aki a bizottság megalakításának időpontjában munkavédelmi képviselő és a munkavédelmi bizottság tagja vagy elnöke.
- A választási bizottságot - amennyiben van - a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetek képviselőiből, illetve a nem szervezett munkavállalók képviselőiből kell megalakítani.
- A választási bizottság munkájában a munkáltató nem vehet részt, azt nem befolyásolhatja.
- A választási bizottságnak minden olyan területen működnie kell, ahol képviselő(ke)t választanak. Egy választási bizottság több választási körzetben is tevékenykedhet, de ebben az esetben biztosítani kell, hogy minden érintett körzetből legyen tag a választási bizottságban. Ugyanakkor a jelölést és a választást csak elkülönítve körzetenként lehet lebonyolítani.
- A választási bizottság tagjainak számáról az Mt., illetve az Mvt. nem rendelkezik. Az egy választási körzetben működő bizottságba célszerű három

tagot felkérni, a több körzetben működő bizottságba pedig legalább annyit, hogy minden körzet képviselve legyen.

- A szakmailag, területileg, szervezetileg erősen tagolt munkahelyek esetében a választási tevékenység összehangolására, valamennyi terület képviselőjének részvételével központi választási bizottság is létrehozható. /pl, ahol SZIB működik ott ezt ajánlatos létrehozni/
- A választási bizottság feladatkörében
 - meghatározza a jelöltállítás határidejét, illetve a választás időpontját,
 - gondoskodik a jelölés és a választás törvényes rendjének megőrzéséről,
 - megállapítja a szavazatszámolás részletes szabályait.
- Ahol már működik munkavédelmi képviselet, akkor ők, ha nem, akkor a választási bizottság - a törvényi rendelkezések alapján, a helyi sajátosságok figyelembevételével - a munkáltatóval konzultálva, az üzemi tanáccsal, a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezettel egyeztetve helyi választási szabályzatban rögzítheti a munkahely egészére vonatkozó választási tennivalókat.

1. Jelöltállítás szabályai:

- **A munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet - a már működő munkavédelmi képviselővel (bizottsággal) konzultálva - tagjai közül önállóan állíthat jelöltet.** Jogszabály nem tiltja annak lehetőségét, hogy egy szakszervezeti tisztségviselőt munkavédelmi képviselőnek, valamint az üzemi tanács tagjának egyaránt megválasszanak.

- Jelöltet állíthat a választásra jogosult munkavállalók legalább tíz százaléka, vagy legalább tíz fő választásra jogosult munkavállaló is. A jelölteknek írásban kell nyilatkozniuk, hogy a jelölést elfogadják.
- A választási bizottság a választást megelőzően **legalább három héttel összeállítja és közzé teszi a jelöltek listáját.** A jelöltállítás akkor tekinthető érvényesnek, ha a jelöltek száma legalább a választható képviselők számának megfelel. Érvénytelen jelölés esetében a jelöltállítási időszakot meg kell hosszabbítani, úgy, hogy a jelölés érvényes legyen, és a választás törvényi határidői ne csorbuljanak.

1. A választás szabályai.

- A választási bizottság - a jelöltlistának megfelelően - elkészíti a szavazólapokat. A szavazólapra a jelöltek a nevük szerinti ABC sorrendben kerülnek fel. **A szavazólapon a VISZ által állított jelölt neve mellett a VISZ nevét is fel kell tüntetni.**
- A **választási bizottság** gondoskodik a szavazás megszervezéséről, a szavazatszedő bizottságok összeállításáról. A szavazatszedő bizottság tagjait a választási bizottság kéri fel. Saját döntése alapján saját tagjait is felkérheti, vagy átvállalhatja a szavazás lebonyolítását.
- A munkavédelmi képviselőt egyenlő, titkos és közvetlen szavazással választják. A szavazólapon a választani kívánt jelölt nevét egyértelműen meg kell jelölni. Érvénytelen a szavazat, ha azt nem a "hivatalos" szavazólapon adták le; ha nem lehet megállapítani, hogy a szavazatot kire adták le; a szavazólapon a megválasztható képviselő számánál több jelöltet jelöltek meg.

- A választás akkor **érvényes**, ha azon **a választásra jogosultak több mint fele részt vett**. Ebből a szempontból nem kell figyelembe venni azt a választásra jogosult munkavállalót, aki a választás időpontjában
 - keresőképtelen beteg,
 - szülési vagy egyéb munkaidő-kedvezmények igénybevétele okából fizetés nélküli szabadságon van,
 - egy hetet meghaladó időtartamú tartós kiküldetésben van, feltéve, hogy a választáson nem vett részt.

A munkáltató és a munkáltatói jog gyakorlója rendelkezik szavazati joggal. A törvény csak a választhatóságból zárja ki.

- **Érvénytelen választás esetén a választást kilencven napon belül meg kell ismételni.** Új választást harminc napon belül tartani nem lehet. A megismételt választást akkor kell érvényesnek tekinteni, ha azon a választásra jogosultak több mint egyharmada részt vett. Ebben az esetben a képviselő megválasztása csak két évre szól. Ha a megismételt választás is érvénytelen, újabb képviselő választást egy év múlva kell tartani.
- **Megválasztott képviselőnek azokat kell tekinteni, akik a leadott érvényes szavazatok közül a legtöbbet, de legalább a szavazatok harminc százalékát megszerezték.** Szavazategyenlőség esetén előre meghatározott módon és sorrendben a munkáltatónál fennálló hosszabb munkaviszonyt és/vagy a magasabb képzettséget és/vagy a nagyobb munkavédelmi ismeretet és gyakorlatot ajánlatos figyelembe venni.
- Azokban a választási körzetekben, ahol egyetlen jelölt sem szerezte meg a szavazatok legalább harminc százalékát, ott a választás eredménytelen. ezeken a helyeken harminc napon belül új választást kell tartani. Az új választáson a választást megelőző tizenöt napig új jelöltek állíthatók.

- **Azokat a jelölteket, akik az érvényesen leadott szavazatok legalább húsz százalékát megszerezték, a körzet pótképviselőjének kell tekinteni.** A körzet megválasztott képviselőjének esetleges kiesésekor a megbízatás időtartamára képviselővé behívható.
- A választást az egyes választási körzetekben lehetőleg azonos időben (néhány napon belül) indokolt lebonyolítani. A szavazó urnák csak a választási bizottság által és a választás befejezése után, azonos helyen és időben bonthatók fel.
- **A szavazatokat a választási bizottság számolja össze. Ennek alapján haladéktalanul megállapítja és közzé teszi a választás eredményét, továbbá erről tájékoztatja a munkáltatót is.**
- **A választásról a választási bizottság jegyzőkönyvet készít. A jegyzőkönyvet a megbízatásának megszűnéséig a munkavédelmi képviselő őrzi.**
- **Egy példányát a VISZ Titkárság címére / 1066 Bp Benczúr u. 45. / kérünk beküldeni 2008. december 5-ig.**

1. Képviselői mandátum megszűnése.

- A munkavédelmi képviselő megbízatása megszűnik:
 - megbízatási ideje lejártával,
 - lemondással,
 - visszahívással,
 - cselekvőképességének elvesztésével,
 - ha hat hónapot meghaladó időtartamban munkáltatói jogok gyakorlójává válik,
 - ha a munkáltatónál munkaviszony keretében munkavédelmi (munkabiztonsági, munkaegészségügyi, stb.) szakfeladatokat lát el,
 - ha a munkáltató vagy a munkáltató vezetőjének közeli hozzátartozójává válik,
 - ha mandátuma lejárt,
 - munkaviszonya megszűnésével,
 - a képviselő halálával.

- Ha a képviselő megbízatása megszűnik, a kieső képviselő helyére a megválasztott, pótképviselőt kell behívni. A kieső képviselő helyére annak a szakszervezetnek a legtöbb szavazatot megszerzett, pótképviselőjét kell behívni, amelynek a kieső képviselője jelöltje volt. Ha a kieső képviselő nem szakszervezeti tag, a szakszervezethez nem tartozó, legtöbb szavazattal rendelkező pótképviselőt kell behívni. Ha nincs pótképviselő a szakszervezetek részéről, akkor a delegálás sorrendjét a pótképviselők között megszerzett nagyobb számú érvényes szavazat határozza meg.
- 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 ismételt meg.
- Ha a munkavédelmi képviselő hat hónapot meg nem haladó időtartamra munkáltatói jogkör gyakorlására jogosulttá válik, ez időtartam alatt a munkavédelmi képviselői jogai szünetelnek. Amennyiben a képviselő véglegesen munkáltatói jogok gyakorlására válik jogosulttá, 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.

A munkavédelmi képviselő mandátumának megszüntetésétől számított három hónapon belül - kivéve ha az a mandátuma lejárt miatt, illetve a munkáltató jogutód nélküli megszűnése miatt szűnt meg - új képviselő választást kell tartani.

1. A munkáltató személyében bekövetkezett **jogutódlás** során követendő eljárás. [Mt . 56/A. §-a alapján]
 - A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás során mind az egyesülést, mind a szétválást követően létre jött munkáltatónál az előző munkáltatónál megválasztott munkavédelmi képviselő mandátuma az új képviselő választásig, de legfeljebb hat hónapig fennáll. Ez idő alatt ideiglenes munkavédelmi képviselőként jogosítványait teljes körűen gyakorolja.
 - **Összevonás** esetén, ha működik munkavédelmi bizottság, annak munkájában az ideiglenes munkavédelmi képviselő vesz részt. A munkavédelmi bizottság mandátuma is legfeljebb hat hónapig érvényes.
 - **Szétválás** esetén a jogosítványokat az ideiglenes munkavédelmi képviselő, illetve - szétválással létrejött szervezeti egységeknél - az általa az érintettek közül kijelölt munkavállaló ideiglenes munkavédelmi képviselőként legfeljebb hat hónapig gyakorolja.
 - A jogutódlás a jogutód munkáltatónál korábban megválasztott munkavédelmi képviselő működését nem érinti. Ugyanakkor biztosítani kell a jogutódlással érintett munkavállalók munkavédelmi képviselői jogát is. Ezért a jogutódlás bekövetkezésének időpontjáig a jogelőd munkáltatónál működő
 - munkavédelmi képviselő kijelöli azt a delegált tagot, aki a jogutód munkáltatónál működő képviselővel együtt jogosultak a jogok gyakorlására,

- o (központi) munkavédelmi bizottság kijelöli azt a delegált tagot, aki a jogutód munkáltató (központi) munkavédelmi bizottságának teljes jogú tagja.

A kijelölők a delegált tagok személyéről - írásban - tájékoztatják a jogutód munkavédelmi képviselőt és a jogutód munkáltatót.

A delegált tag megbízatása a jogutód munkáltató munkavédelmi képviselőinek a megbízatásáig tart.

- o Ha a jogutódlás időpontjában a jogutódlással érintett munkavállalók létszáma eléri a jogutód munkáltatónál munkaviszonyban álló munkavállalók létszámának húsz százalékát, a munkavédelmi képviselő - a fentiekben leírt módon - az új választásokig, de legfeljebb egy évig működhet.

1. 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]

1. A munkahelyi munkavédelmi bizottságok létrehozása

A munkáltatónál egy vagy több munkahelyi munkavédelmi bizottság hozható létre.

- o 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 létszámarányos képviselője és a racionális működtetés feltétele.
- o Azoknál a munkáltatóknál (rt, holding, stb.), ahol több olyan részegység van (telephely, részleg, üzemigazgatóság, divízió, stb.), amelyek élén munkáltatói jogkörrel rendelkező, 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 létszámarányos 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 munkavállalók nagy részét érintik. Koordinálja a helyi munkavédelmi bizottságok tevékenységét, azok munkáját illetően döntést nem hozhat.

1. A munkahelyi munkavédelmi bizottság működése

[Mt. 60-61. §-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 tagok több, mint a fele részt vesz. Az ülésen a tagok csak személyesen vehetnek részt.
- A bizottság határozatait szótöbbséggel hozza. Szavazategyenlőség 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 bizottság jogosítványainak gyakorlását és a munkáltatóval való kapcsolatrendszerét érintő kérdéseket, a munkáltatóval közösen kialakított megállapodásban rögzítsék.

1. 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 édekképviselőknek más jogszabályban - így különösen az Mt.-ben, - szabályozott, munkavédelemmel kapcsolatos jogait." [Mvt. 5. §]

1. Az Mvt. felhatalmazása alapján a munkavédelmi képviselő és a bizottság széles körű jogokkal és jogi eszközökkel rendelkezik. Így rendelkeznek tájékozási, tájékoztatást kérő, 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."*

- 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. e g yes joghelyein - zárójelbe téve a bizottság szót - a munkavédelmi képviselő mellett az adott jogosultságok gyakorlójaként a bizottságot is feltünteti.

1. *"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.
1. *"A munkáltató a munkavállalót tájékoztatja az Mvt. VI. fejezetében meghatározott munkahelyi munkavédelmi tanácskozási és érdekképviselői 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]

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

- Az eljárási kötelezettsége keretében a megválasztását követően a munkavállalók érdekében gondosan eljárni a munkáltatónál.
- A választókkal 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 együttműködés kialakítása 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 csak a munkáltató írásbeli engedélyével, jogos gazdasági érdekeinek veszélyeztetése, illetve a munkavállalók személyiségi jogainak megsértése nélkül hozhatja nyilvánosságra [Mt. 69. §]. Ez éppen úgy vonatkozik például a munkáltató fejlesztési, beruházási, stratégiai elképzeléseire, gazdasági mutatóira, pénzügyi helyzetére, mint a munkavállaló egészségi állapotára, családi viszonyaira.

PARITÁSOS MUNKAVÉDELMI TESTÜLET

1. A paritásos munkavédelmi testület létrehozása és működése

"Annál a munkáltatónál, ahol a foglalkoztatottak száma legalább ötven fő és munkavédelmi képviselők működnek, összmunkáltatói szinten paritásos munkavédelmi testületet hoz létre a munkáltató. (a továbbiakban: testület), amelyben egyenlő számban vesznek részt a munkavállalók és a munkáltatók képviselői." [Mvt. 70/B § (1) bekezdés]

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 munkahelyi folyamatos párbeszéd, döntés-előkészítés intézményes fórumának megteremtése. A testületet a legalább ötven főt foglalkoztató munkáltatónál hozzák létre.

2. A testület létrehozása, működése.

1. Az Mvt. 70/B. § 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 és lebonyolításának feltételeit.

(4) A munkáltató köteles a testületbe döntésre jogosult vezető állású munkavállalót (Mt. 188. §), 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 négy 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."

1. A paritásos testület feladatai.

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

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, felügyeleti ellenőrzés. A felek által kezdeményezett témákat is ajánlott a testületi ülésen megvitatni.
- Ugyanakkor működése nem érinti a munkavédelmi képviselő (bizottság) jogállását.

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) bekezdés 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) bekezdés]

2. "c) állást foglal a munkavédelmet érintő belső szabályok tervezetéről." [Mvt. 70/B § (7) bekezdése]

- A testület feladata, hogy a munkáltatónál kiadásra kerülő, a munkavédelmet érintő valamennyi belső szabályzatról, valamint munkavédelmi tárgyú munkautasításról 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) bekezdés] Ebben az esetben ki kell alakítani azt az eljárási szabályt, miszerint a testület egyeztető és döntés-előkészítő szerepe is érvényesül, de a képviselőlet egyetértési jogosítványa se csorbuljon.

ÖSSZEFOGLALVA

A munkavállalók az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő jogaik és érdekeik képviselőjére jogosultak maguk közül **munkavédelmi képviselőt** választani

Választás ajánlott időpontja: 2008. november 17-28-ig

Választási Bizottság megalakítása legkésőbb 8 héttel a választások előtt:

2008. szeptember 22-től-október 3-ig.

Jelölt lista közzététele a választás előtt legalább 3 héttel: 2008. október 27-november 7-ig.

Jegyzőkönyv beküldési határidő: 2008. december 5.

- Minden munkáltatónál, ahol az MT hatálya alá tartozó munkavállalók létszáma legalább 50 fő, munkavédelmi képviselő választást kell tartani
- A választás lebonyolítása, a feltételek biztosítása a munkáltató kötelezettsége
- Önálló telephelyen akkor lehet, ha a munkavédelmi jogosítványok az önálló telephely vezetőjét részben vagy egészben megilletik
- Munkavédelmi képviselővé az választható, aki 6 hónapja a munkáltatóval munkavégzésre irányuló jogviszonyban áll
- A munkavédelmi képviselőt titkos és közvetlen szavazással **négy évre választják**
- A munkavédelmi képviselők megválasztásának, megbízatása megszűnésének, visszahívása rendjére, működési területére az **MT üzemi tanács tagjaira vonatkozó rendelkezéseit kell alkalmazni**, ideértve a központi munkavédelmi bizottság megalakításának lehetőségét is
- Ahol a foglalkoztatottak száma legalább 50 fő, és munkavédelmi képviselők működnek, össz- munkáltatói szinten **paritásos munkavédelmi testületet** kell létrehozni
- A testületnek a munkavállalói és munkáltatói oldalán azonos számú rendes és póttagot választanak a munkavédelmi képviselők maguk közül titkos szavazás útján
- A munkáltató kezdeményezi a testület létrehozását, biztosítja a szavazás lebonyolításának feltételeit
- A munkáltató köteles a testületbe döntésre jogosult vezető állású munkavállalót delegálni, továbbá munkáltatói munkavédelmi feladatokat részben vagy egészben ellátó személyt kijelölni
- A testület rendes és póttagjának megbízatása négy évre szól
- A testület elnöki tisztét felváltva gyakorolja a két oldal, valamint megállapodik működési rendjében

- A testület működésének feltételeit a munkáltató biztosítja
- A testület az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre vonatkozó érdekegyeztető tevékenysége keretében:
 - Rendszeresen, de évente legalább egyszer értékeli a munkavédelmi helyzet és tevékenység alakulását
 - Megvitatja a munkahelyi munkavédelmi programot
 - Állást foglal a munkavédelmet érintő belső szabályok tervezetéről.

A testület működése nem érinti a munkavédelmi képviselő jogállását.

A munkavédelmi képviselő jogosult meggyőződni a munkahelyeken az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek érvényesüléséről, így különösen

- A munkahelyek, munkaeszközök és egyéni védőeszközök biztonságos voltáról
- Az egészség megóvására és a munkabalesetek megelőzésére tett intézkedések végrehajtásáról
- A munkavállalók munkavédelmi felkészítéséről és felkészültségéről

Szakértőt igénybe venni előzetes megállapodás alapján

Kezdeményezésre a munkáltatónak intézkednie, vagy 8 napon belül válaszolnia kell

A munkáltatónak biztosítania kell a feltételeket, hogy a munkavédelmi képviselő jogait gyakorolhassa, így pl

- Munkaidő kedvezményt
- Szükséges eszközöket
- Működési, technikai, anyagi feltételeket
- Képzést rendes munkaidőben

Nagyon fontos, hogy megfelelő VISZ jelölteket állítsunk a **munkavédelmi képviselői helyekre**, hogy lehetőségünk legyen a munkavállalók munkakörülményein javítani, rákényszerítve a munkáltatókat az egészséges és biztonságos munkakörülmények megteremtésére.

A paritásos munkavédelmi testületek munkáján keresztül pedig egy újabb vállalati érdekegyeztető fórumon nyílik lehetősége a szakszervezetnek a munkavállalók érdekeinek képviselésére.

Budapest, 2008. szeptember 10.

VENDÉGLÁTÓ ÉS IDEGENFORGALMI SZAKSZERVEZET
ELNÖKSÉGE

Melléklet: 3 db

