Munkavédelmi ismeretek az szociális ágazatban dolgozók részére

Készült a Független Egészségügyi Szakszervezet megbízásából
a
MENTOR Informatikai és Oktatási Kft. közreműködésével
a GINOP-5.3.4-2017-00034 projekt keretein belül

Írta: Dr. Dudás Katalin
Lektorálta: Dr. Koch Mária Magdolna

2019.

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Tartalomjegyzék

Bevezető **4**

I. A munkavédelmi képviselők jogainak gyakorlásához, feladataik teljesítéséhez szükséges ismeretek, a hatósággal való kapcsolattartás módja **8**

1. A munkavédelmi képviselő jogállása (ki lehet és ki alkalmas rá) *8*

2. A munkavédelmi képviselő választás feltételei és lebonyolítása *9*
Kötelező választás 9
A választójog 10
A választás lebonyolítása 10
A szakszervezet szerepe választásnál 13

3. A megválasztott képviselő jogai és kötelezettségei (a kommunikáció formái és módja munkáltatóval, a munkabiztonsági szakemberrel, foglalkozás-egészségügyi orvossal, a munkavédelmi hatósággal) *13*
Tanácskozás és javaslattétel joga 14
A mindenkit terhelő együttműködési kötelezettség 14
Munkáltatói tájékoztatási kötelezettségek 15
Képviselői ellenőrzési jog 17
Egyéb együttműködési kötelezettségek 17

4. A munkavédelmi képviselőt megillető védelem *17*

5. A munkavédelmi képviseleti rendszer további intézményei (bizottság, paritásos testület, közvetlen konzultáció a munkavállalókkal) *18*

6. A munkavédelmi hatóság (fogalma, intézkedései, a kapcsolattartás módja) *19*
A munkavédelmi hatóság és hatásköre 20
Jogorvoslatok 24
Hatósági nyilvántartás 24

II. A szakszervezet szerepe az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkafeltételek kikényszerítésében **25**

1. A szakszervezet jogosítványai (tájékozódási, véleményezési, konzultációs, ellenőrzési és szabályozási jogok) *25*
Közvetlen ellenőrzési jog helyett: információkérés joga 25
Ellenőrzési jog a munkavédelmi képviselőn keresztül 25
Intézkedési lehetőségek az ellenőrzés alapján 26

2. A szakszervezet és a munkavédelmi képviselet közötti viszony *27*

III. Alapvető munkavédelmi ismeretek **28**

1. A munkavédelem alapelvei (a munkavédelemhez való jog alkotmányos alapjog, objektív felelősség a munkahely megfelelőségéért, pénzben történő megváltás tilalma) *28*

2. A munkáltató tárgyi, személyi, és szervezési kötelezettsége általában *29*

3. A munkahely, munkakörnyezet kialakítására vonatkozó alapvető rendelkezések *30*

4. A gépek, berendezések, munkaeszközök *31*

5. Egyéni védőeszköz megfelelő használata *32*

6. A munkaköri alkalmasság *34*

7. A munkavédelmi oktatás *36*

8. A munka megszervezésének kötelezettsége *37*
A megfelelő utasítás fogalma 37
Az utasításadás kötelezettsége 37
Az utasítás végrehajtásának megtagadási joga 38
A munkavédelmi szabályzatok célja, szakmai követelmények ismertetése 40
A munkavédelmi képviselő ezzel kapcsolatos jogosítványai 42

9. A kockázatértékelés fogalma és végrehajtása *42*
A kockázatértékelés módszere 45
A kockázatértékelés mint dokumentum, és intézkedési terv 47
A munkavédelmi képviselő ezzel kapcsolatos jogosítványai 48

IV. A munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések kivizsgálási szabályai, a munkavédelmi képviselő szerepe a kivizsgálásban és a megelőzésben 49

1. A munkabaleset fogalma, kivizsgálása, jegyzőkönyv, nyilvántartás és hatósági bejelentés 49
2. A foglalkozási megbetegedés fogalma (alapos gyanú, szakhatósági eljárás) 53
3. A munkabalesettel összefüggő társadalombiztosítási ismeretek 55
4. A munkabalesettel összefüggő más felelősségi formák (közigazgatási, büntetőjogi, munkáltató kártérítési felelősség, társadalombiztosítás megtérítési igénye) 57
5. A tűszúrásos és vágási sérülések okozta balesetek 61

V. Az ágazat egészségkárosító kockázatai 63

1. Fizikai, ergonómiai tényezők 63
2. Biológiai kóroki tényezők 64
3. Kémiai tényezők 66
4. Pszichoszociális tényezők 66

VI. A kockázatok munkakörönkénti csoportosítása 67

1. Ápolói munkakör 67
2. Szociális munkások és asszisztensek, családsegítők, családgondozók 68
3. Irodai típusú tevékenységek 69

Munkavédelmi tesztek a szociális ágazatban dolgozók részére 75

Bevezető

A jelen tananyag a Független Egészségügyi Szakszervezet kezdeményezésére és közreműködésével, valamint a szakterületen dolgozó elismert szakemberek bevonásával készült - hiánypótló kíván lenni a munkavédelem területén dolgozók - elsősorban a munkavédelmi képviselők- számára. A korábban forgalomba került tananyagok jellemzően nem voltak ágazatspecifikusak, így az egészségügyi és szociális ágazatban dolgozók számára kevésbé használhatók. A Független Egészségügyi Szakszervezet és a Munkástanácsok Országos Szövetsége által A GINOP-5-3-4- pályázat keretében elnyert támogatás módot adott a humán-egészségügyi ágazatban dolgozók számára testreszabott tananyag elkészítését, és ennek alapján képzések lefolytatását. A munkavédelmi törvény közelmúltban történt módosítása során a munkavédelmi képviselők képzése csak a felnőttképzési törvény szerinti-tehát engedélyezett, vagy az állam által más módon elismert képzés keretében folytatható. E változtatás célja, hogy a munkavédelmi képviselők valóban érdemi, használható képzésben vegyenek részt. A jelen tananyag engedélyezett képzési tematika alapján készült, és kifejezetten az ágazatban tevékenykedőket érintő ismereteket is nyújt az általános-mindenkire kiterjedő szabályok mellett. A tananyag írott és elektronikus formában is elkészül, és digitálisan folyamatosan korszerűsítésre kerül. Számos utalás található benne a témához kapcsolódó szakmai anyagokra, melyeket, és más a munkavédelemhez kapcsolódó a projekt során elkészített vagy feldolgozott jogszabály, útmutató megtalálható a projekt honlapján munkavedelem.fesz.eu honlapon. A szakmai anyagok a jövőben is frissítésre kerülnek. Az ágazatban dolgozó munkavédelmi képviselők részére a Független Egészségügyi Szakszervezet a jövőben is szakmai segítséget nyújt.

A szervezetünk a Független Egészségügyi Szakszervezet, mely az egészségügyi és a szociális ágazatban dolgozók érdekvédelmi szervezete, nemcsak a bér-és jövedelmek emelését, hanem a munkavállalók munka melletti védelmét is fontosnak tarja. Tények igazolják, hogy az ágazatban dolgozók baleseti és megbetegedési kockázata magasabb, mint máshol, és sok esetben különösen a foglalkozási megbetegedések esetén a dolgozók nincsenek is tudatában azzal, hogy a megbetegedésük a munkahelyükkel, a végzett munkával kapcsolatba hozható. Nem ismerik, melyek azok az eszközök, amelyekkel védhetik az egészségüket, és nem is követelik azt meg a munkáltatótól. Előfordul, hogy a munkahelyük elvesztésétől való félelem miatt belemennek abba, hogy az őket ért balesetet, megbetegedést ne minősítsék üzemi balesetnek, vagy foglakozási megbetegedésnek és így az egészségügyi problémákon kívül anyagi hátrányba is kerülnek. A munkavédelmi törvény 2016 óta kötelezővé teszi az egészségügyi és szociális intézményekben is a munkavédelmi képviselők választását, és a folyamatos képzésüket is, annak érdekében, hogy valóban a munkavédelem őrei lehessenek az adott intézményekben.

Mivel egy viszonylag új feladatkörről van szó - jó néhány esetben még a megválasztásukra sem került sor, így igen fontos a munkavédelmi képviselők megfelelő felkészítése, hogy valóban érvényesüljön a törvény szellemisége. A munkavédelmi törvény által leírt feladataik azt a célt szolgálják, hogy figyeljenek a munkavédelmi szabályok betartására, és segítsék ebben a munkavállalókat is. Szorosan együtt kell működniük a munkáltatóval, így várhatóan azok is több hangsúlyt fognak fektetni a munkavédelmi, munkaegészségügyi szabályok betartására. A munkavédelmi képviselők feladata az is, hogy részt vegyenek a balesetek kivizsgálásában és segítsenek a foglalkozási megbetegedések azonosításában is. Feladataikat és annak törvényi hátterét a tananyag részletesen bemutatja.

A munkaviszonyban a „*munkaerő ára*”, ellenértéke a munkabér. A munkaerő felhasználása, a munkavégzés körülményei negatív hatással lehetnek a munkavállaló egészségére, ezt a kockázatot azonban a munkabér mértéke − bármilyen összegben is kerül meghatározására – nem ellensúlyozza. Ezt azt jelenti, hogy a munkavállalónak nincs ráhatása a munkavégzés feltételeinek kialakítására, ezért a munkáltató köteles szavatolni, hogy az általa biztosított munkaeszköz, anyag és körülmények megfelelnek a biztonságos és egészséget nem veszélyeztető követelményeknek. Éppen ezért a jog *kifejezetten tiltja, hogy az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek teljesítése helyett a munkáltató pénzbeli vagy egyéb megváltást adjon a munkavállalónak*[1].

A munkavégzés minden negatív hatása természetesen nem küszöbölhető ki, de azoknak a veszélyeztető tényezőknek kiküszöbölése, amelyek a munkavédelmi szabályok nevesítenek, a munkáltató alapvető feladata és kötelezettsége. Ez a munkavédelem egyik alapelve, és a munkavállalónak az Alaptörvényben biztosított joga.[2]

Az egészséget nem veszélyeztető a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény [továbbiakban: Mvt.] szerint a munkavállalóknak joga van a biztonságos és az egészséget nem veszélyeztető munkakörülmények közötti foglalkoztatásra. Ezt komplex szabályrendszer biztosítja, melynek egyik eleme a munkavédelmi képviselő alkalmazása.

A kiadvány a szociális ágazat területén működő munkavédelmi képviselőknek kíván segítséget nyújtani, hogy eligazodjanak a munkavédelem szabálytengerén. A

[1] a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény [Mvt.] 18. § (2) bekezdés
[2] Alaptörvény XVII. cikk (3) bekezdése

munkavédelemmel kapcsolatos szabályozásról részletesebben nem fogunk írni. Számos anyag az interneten elérhető, ezért azok elérhetőségét csak jelezzük.[3]

A fontosabb munkavédelmi alapelvek és szabályok bemutatásakor nem a mélyebb ismeretátadásra törekedtünk, hanem inkább arra összpontosítottunk, hogy az adott téma ismerete miért lehet fontos a képviselő számára, hogyan tudja hasznosítani érdekvédő feladata során a tudást.

A kiadvány írásakor tette közzé (2019.07.29.) a Pénzügyminisztérium Munkavédelmi Főosztálya azt a tájékoztatót, melyben elérhető az Európai Bizottság nem kötelező érvényű útmutatója az egészségügyi ágazatban dolgozókat érintő munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági kockázatokról. Ez egy részletes magyar nyelvű összeállítás, amely útmutató a megelőzéshez és a helyes gyakorlathoz. Annak ellenére, hogy nem kifejezetten a szociális ágazatra íródott, azonban a két ágazat tevékenysége között nagy az átfedés, ezért ezúton ajánljuk az olvasó figyelmébe![4]

Az ismeretterjesztés mellett fontosnak tartottuk még az érdeklődés felkeltését és a segítségnyújtást a további tájékozódáshoz. Ezért sokszor hivatkozunk az interneten elérhető további forrásokra. Kiindulópontként rögzíthető, hogy bárki, aki erőt érez magában, hogy a munkavédelemmel kapcsolatos információkat maga is gyűjtse és tájékozódjon, sok jó forrást találhat az interneten. Mi két forrást ajánlunk. Az egyik a munkavédelmi hatóság hivatalos honlapja[5], a másik pedig az Európai Unió munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi információs ügynökségének (továbbiakban: OSHA) honlapja.[6]

A szociális dolgozók a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvény szerint felsorolt szociális alapszolgáltatások és szakszolgáltatások működésében résztvevő intézmények és hatóságok alkalmazottai.

Ezen igen széles körbe tartoznak:

---

[3] A jogszabályi keretek összefoglalása:
http://www.neak.gov.hu/data/cms1012223/Jogi_osszefoglalo_Munkavedelem.pdf
A munkavédelem helyzete parlamenti összefoglalóban:
https://www.parlament.hu/documents/10181/1479843/Infojegyzet_2018_18_munkavedelem.pdf/4c1b8c11-211f-788d-4dc8-8040a03092dd

[4] http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=172&hir_reszlet=698
Az útmutató az uniós kiadványok között is elérhető https://publications.europa.eu/hu/publication-detail/-/publication/b29abb0a-f41e-4cb4-b787-4538ac5f0238

[5] www. ommf.gov.hu

[6] https://osha.europa.eu/hu

- a gyermekvédelemben dolgozók (gyermekjóléti szolgálatok, családsegítők, gyámhatóságok, bölcsődék, gyermekek átmeneti otthona, családok átmeneti otthona, gyermekvédelmi szakszolgálatok, gyermekotthonok dolgozói),
- nappali és idősellátás ellátásban,
- fogyatékos ellátásban (fogyatékos személyek otthonai és rehabilitációs intézményei),
- szociális munkások, falugondnokok, közösségi gondozók, és koordinátorok,
- hajléktalan ellátó intézmények dolgozói,
- szenvedélybetegeket ellátó és egyéb szociális intézmények dolgozói.

A KSH 2016. évi adatai szerint a szociális szférában dolgozók létszáma 2015-ben 226.700 fő volt, közülük 102.800 fő költségvetési intézményben dolgozott, tehát közalkalmazott volt.

A kiadványban a munkavállaló kifejezést gyűjtőfogalomként használjuk. A kifejezés alatt értjük a közalkalmazotti, vagy közszolgálati jogviszonyban álló munkát végző személyeket.

A szociális területet több, a szociálpolitikát átfogó törvény szabályozza. A szociális ágazatban elsősorban a közalkalmazottak jogállásról szóló 1992. évi XXIII. törvény, valamint ezek végrehajtásáról szóló 257/2000. (XII.26.) Korm. rendelet vonatkozik; a gyermekvédelemben a 15/1998. (IV.30.) NM rendelet az irányadó. A nem állami fenntartású szociális intézmények dolgozói az Munka törvénykönyve hatálya alá tartoznak. A 2014-ben kezdődött bérrendezés kapcsán született rendeletek ágazati és kiegészítő pótlékokat vezettek be a szociális dolgozók számára[7]. A különböző pótlékok együttes alkalmazásából fakadó ellentmondásokat jól tükrözi a 21/2017. számú munkaügyi elvi határozat. [8] Számos intézmény rendelkezik ápolási feladatokra vonatkozó jogosítvánnyal, az ezen intézményekben dolgozókra az egészségügyi tevékenység végzésére vonatkozó szabályokat is alkalmazni kell. A 2003. évi LXXXIV tv (2) bek. szerint: „E törvény rendelkezéseit a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvény hatálya alá tartozó személyes gondoskodást nyújtó intézményben egészségügyi tevékenységet végző egészségügyi dolgozók tekintetében is alkalmazni kell, amennyiben az intézmény egészségügyi szolgáltatás nyújtására jogosító működési engedéllyel is rendelkezik”.

[7] https://www.parlament.hu/documents/10181/595001/Infojegyzet_2016_30_szocialis_eletpalyamodell.pdf/35de9b02-74aa-42d6-be35-c033de0628e0
[8] https://kuria-birosag.hu/hu/elvhat/212017-szamu-munkaugyi-elvi-hatarozat

I. A munkavédelmi képviselők jogainak gyakorlásához, feladataik teljesítéséhez szükséges ismeretek, a hatósággal való kapcsolattartás módja

1. A munkavédelmi képviselő jogállása (ki lehet és ki alkalmas rá)

A **munkavédelmi képviselőt** [9] a munkavállalók maguk közül választják. A megválasztott személy lesz a „biztonság őre”; ő az, aki megpróbál az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő munkavállalói jogoknak és érdekeknek érvényt szerezni. Munkáját a *munkáltatóval való együttműködés keretében* kell végeznie.[10]

A munkavédelmi képviselőnek tehát a munkaköri feladatai ellátása mellett fel kell lépnie az őt megválasztó munkavállalók érdekében. A kétféle feladat elkülönítése nehéz; hiszen a munkafeladatok teljesítése és az utasítások végrehajtása, valamint ezzel egyidejűleg a saját és mások biztonsága és egészségvédelme érdekében történő fellépés időnként embert próbaló feladat. Ez a munkáltatóval szembeni lojalitás problémáját is felveti, lehet vagy kell-e szemet hunyni a hiányosságok felett, példának okáért akkor, ha az egyéni érdek, a munkahelyi előrejutás ezt sugallja.

A képviselőnek nem kell mélyrehatóan ismerni a munkavédelmi szabályokat, mégis elengedhetetlen, hogy munkavédelmi ismeretekkel rendelkezzen, hiszen felkészültség hiányában nem képes ellátni a feladatát. Lényegében ez az alapvető oka annak, hogy az érdeklődő a kezében tartja ezt az ismeretterjesztő kiadványt.

*Munkavédelmi képviselővé **választható***, aki elfogadja a jelölést és

- a munkáltatónál legalább 6 hónapja munkaviszonyban áll (kivéve az újonnan alakult munkáltatót);
- az adott telephelyen, részlegnél dolgozik (ha a telephelyen is kell képviselőt választani);
- cselekvőképes (legalább 18 éves és nem áll bírói határozattal kimondott, cselekvőképességet részben vagy egészben korlátozó gondnokság alatt);
- nem áll fenn a személyével kapcsolatosan összeférhetetlenségi ok:

[9] A továbbiakban az egyszerűsítés jegyében többnyire csak a képviselő kifejezést használjuk. Ott, ahol ettől eltérünk és a teljes kifejezést használjuk, a képviselet munkavédelmi jellegét szeretnénk hangsúlyozni.
[10] Mvt. 87. § 6/A. pont

- nem gyakorol a munkaviszony létesítésével, megszüntetésével kapcsolatos munkáltatói jogot,
- nem a vezető hozzátartozója,
- nem a választási bizottság tagja,
- nem végez a munkáltatónál a munkáltató megbízásából munkaviszony keretében főtevékenységként munkavédelmi feladatokat [Mt. 238. §, Mvt. 70/A. § (2) bekezdés].

A választhatóság jogi feltételei mellett azonban *néhány jogon kívüli követelményre* is felhívjuk a figyelmet. Az vállalkozzon ilyen megmérettetésre, aki

- az emberi értékek (fizikai és mentális egészség, emberi méltóság) mellett elkötelezett;
- mer és képes kiállni magáért és másokért;
- megfelelően tud kommunikálni másokkal, a munkahelyi vezetőkkel;
- van szeme a veszélyek, veszélyhelyzetek beazonosítására;
- cselekvően tud fellépni konfliktushelyzetekben;
- várhatóan hosszabb ideig marad a munkáltatónál, hiszen megbízatása 5 évre szól majd.

A vállalkozó kedv megteremtése érdekében azért szólnunk kell *a képviselőséggel járó előnyök*ről is:

- munkajogi védelmet élvez, mint egy szakszervezeti tisztségviselő;
- nem érheti hátrány, ha véleményt nyilvánít, „büntetlenül” kérdezhet, tájékozódhat;
- személye (munkavédelmi, egyenlő bánásmód) hatósági felügyelet áll;
- ingyen és munkaidőben szerezhet munkáján felül olyan ismereteket, melyek később is jól hasznosíthatók;
- képzését a munkáltató biztosítja;
- kommunikációs készségét fejlesztheti, a munkaszervezetben való tájékozottságát növelheti.

2. A munkavédelmi képviselő választás feltételei és lebonyolítása

Kötelező választás

A munkavédelmi képviselő választása a törvény értelmében **kötelező**:

- 20 főt, vagy annál több munkavállalót foglalkoztató munkáltatóknál (illetve azok telephelyén, részlegénél is, ha a munkáltatói munkavédelmi jogosítványok a telephely vezetőjét megilletik);

- legfeljebb 19 főt foglalkoztató munkáltatóknál, ha a választást a munkáltatónál működő szakszervezet, üzemi megbízott vagy ezek hiányában a munkavállalók többsége kezdeményezi.

Ilyen kezdeményezés hiányában a munkavállalókkal közvetlenül kell a munkavédelmi kérdésekben egyeztetni.[11]

A munkavédelem tehát az a terület, ahol a jogi szabályozás a munkavállalói jogokat nem csak akkor bővíti, ha a kollektíva kellő szervezettséggel és érdekérvényesítő képességgel rendelkezik (lásd szakszervezeti jogok). A munkabiztonsági és munkaegészségügyi kérdésekben a törvény maga mondja ki azt az alapvető tételt, hogy a munkavállalók megkérdezése nélkül nem lehet megfelelő (értsd itt biztonságos) munkafeltételeket kialakítani. A munkavállalókkal való konzultáció tehát abban az esetben is a munkáltató feladata, ha a munkavállalók érdektelenség miatt nem választottak maguknak munkavédelmi képviselőt, vagy éppen (19 fő alatti létszámú) kismunkáltatóról van szó.

A munkavédelmi tárgyú konzultáció tehát minden munkavállaló joga és a munkáltató általános érvényű kötelezettsége.

Tapasztalható, hogy a szociális intézmények közül még sok helyen nincs megválasztott munkavédelmi képviselő. Bízunk abban, hogy ez a tananyag is hozzájárul majd a hiányosság pótlásához.

A választójog

Munkavédelmi képviselővé választhatóság az ún. **passzív választójog** (feltételeire nézve ld. az előző pontot).

Az **aktív választójog** – a voks leadása – gyakorlására a munkáltatóval munkaviszonyban álló és az adott telephelyen (választási körzetben) dolgozó munkavállaló jogosult.[12]

A választás lebonyolítása

A választás lebonyolítása és a feltételek biztosítása a munkáltató kötelezettsége. Rendkívül lényeges, hogy a munkáltató a munkavédelmi képviselő választását semmilyen módon nem befolyásolhatja, abban aktív szerepet nem vállalhat, eltekintve természetesen attól, amely feladatokat a törvény számára kötelezővé tesz (pl. adatszolgáltatás, a választás költségeinek viselése). Semmilyen más szerepet azonban a választásban nem játszhat, tehát a jelöltállításba sem közvetlenül, sem

[11] Mvt. 70/A. § (1) bekezdés
[12] Mt. 239. §

közvetve nem szólhat bele, nyomást nem gyakorolhat. A költségviselés körében kizárólag az indokolt és szükséges költségek viseléséről lehet szó.[13]

A választást az Mt.-nek az üzemi tanácsválasztásra vonatkozó szabályai alapján kell lebonyolítani.[14]

Az Mvt. szerint a szavazás alapkövetelményei:

- egyenlő (minden munkavállalót egy szavazat illet meg),
- titkos (a szavazatok nem rendelhetők hozzá egyes munkavállalókhoz),
- közvetlen (nem elektorokon keresztül történik).

A választás lebonyolítása érdekében *választási bizottságot kell létrehozni*. Ez a munkavállalók közösségének joga és egyben kötelezettsége. Ha a képviselőválasztás a törvény alapján kötelező, a munkáltatótól aktív szerep várható el a választási bizottság megalakításának elősegítésében, azonban ez nem vezethet oda, hogy esetlegesen kihasson a választás eredményének tisztaságára. Helyes lehet, ha a bizottságban részt vesz az előző munkavédelmi képviselő. A bizottságnak azonban nem lehet tagja az, aki jelölteti magát, hiszen az összeférhetetlenség ezt kizárja. Így, ha felmerül az újraválasztására való igény, akkor a bizottságnak nem lehet tagja.

A létrehozott választási bizottság legalább 3 főből áll, és azt minimum a választások előtt 60 nappal létre kell hozni. A választási bizottság tagja, annak érdekében, hogy az ezzel összefüggő munkáját zökkenőmentesen végezni tudja, munkaidő-kedvezményre jogosult. Ez alapján mindaddig, amíg ezt a tevékenységét látja el, a munkavégzési kötelezettsége alól mentesül, távolléti díj megfizetése mellett.

A munkáltató köteles megadni a választásra jogosultak és a választhatók névsorát a választási bizottság részére. Ennek határideje a választási bizottság kérelmétől számított 5 nap. A munkáltató által megadott névsort a választási bizottság felülvizsgálja és a választást megelőzően legalább 50 nappal korábban közzéteszi.

Munkavédelmi képviselő-jelöltet állíthat:

- választásra jogosult munkavállalók legalább 10%-a,
- legalább 50 választásra jogosult munkavállaló, vagy
- a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet.

A jelöltállítás eredményességének feltétele, hogy az adott telephelyen, munkáltatónál legalább egy jelölt induljon a választáson. Amennyiben a jelöltállítás eredménytelen, a

[13] Mt. 236. § (4) bek
[14] Mvt. 70/A. § (3) bekezdés, Mt. 236-249. §

jelöltállítási időszakot legfeljebb 15 nappal meg kell hosszabbítani. A jelöltek listáját a választási bizottság legalább 5 nappal a választást megelőzően teszi közzé.[15]

Ezt követően kerülhet sor a **választás lebonyolítására**. Ehhez – nagyobb munkáltató vagy több telephely esetén – szavazóköröket szükséges kialakítani, szavazólapokat kell készíttetni, vagy az elektronikus választás lehetőségét kell biztosítani. Szükséges, hogy a jelöltek neve egyértelműen feltüntetésre kerüljön és egy választó csak egy szavazatot adhasson le.

A választásról jegyzőkönyvet kell készíteni. A jegyzőkönyv rögzíti a választásra jogosultak számát, és a ténylegesen részt vevők számát, a leadott érvényes és érvénytelen szavazatok számát, az egyes jelöltekre leadott szavazatok számát, a megválasztott munkavédelmi képviselő nevét, továbbá az esetleges vitás ügyeket és az azzal kapcsolatos döntést.[16]

A választás akkor érvényes, ha azon a jogosultak több mint fele részt vett. Figyelmen kívül kell hagyni azokat a munkavállalókat, akik a választás időpontjában keresőképtelen betegek, vagy fizetés nélküli szabadságon vannak. A tartós kiküldetésben lévő munkavállalókat azonban nem kell figyelmen kívül hagyni. Ez egyben azt is jelenti, hogy ők a választáson részt vehetnek.[17] A **szavazat érvénytelenségével** kapcsolatban a jogszabály azt rögzíti, hogy amennyiben azt nem az előírt módon (pl. előre kinyomtatott szavazólapon) adták le, vagy nem lehet megállapítani, hogy kire adták le a szavazatot, illetőleg a megválasztható tagok számánál több jelöltre adtak le szavazatot, akkor a szavazat érvénytelen.[18]

Megválasztott munkavédelmi képviselőnek a leadott érvényes szavazatok közül legtöbbet – de legalább a szavazatok 30%-át – megszerző munkavállalót kell tekinteni. Szavazategyenlőség esetén a munkáltatóval fennálló hosszabb időtartamú munkaviszony dönt.

Kérdésként szokott felmerülni, hogy lehetőség van-e – az üzemi tanács póttagjai mintájára – pót munkavédelmi képviselőt is választani, arra az esetre, a megválasztott képviselő valamely okból az öt év letelte előtt kiesik. Az Mvt. szerint a munkavédelmi képviselők megválasztásának, megbízatása megszűnésének, visszahívásának rendjére, működési területére vonatkozóan az üzemi tanács tagjaira, illetve az üzemi

[15] Mt. 241. §
[16] Mt. 244. §
[17] Mt. 247. § (1) bek.
[18] Mt. 245. §

megbízottra vonatkozó rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni.[19] Ez a szabály csak a választás rendjére (eljárási szabályaira) vonatkozik, nem említi a póttag jogintézményének alkalmazhatóságát, ezért véleményünk szerint póttag nem választható, hanem új választást kell tartani.

Abban az esetben, ha a választás érvénytelen volt, azt legalább 30 nap elteltével, de 90 napon belül kell megismételni. Ha pedig a választás eredménytelen, mert egyik jelölt sem szerezte meg legalább 30%-át a szavazatoknak, újabb választást kell tartani 30 napon belül. Ekkor az új választást megelőző 15 napig új jelöltek is állíthatók. Mindkét esetben a választáson legalább a választásra jogosultaknak már csak több mint egyharmadának kell részt vennie. Amennyiben a megismételt választás is érvénytelen lenne, az újabb képviselő választást csak legkorábban egy év elteltével lehet megtartani.[20]

Abban az esetben, ha a képviselő választásával kapcsolatban – ideértve a jelölést is – **vita** merülne fel, a munkáltató, a munkavállaló, illetve a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet a bírósághoz fordulhat. Ennek határideje a választási eljárás adott és vitatott eseményéhez képest 5 nap. A bíróság abban az esetben semmisíti meg a választás eredményét, ha lényeges, és a választás eredményét befolyásoló szabálysértést állapít meg. Ezt a körülményt a kérelemben a kérelmezőnek valószínűsítenie kell.

A szakszervezet szerepe választásnál

A szakszervezet szerepe a munkavédelmi képviselőválasztásban három területen jelentkezik:

- a választás kezdeményezésénél az olyan 20 főnél kevesebbet foglalkoztató munkáltatónál, ahol törvény alapján nem kötelező a munkavédelmi képviselő választása,
- a jelöltállításnál és
- az esetleges választási szabálysértés miatti bírósághoz fordulásnál.

3. A megválasztott képviselő jogai és kötelezettségei (a kommunikáció formái és módja munkáltatóval, a munkabiztonsági szakemberrel, foglalkozás-egészségügyi orvossal, a munkavédelmi hatósággal)

A képviselőt számos jogosultság illeti meg, melyeket az alábbiakban rendszerező módon foglalunk össze. A részletekbe menő ismertetést előtt azonban leszögezzük, hogy a képviselő lényegében *mindent megtehet*, így különösen mindenhova beléphet,

[19] Mvt. 70/A. § (3) bek.
[20] Mt. 247. § (2)-(3) bek.

mindent megnézhet, mindenbe betekinthet, minden munkáltatói intézkedés előtt vitatkozhat, részt vehet munkáltatói értekezleten és munkabaleset kivizsgálásában, javaslatot tehet, kérdezhet a munkairányítótól, a munkabiztonsági szakembertől, foglalkozásegészségügyi orvostól, a munkavédelmi hatósághoz fordulhat, *feltéve, hogy*

- a vizsgált kérdésnek van munkavédelmi vonatkozása,
- jogát rendeltetésszerűen gyakorolja,
- betartja a munkavédelmi, adatvédelmi és a munkarendre vonatkozó előírásokat.

Elöljáróban már itt felhívjuk a figyelmet arra, hogy a munkavédelmi érdekképviselet, érdekegyeztetés egyes kérdéseiről *részletes tájékoztatást és ajánlást fogadott el és tett közzé* az *Országos Munkavédelmi Bizottság* még 2016. végén. Az ajánlás a munkavédelmi hatóság honlapján érhető el: http://ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=558. Az itt található *Kérdések és válaszok almenüpontban* pedig számos olyan állásfoglalás olvasható, amely a munkavédelmi képviselet egyedi ügyeiben – nem kötelező jelleggel - születtek.

Tanácskozás és javaslattétel joga

A képviselő

- tanácskozhat a munkáltatóval az egészséges és biztonságos munkavégzés érdekében,
- részt vehet az egészségre és biztonságra vonatkozó munkáltatói intézkedés kellő időben történő előzetes megvitatásában[21], ideértve különösen:
    - a munkavédelmi feladatok elvégzésében érintett személyek kijelölését, tevékenységét,
    - a munkavédelmi tartalmú információk biztosítását,
    - a munkavédelmi oktatás megszervezését;
- a tanácskozás során javaslatokat tehet.

A mindenkit terhelő együttműködési kötelezettség

Az együttműködési kötelezettség egyfelől olyan **általános munkajogi alapelv** vagy magatartási követelmény, amelynek lényege egyrészt, hogy az egyik fél a jogai gyakorlását és kötelességei teljesítését a másik fél érdekeit is szem előtt tartva végzi. Megsértése rendeltetésellenes joggyakorlásban vagy kötelezettségszegésben nyilvánul meg.

[21] Mvt.70. § (1)-(2) bek.

Az együttműködési kötelezettség másfelől **konkrét kötelezettségekben nevesítve** is megjelenik a munkajogi és munkavédelmi joganyagban. Az együttműködési kötelezettség legfontosabb, külön is nevesített formája *a felek kölcsönös tájékoztatási kötelezettsége*, amely minden, a munkaviszonnyal kapcsolatos lényeges kérdésre kiterjed. A tájékoztatással ugyanis a másik fél abba a helyzetbe hozható, hogy saját jogait, kötelezettségeit jogszerűen gyakorolhassa, teljesíthesse.

Az együttműködési és tájékoztatási kötelezettség a **munkavédelem területén** is megjelenik:
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.*[22]

Munkáltatói tájékoztatási kötelezettségek

Az **Mvt. alapján** a munkáltatónak tájékoztatnia kell a munkavállalókat és a munkavédelmi képviselőt (bizottságot) arról, hogy

- az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel kapcsolatos őt terhelő *feladatait ki látja el*;[23]
- a kockázatértékelés és a munkavédelmi intézkedések *tapasztalatairól*;
- a *munkabalesetek* és foglalkozási megbetegedések nyilvántartásáról és bejelentéséről;
- a munkavédelmi hatóságtól kapott munkavédelmi információkról, különösen a *munkáltatónál végzett ellenőrzések megállapításairól*.[24]

A munkáltatónak biztosítania kell, hogy a képviselő a munkakörülményekkel kapcsolatban a szükséges felvilágosítást a foglalkozás-egészségügyi szolgálattól megkaphassák.[25]

A *munkavédelmi törvény csak keretszabály*, ezért azt, hogy a munkavállalóknak konkrét kockázatok esetén mit kell mondani, miről kell a képviselőket és a munkavállalókat tájékoztatni, **külön jogszabályok is rendelkeznek**. Példának okáért:

- a munkaeszközök és használatuk biztonsági és egészségügyi követelményeinek minimális szintjéről szóló 10/2016. (IV. 5.) NGM rendelet 23.

[22] Mvt. 71. §
[23] Mvt.59. § (1) bek.
[24] Mvt.59. § (2) bek.
[25] Mvt. 58. § (3) bek.

§-a26 konkrétan előírja, hogy a munkavállalókat a munkaeszköz használatával összefüggésben miről kell tájékoztatni;

- a kézi tehermozgatás minimális egészségügyi követelményeiről szóló 25/1998. (XII. 27.) EüM rendelet 4. § szerint − amennyiben ez lehetséges − a legpontosabb információt kell adnia a munkavégzés megkezdése előtt a teher súlyáról (tömegéről), továbbá egyenlőtlen tehereloszlás esetén a súlypontról vagy a teher legnehezebb oldaláról.

Az utóbbi jogszabály különösen érvényes lehet a betegmozgatás esetén; ugyanakkor az ilyen tartalmú tájékoztatás esetenként nem lehetséges. Ebben az esetben viszont a munkáltatónak az a feladata, hogy megtanítsa a munkavállalót az emberi test helyes emelésének fortélyaira. A betegmozgatási technikákra számos módszertan létezik, pl. itt is elérhető: https://osha.europa.eu/hu/tools-and-publications/publications/e-facts/efact28

Kapcsolódó jogeset:

> **BH 2016. 230** A munkáltatót büntetőjogi felelősség terheli az általa foglalkoztatott munkavállaló testi sérülést és/vagy maradandó fogyatékosságot, esetleg halált eredményező üzemi balesetéért, ha a munka végzése során előálló baleseti veszélyhelyzetet nem maga teremtette meg, de annak bekövetkeztét a tőle elvárható pontosságot tanúsítva - e munkavégzés körülményeinek ellenőrzésével vagy ellenőriztetésével - észlelhette volna, s *erről e munkavállalóját tájékoztatva a baleset elkerülhető lett volna*. A *munkáltatónak a munkavédelmi jogszabályon nyugvó baleset-megelőzési célú ellenőrzési és tájékoztatási kötelességét* az sem szünteti meg, ha a munkavédelmi jogszabályok alapján több munkáltatónak ugyanazon munkahelyen történő munka végzése esetén a munkavégzés feltételeinek összehangolásával összefüggő baleset-megelőző intézkedések megtételére vonatkozó kötelezettség rajta kívül mást is terhelt.

[26] 23. § (1) *a)* a munkaeszköz egészséget nem veszélyeztető és biztonságos használatának körülményeiről, feltételeiről;
b) a rendeltetésszerű használat során az előrelátható meghibásodási lehetőségekről és a meghibásodás esetén szükséges tennivalókról;
c) az esetleges téves kezelésről és annak következményeiről;
d) a körülmények megváltozásáról, még abban az esetben is, ha a változás olyan munkavállaló közvetlen környezetében történik, aki az érintett munkaeszközt nem használja, és
e) a munkaeszköz használata során szerzett tapasztalatokból levonható következtetésekről.

Képviselői ellenőrzési jog

A képviselő jogosult meggyőződni, tehát ellenőrizni a munkahelyeken az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek érvényesülését. Ez konkrétan azt jelenti, hogy megvizsgálhatja

- a munkahelyek, a munkaeszközök és egyéni védőeszközök biztonságos állapotát;
- az egészség megóvására, illetőleg a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések megelőzésére tett intézkedések végrehajtását;
- a munkavállalóknak az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre történő felkészítését és felkészültségét.[27]

Egyéb együttműködési kötelezettségek

A munkáltató köteles a **paritásos munkavédelmi testületet létrehozni** és döntésre jogosult vezető állású munkavállalót, továbbá munkáltatói munkavédelmi feladatokat részben vagy egészben ellátó személyt (intézkedésre jogosult munkairányítót, illetve a munkáltatóval szervezett munkavégzésre irányuló jogviszonyban lévő munkavédelmi szakembert) kijelölni.[28]

A munkáltató *köteles érdemben reagálni* (elutasítása esetén 8 napon belül írásban, indokoltan) a munkavédelmi képviselő kezdeményezéseire[29] és biztosítania kell a feltételeket – munkaidő-kedvezményt, eszközöket, költségeket, képzésben való részvételt – annak érdekében, hogy a képviselő a jogait gyakorolhassa.[30]

A munkáltatónak lehetővé kell tennie a munkavédelmi képviselő részvételét a munkabaleset kivizsgálásában.[31]

4. A munkavédelmi képviselőt megillető védelem

Gyakori, hogy konfliktusos helyzet alakul ki a munkáltató és a képviselő között, ezért a törvény gondoskodik a munkavédelmi képviselő munkajogi védelméről is:

- a képviselőt **nem érheti hátrány** az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósítása érdekében történő **fellépéséért**, illetve a munkáltató vélt mulasztása miatt jóhiszeműen tett bejelentéséért;[32]

[27] Mvt. 72. § bek.
[28] Mvt. 70/B. § (4) bek.
[29] Mvt. 73. §
[30] Mvt. 75.§
[31] Mvt. 66. § (3) bek.
[32] Mvt. 62. §

- a munkavédelmi bizottság (vagy annak hiányában a választási bizottság) **egyetértése** kell a képviselő (és 6 hónapig a legalább egy évig e posztot betöltött volt munkavédelmi képviselő)
    - munkaviszonyának a munkáltató felmondással történő megszüntetéséhez, valamint
    - egyoldalú munkavállalói intézkedéssel történő, más munkakörbe való átirányításához,
    - más munkahelyre történő kiküldetéséhez és
    - más munkáltatóhoz történő kirendeléséhez;[33]
- a munkavédelmi hatóság **közigazgatási bírsággal** sújtja azt a természetes személyt, aki a munkáltató képviselőjeként a képviselőt a munkavédelemre vonatkozó szabályban biztosított jogainak gyakorlásában akadályozza, illetve a képviselővel szemben jogainak gyakorlása miatt hátrányos intézkedést tesz.[34]

Kapcsolódó jogesetek:

> **BH 2008. 372** A ténylegesen munkavédelmi képviselőként tevékenykedő munkavállalót a felmondással kapcsolatos munkajogi védelem megilleti.
>
> **BH 2012. 171** A munkavédelmi képviselői feladatokat ellátó munkavállalót a választott (kooptált) tisztségviselők munkajogi védelme megilleti akkor is, ha a munkavédelmi képviselői választásra nem került sor, mert a választás lebonyolítását a munkáltató elmulasztotta.
>
> **EH 2016. M15** Valamennyi megválasztott munkavédelmi képviselőt megilleti a munkajogi védelem (2012. évi I. törvény 279., 273. §).

5. A munkavédelmi képviseleti rendszer további intézményei (bizottság, paritásos testület, közvetlen konzultáció a munkavállalókkal)

A munkavédelmi képviselőn túl az Mvt. további együtt működési formákat is meghatároz munkavédelmi kérdésekben.

- **Munkavédelmi bizottság**: ha a munkáltatónál a (telephelyenként, részlegenként) megválasztott munkavédelmi képviselők száma legalább 3, a képviselők önmagukból munkavédelmi bizottságot hozhatnak létre. Ilyen esetben a fenti jogokat — ha azok a munkavállalók összességét érintik — a bizottság, ha csak az adott telephely, részleg dolgozóit érintik, az ott működő

[33] Mvt. 76. § (3) bekezdés, Mt. 273. § (1), (2) és (6) bek.
[34] Mvt. 82/D. § (1) bekezdés d) pont

képviselő gyakorolja. A bizottság tárgyalásán — a bizottság kezdeményezésére — a munkáltató vagy hatáskörrel rendelkező megbízottja köteles részt venni.[35]

- **Központi munkavédelmi bizottság**: a munkavédelmi bizottságok tagjaik közül delegált résztvevőkből álló, legfeljebb 15 fős testület, mely központi szinten a munkavédelmi képviselő jogait gyakorolja.[36]
- **Paritásos munkavédelmi testület**: ha a munkáltató legalább 20 főt foglalkoztat és legalább két munkavédelmi képviselőt választottak, akkor az összmunkáltatói szinten létrehozott testületben egyenlő számban vesznek részt a munkáltató képviselői, valamint a képviselők által maguk közül jelölt személyek. A paritásos testület a képviselők jogkörét nem érintve, további jogosítványokat gyakorol, így:
    - évente legalább egy alkalommal értékeli a munkahelyi munkavédelmi helyzet és tevékenység alakulását, és az ezzel összefüggő lehetséges intézkedéseket;
    - megvitatja a munkahelyi munkavédelmi programot, figyelemmel kíséri annak megvalósítását;
    - állást foglal a munkavédelmet érintő belső szabályok tervezetéről;[37]
- Ha munkavédelmi képviselő választására – 20 főnél kevesebbet foglalkoztató munkáltatóknál – nem kerül sor, akkor a képviselőt megillető tanácskozási és javaslattételi jogokat a **munkavállalók közvetlenül gyakorolják**.[38]

6. A munkavédelmi hatóság (fogalma, intézkedései, a kapcsolattartás módja)

A munkavédelmi képviselőnek azért kell tisztában lennie a munkavédelmi hatóság mibenlétével és intézkedési lehetőségeivel, mert lényegében a munkáltatói együttműködés hiányában tőle tud támogatást kérni munkájához.

A törvény szerint a munkavédelmi hatóság *tájékoztatással és tanácsadással* segíti a képviselőket, továbbá az érdekképviseleteket, hogy azok a munkavédelemmel kapcsolatos jogaikat gyakorolhassák, és kötelezettségeiket teljesíthessék.[39]

Az Mvt. még azt is rögzíti, hogy a képviselő jogosult az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő kérdésekben a munkáltatóval történő előzetes megállapodás alapján szakértőt igénybe venni, továbbá ilyen kérdésekben *megbeszélést folytatni a munkavédelmi hatósággal*.[40] Ez azt jelenti tehát, hogy vitatott munkavédelmi kérdésekben, ahol a szakmai hozzáértés előfeltétele a probléma

[35] Mvt. 70/A. § (4)-(5) bek.
[36] Mvt. 250. §
[37] Mvt.70/B. §
[38] Mvt. 70/A. § (1) bekezdés c) pont
[39] Mvt. 81. § (3) bek.
[40] Mvt. 72. § (3) bek.

megértésének a képviselő a munkáltatóval folytatott pátbeszédbe bevonhatja a hatóságot is.

Végül, ha a munkáltató a képviselő javaslatát figyelmen kívül hagyja, az elutasítást nem indokolja, vagy megsérti a hátrányokozás tilalmát, akkor a munkavédelmi képviselő ilyen indokolt esetben *a hatáskörrel rendelkező munkavédelmi hatósághoz fordulhat*.

A képviselő a hatósági ellenőrzés során az ellenőrzést végző személlyel közölheti észrevételeit, tehát jelen lehet és az *ellenőrzés aktív szereplője* lehet.

A munkavédelmi hatóság és hatásköre

A munkavédelmi hatósági feladatokat a szociális ágazatra is kiterjedő hatállyal

- első fokon a kormányhivatalok járási hivatala,41
- felügyeleti szervként a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter (jelenleg a pénzügyminiszter) látja el.42

A munkavédelmi hatóság az ellenőrzési tevékenységét a miniszter által közzétett **ellenőrzési irányelv** alapján végzi, mely – többek között – tartalmazza az ellenőrizendő főbb tevékenységi köröket, szakmákat vagy ágazatot. A hatóság célvizsgálatokat is tarthat, például 2014-ben külön célvizsgálat irányult az egészségügyben használt éles, hegyes munkaeszközök okozta sérülések megelőzésének ellenőrzésére.

A szociális és egészségügyi szolgáltatás keretében használt éles vagy hegyes munkaeszközök által okozott sérülések és fertőzések kockázatával járó tevékenységek célvizsgálatának szempontrendszere innen letölthető:

http://ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=172&hir_reszlet=393.

A szempontrendszer megismerése hasznos lehet az ezen területen működő munkavédelmi képviselők számára is.

A munkavédelmi ellenőrzés és eljárás

A munkavédelmi hatósági feladatok közül a munkavédelmi ellenőrzést a járási hivatal folytatja le. A járási hivatal annak a **kormányhivatalnak az illetékességi területén**, ahol a székhelye található, valamennyi munkahelyen ellenőrzést tarthat, függetlenül attól, hogy a foglalkoztató székhelye és telephelye az adott illetékességi területen

[41] A munkavédelmi hatóságok elérhetősége, emailcíme itt érhető el, illetve itt lehet elektronikus formában kérdezni: http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=228

[42] lásd 320/2014. (XII. 13.) Korm. rendelet az állami foglalkoztatási szerv, a munkavédelmi és munkaügyi hatóság kijelöléséről, valamint e szervek hatósági és más feladatainak ellátásáról

található-e. Ennek keretében ellenőrzi a munkavédelemre vonatkozó szabályok megtartását:

- a munkáltatók egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel kapcsolatos feladatainak és kötelezettségeinek teljesítését;
- a munkáltatóval szerződött foglalkozás-egészségügyi szolgálatok munkavédelmi feladatainak megvalósítását;
- a munkahelyek létesítésére, a munkaeszközök üzemeltetésére, az alkalmazott technológiákra és anyagokra, valamint az egyéni védőeszközökre vonatkozó követelmények betartását;
- a munkabalesetek, foglalkozási megbetegedések és fokozott expozíciós esetek kivizsgálására, bejelentésére, nyilvántartására, valamint megelőzésére tett intézkedéseket.43

A hatósági eljárásra 2018. január 1-jétől az általános közigazgatási rendtartásról szóló 2016. évi CL. törvény [Ákr.] vonatkozik. Tehát, ha a képviselő munkavédelmi hatósági intézkedést (végzést, határozatot) tart a kezében, akkor az abban foglalt hivatkozások egy része az Mvt.-t (egyéb ágazati jogszabályt), másik része pedig az Ákr.-t idézi.

A járási hivatal a vizsgálat lefolytatása érdekében

- valamennyi munkahelyen - külön engedély nélkül - ellenőrzést tarthat;
- a munkahelyen tartózkodó személytől az ellenőrzéshez szükséges felvilágosítást kérhet;
- az ellenőrzés lefolytatásának akadályozása esetén a rendőrség segítségét veheti igénybe.

Az ellenőrzést a hatóság hivatalból indítja meg – akkor is, ha bejelentés alapján jutott tudomására az esetleges szabálytalanság. A munkáltató saját maga munkavédelmi hatósági ellenőrzés alá vonását nem kérelmezheti. Ezzel szemben a munkavédelmi képviselő élhet bejelentéssel a hatóság felé, különösen akkor, ha jelzéseit, véleményét a munkáltató figyelmen kívül hagyta, és a megítélése szerint a munkavállalók egészsége és biztonsága veszélyeztetve van. A bejelentőt a törvény védi, joghátrány elvben nem érheti a hatósághoz fordulás miatt.

A hatóságnak határidőben kell eljárását befejeznie[44]

- a munkabalesetekkel, foglalkozási megbetegedésekkel és fokozott expozíciós esetekkel, a baleset munkabalesetnek minősítésével, a munkáltató és a

[43] Mvt. 81.§
[44] Mvt.83/D. §

munkahelyen munkát végző személy közötti munkavégzésre irányuló jogviszony szervezett munkavégzésnek történő minősítésével kapcsolatos ügyekben az eljárási határidő 45 nap,
- hivatalból indított egyéb eljárás esetén pedig 60 nap.

A szabálytalanságok kiküszöbölését szolgáló hatósági intézkedések

A munkavédelmi hatóság − az ellenőrzés és eljárás eredménye alapján − a következőket teheti:

- a munkáltatót felhívja az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek teljesítésére;
- a feltárt hiányosságok megszüntetésére kötelezi meghatározott határidő tűzésével;
- munkavégzéstől eltiltja az előírások súlyos megszegésével foglalkoztatott munkavállalót;
- a működést, a tevékenységet, az anyag, eszköz, vagy védőeszköz használatát felfüggesztheti (a munkavédelmi veszély elhárításáig, a tanúsítvány beszerzéséig),
- elrendelheti a munkáltató belső munkavédelmi ellenőrzését a munkahelyre, az egyéni védőeszközre, a munkaeszközre, a technológiára vonatkozóan.

Az intézkedések tartalmát a képviselő is megismerheti. Főszabály szerint a munkáltató köteles a határozatot a képviselőnek megmutatni, de lehet kérni annak ismertetését a hatóságtól is.

A munkabalesetekkel kapcsolatos intézkedések

A munkabalesetekkel, fokozott expozíciókkal kapcsolatosan a járási hivatal jogosult ezeket **kivizsgálni,** a balesetet **munkabalesetnek minősíteni,** az elmulasztott, illetve nem megfelelően végzett **bejelentést vagy kivizsgálást elrendelni.** (Megjegyezzük, hogy a kézirat lezárását követően az erre vonatkozó szabályok változhatnak, módosításukat tervezik.)

Fontos hangsúlyozni, hogy a baleset kivizsgálásában a képviselő is részt vehet.

A munkavédelmi bírság

A munkavédelmi bírság olyan pénzügyi szankció, amely a munkavédelmi szabályt súlyosan sértő munkáltatót marasztalja. Kiszabására első fokon az a munkavédelmi hatósági hatáskörben eljáró járási hivatal jogosult, amelynek illetékességi területén az ellenőrzött munkahely található.

A munkavédelmi bírság

- az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre vonatkozó követelmények teljesítésének elmulasztása, és
- ezzel a munkavállaló életét, testi épségét vagy egészségét súlyosan veszélyeztetése

miatt szabható ki.

A biztosan súlyos veszélyeztetésnek minősülő eseteket a törvény felsorolja (pl. előzetes kockázatértékelés hiánya (bizonyos esetekben); veszélyes munkaeszköz, létesítmény, munkahely, technológia munkavédelmi üzembe helyezésének elmaradása; veszélyes munkaeszköz és technológia időszakos biztonsági felülvizsgálatának elmulasztása, a szükséges biztonsági berendezések, egyéni védőeszközök működésképtelensége, illetve hiánya).

A munkavédelmi bírság mértéke 50.000-10.000.000 Ft. lehet. A konkrét mértéket a hatóság a törvényben meghatározott mérlegelési szempontok (pl. a veszélyeztetett munkavállalók száma, a szabály megsértése következményeinek súlyossága, a szabálysértés ismétlődő jellege stb.), és a munkavédelmi bírság mértékére és kiszabására vonatkozó részletes szabályokról szóló 273/2011. (XII. 20.) Korm. rendelet szerint határozza meg.

A képviselőnek a közvetlen és súlyos veszélyeztetés eseteit (mint a bírság kiszabását megalapozó körülményeket) azért érdemes ismernie, mert innen tájékozódhat, hogy a munkáltatónál tapasztalt biztonsági vagy munkaegészségügyi hiányosságot milyen súlyúnak kell tekinteni. Ez befolyásolhatja fellépésének erősségét (felhívja a munkáltató figyelmét, követeli az azonnali intézkedést, vagy hatósági bejelentéssel ér).

A közigazgatási bírság

Közigazgatási bírság olyan pénzügyi szankció, amely azt a munkavédelmi szabályt súlyosan sértő természetes személyt sújtja, aki:

- **munkavédelmi szabályszegést** tevőleges magatartással, vagy mulasztással követi el
- **(**a munka egészséges és biztonságos végzésére, illetve annak ellenőrzésére vonatkozó szabályokat megszegi);
- **az ellenőrzési kötelezettség megsérti**(ha feladatkörében eljárva, e szabályok végrehajtásának mellőzését eltűri);
- **a munkabalesettel, foglalkozási megbetegedésekkel kapcsolatos szabályt szeg**
- (a nyilvántartási, kivizsgálási, jegyzőkönyv-készítési és bejelentési, adatszolgáltatási kötelezettség nem teljesítése késedelmes teljesítése, vagy valótlan adat közlése, eltitkolása, kivizsgálásának megakadályozása);
- **a munkavédelmi képviselőt akadályozza**

- (a munkáltató képviselőjeként a képviselőt a munkavédelemre vonatkozó szabályban biztosított jogainak gyakorlásában akadályozza, illetve a képviselővel szemben jogainak gyakorlása miatt hátrányos intézkedést tesz).

A **közigazgatási bírság összege** minden egyes jogsértés után (akár egy eljáráson belül is) 0-500.000 Ft között lehet. A felsorolásban szereplő utolsó jogsértés azért figyelemre méltó, mert lényegében a konkrét elkövető (intézmény vezetője stb.) szankcionálható, ha a munkavédelmi érdekképviselet érvényesülését bármilyen formában akadályozza. Ezt csak akkor juthat a hatóság tudomására, ha a munkavédelmi képviselő (vagy esetleg az erről tudomást szerző szakszervezet) bejelentést tesz a kormányhivatalnál. Bejelentés hiányában az ilyen jogsértések a „kapun belül", a szervezeten belül maradnak, retorzió hiányában pedig legalizálják a jogsértő cselekedetét, a munkáltató rossz gyakorlatát.

Jogorvoslatok

A munkavédelmi hatóság által hozott elsőfokú döntéssel szemben **nincs helye fellebbezésnek** [Mvt. 85. §]. A hatóság határozata első fokon jogerős és végrehajtható. A határozat felülvizsgálatát jogszabálysértésre hivatkozva **kereset benyújtásával lehet kérni a közigazgatási bíróságtól.** A jogerős bírósági ítélet, a keresetlevelet elutasító vagy az eljárást megszüntető jogerős bírósági végzés **kúriai felülvizsgálatát** az ügyfél (munkáltató) jogi képviselő útján az ügy érdemi elbírálására kiható jogszabálysértésre hivatkozással kérheti, a közléstől számított 30 napon belül. A felülvizsgálati kérelem elbírálását követően, ha a bíróság a határozatot megváltoztatta, a közigazgatási szerv a határozatnak megfelelően a közigazgatási eljárást tovább folytatja, vagy megszünteti.

A képviselőnek a jogorvoslat szabályait azért érdemes ismernie, hogy tudja, mikortól végleges a hatósági intézkedés. Az elsőfokú határozat már végleges, tehát ő maga is nyomon követheti a határozatban foglaltak teljesítését. A határozatot a munkáltatónak csak akkor nem kell végrehajtania, ha bíróságtól kérte a végrehajtás felfüggesztését és a bíróság ennek helyt adott.

Hatósági nyilvántartás

A munkavédelmi hatóság abból a célból, hogy a munkáltatók külön eljárásokban (pl. közbeszerzés, állami támogatások igénybevétele) igazolhassák a munkavédelmi szabályok megtartását, az ún. **rendezett munkaügyi kapcsolatokat**, hatósági nyilvántartást vezet. A hatósági nyilvántartás azoknak a munkáltatóknak az adatait tartalmazza, amelyekre vonatkozóan a munkavédelmi ellenőrzés során az eljáró hatóság végleges határozata, közigazgatási per esetén jogerős bírósági határozattal elbírált hatósági határozat jogsértést állapított meg és munkavédelmi bírságot szabott

ki. Az adatok két évig szerepelnek a nyilvántartásban. A nyilvántartás a hatóság honlapján elérhető.[45]

Amennyiben a képviselő bizonytalan abban, hogy a munkáltatónak milyen volt a „munkavédelmi előélete", akkor itt tájékozódhat a munkáltató adószáma ismeretében.

II. A szakszervezet szerepe az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkafeltételek kikényszerítésében

1. A szakszervezet jogosítványai (tájékozódási, véleményezési, konzultációs, ellenőrzési és szabályozási jogok)

Közvetlen ellenőrzési jog helyett: információkérés joga

A korábbi munka törvénykönyve (1992. évi XXII. törvény) kifejezetten felhatalmazta a szakszervezetet, hogy a munkakörülményekre vonatkozó szabályok alkalmazását ellenőrizze. A hatályos Munka Törvénykönyvében ilyen rendelkezés nem található. Ugyanakkor az Mt. felhatalmazza a szakszervezetet, hogy a munkavállalókat (nem csupán tagjait) – többek között – a munkakörülményeikkel kapcsolatosan is képviselje a munkáltatóval szemben, és ennek elősegítésére információkat kérhet a munkáltatótól, véleményt mondhat és konzultációt kezdeményezhet.

Ellenőrzési jog a munkavédelmi képviselőn keresztül

A másik lehetőség a munkavédelmi képviselőn keresztül élni az ellenőrzési joggal, különösen akkor, ha a képviselőt a szakszervezet jelölte. A képviselő számára ugyanis az Mvt. már biztosít ellenőrzési jogot. A képviselő jogosult **meggyőződni a munkahelyeken az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek érvényesüléséről**, így különösen

- a munkahelyek, a munkaeszközök és egyéni védőeszközök biztonságos állapotáról;
- az egészség megóvására, illetőleg a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések megelőzésére tett intézkedések végrehajtásáról;
- a munkavállalóknak az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre történő felkészítéséről és felkészültségéről;
- a munkahelyekre munkaidőben beléphet;
- tájékozódhat az ott dolgozó munkavállalóktól;
- tájékoztatást kérhet a munkáltatótól minden kérdésben, amely érinti az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzést.[46]

[45] itt elérhető: http://nyilvantartas.ommf.gov.hu/srcvw.php?csop=3
[46] Mvt.72. § (1)-(2) bek.

Ugyanakkor fel kell hívni a figyelmet arra, hogy a képviselőt is terhelik **titoktartási kötelezettségek**. A munkavédelmi képviselő a működése során tudomására jutott adatok, tények nyilvánosságra hozatala tekintetében az üzemi tanács tagjára (üzemi megbízottra) megállapított munkajogi szabályoknak megfelelően köteles eljárni.[47] Az információk két csoportra oszthatók:

- a munkáltató jogos gazdasági érdekei, vagy működése védelmében kifejezetten bizalmasan vagy üzleti titokként való kezelésre történő utalással átadott információk;
- egyéb, a tevékenységgel összefüggésben átadott információk.

Az első információcsoport tekintetében bármiféle nyilvánosságra hozatal, illetve az egyeztetésen kívül más célú felhasználás tilos; a második körbe tartozó információk nyilvánosságra hozhatók, de csak a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek veszélyeztetése vagy a személyiségi jogok (pl. jóhírnévhez való jog) megsértése nélkül.

Ezek a kötelezettségek a munkavédelmi képviselő által az információknak a szakszervezet tudomására hozására is vonatkoznak.

Intézkedési lehetőségek az ellenőrzés alapján

Az így beszerzett információk alapján képviselő maga közvetlenül nem hozhat intézkedéseket a munkáltató nevében és helyett, de a törvény eljárási eszközöket biztosít számára, hogy a munkáltatót rávegye a szükséges intézkedések megtételére. Így:

- **véleményt nyilváníthat**, **kezdeményezheti** a munkáltatónál a szükséges intézkedés megtételét;
- részt vehet a **munkáltató azon döntései előkészítésében**, amelyek hatással lehetnek a munkavállalók egészségére és biztonságára (pl. szakemberek foglalkoztatása, munkavédelmi oktatás megszervezése, új munkahelyek létesítésére vonatkozó döntések, munkavédelmi szabályzat kiadása – ez utóbbival kapcsolatosan egyetértési joga van);
- részt vehet a **munkabalesetek kivizsgálásában**, a foglalkozási megbetegedés körülményeinek feltárásában.
- A munkavédelmi képviselő kezdeményezéseire a **munkáltatónak érdemben reagálnia kell**. Ez lehet a kezdeményezett munkavédelmi intézkedés megtétele, egyeztetés lefolytatása, vagy – 8 napon belül – írásbeli, indokolt válaszadás.[48]

[47] Mvt. 76. § (2) bek.
[48] Mvt. 73. § (1) bek.

- A képviselő kezében a legerősebb jogosítvány, hogy **külső hatósági segítséget kérhet:**
- megbeszélést folytathat a munkavédelmi hatósággal az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő kérdésekben (a hatóság jogalkalmazást segítő tevékenysége körében nyújt segítséget),
- a hatáskörrel rendelkező munkavédelmi hatósághoz fordulhat annak intézkedését (pl. ellenőrzését) kezdeményezve,
- a hatósági ellenőrzés során az ellenőrzést végző személlyel közölheti észrevételeit.

2. A szakszervezet és a munkavédelmi képviselet közötti viszony

Mind a szakszervezet, mind a munkavédelmi képviselő feladata a munkavállalói érdekek védelme és képviselete a munkáltatóval szemben, bár más-más, részben mégis átfedő szakmai területeken. Elemi érdekük tehát, hogy együttműködjenek. Az Mt. és az Mvt. is nevesíti az általános együttműködési kötelezettséget, amely alapján a munkaviszony minden szereplőjének úgy kell egymáshoz viszonyulnia, hogy a jogszabályból eredő jogok gyakorlását és kötelezettségek teljesítését elősegítsék. Ez a követelmény terheli mind a szakszervezetet, mind a képviselőt egymáshoz való viszonyában.

A szakszervezet szerepe a munkavédelmi képviselőválasztásban két területen jelentkezik:

- a 20 főnél kevesebbet foglalkoztató munkáltatónál, ahol törvény alapján nem kötelező a munkavédelmi képviselő választása, a választás kezdeményezésénél,
- a jelöltállításnál és
- az esetleges választási szabálysértés miatti bírósághoz fordulásnál.

A képviselő független a szakszervezettől akkor is, ha a szakszervezet jelölte, saját maga felelős azért, hogy a törvényben számára biztosított jogokkal éljen, lehetőségeket a munkavállalók érdekében kihasználja, proaktív és együttműködő, ha szükséges, határozott módon lépjen fel. A szakszervezet nem adhat számára utasítást, de együttműködésük alapján segítheti a szakszervezet munkáját, pl. az ellenőrzési jogok gyakorlása kapcsán (ld. a II. 1. pontot).

III. Alapvető munkavédelmi ismeretek

1. A munkavédelem alapelvei (a munkavédelemhez való jog alkotmányos alapjog, objektív felelősség a munkahely megfelelőségéért, pénzben történő megváltás tilalma)

Az Alaptörvény XVII. cikke kimondja, hogy minden munkavállalónak joga van az **egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez**, továbbá a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz (a pihenésnek is van jelentősége a munkavédelemhez kapcsolódóan, hiszen a fáradt munkavállaló könnyebben követ el hibákat, figyelmetlenebb.) Ezeknek az elveknek az aprópénzre – konkrét részletszabályokra – váltása a munkavédelemről szóló törvény és a számos végrehajtási rendelet, valamint a szabvány feladata is.

Az Mvt. rögzíti, hogy bármely munkahely, létesítmény, technológia tervezése, kivitelezése, használatba vétele és üzemeltetése, továbbá munkaeszköz, anyag, energia, egyéni védőeszköz előállítása, gyártása, tárolása, mozgatása, szállítása, felhasználása, forgalmazása, importálása, üzemeltetése, munkaeszköz üzembe helyezése, használatba vétele, egyéni védőeszköz használata kizárólag a munkavédelemre vonatkozó szabályokban meghatározott, ezek hiányában a tudományos, technikai színvonal *mellett elvárható követelmények megtartásával*, illetve *tanúsítottan vagy engedélyezetten* történhet.

A munkavédelmi szabályok betartásáért elsődlegesen a munkáltatót terheli felelősség. Ennek elsősorban akkor van jelentősége, ha munkabaleset, foglalkoztatási megbetegedés, veszélyhelyzet, kár következik be. A **munkáltató felelőssége objektív**, azaz vétkességére tekintet nélkül fennáll.

Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek teljesítése helyett a munkáltató a munkavállalónak **pénzbeli vagy egyéb megváltást nem adhat**![49]

[49] Mvt. 18. §

2. A munkáltató tárgyi, személyi, és szervezési kötelezettsége általában

A munkáltató kötelezettsége az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés személyi, tárgyi és szervezeti feltételeinek megteremtése, a szervezetten munkát végzők egészségének, munkavégző képességének megóvása, a munkakörülmények humanizálása, valamint a munkabalesetek és a foglalkozással összefüggő megbetegedések megelőzése.

A munkáltató által biztosítandó legfontosabb **tárgyi feltételek** az alábbiak:

- a létesítmények, szolgálati és munkahelyek, munkaeszközök, technikai eszközök biztonságos állapota,
- a munkavégzés körülményeihez igazodó, illetve az azzal összefüggő veszélyek figyelembevételével megfelelő munkaeszközök biztosítása;
- a technológiai, kezelési, karbantartási előírásokat állami szabvány szerint elkészítése,
- a szükséges munkavédelmi előírásokat, megfelelő munka és védőeszközt biztosítása a munkavállaló részére.

A munkáltató által biztosítandó **személyi feltételek** az alábbiak:

- foglalkozás-egészségügyi orvost alkalmazni, vagy szerződtetni;
- a tevékenység veszélyességtől és az alkalmazotti létszámtól függően, valamint munkabiztonsági szaktevékenységnek minősülő feladatokra (kockázatértékelés, balesetvizsgálat) szakképesítéssel rendelkező személyt foglalkoztatni;
- a munkavégzéshez elegendő létszámú dolgozó álljon rendelkezésre;
- a munkát olyan munkavállaló végezze, aki rendelkezik a szükséges ismeretekkel, munkaköri alkalmassági vizsgálat alapján alkalmas a munkakör betöltésére, a tevékenység ellátására és munkavédelmi oktatásban részesült;
- a munkavállaló a munkavégzés szükséges utasításokat és tájékoztatást megkapja.

A biztonságos munkavégzés személyi feltételeihez hozzátartozik tehát a megfelelő számú és képzettségű munkavállaló biztosítása. Amikor tehát a szociális gondozók hiányáról van szó, akkor egyúttal munkavédelmi hiányosságról is beszélünk!

A munkáltató által biztosítandó **szervezési és ellenőrzési feltételek** az alábbiak:

- a munkavédelemmel kapcsolatos anyagi, erkölcsi ösztönzésről, a munkavédelmi előírásokat megszegők felelősségre vonásáról intézkedni;

- a munkavédelemmel kapcsolatos bejelentést, rendellenességet haladéktalanul kivizsgálni és a szükséges intézkedéseket megtenni, és erről az érintettet tájékoztatni;
- közvetlen életveszély esetén a munkavégzést leállítani;
- a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések bejelentéséről, nyilvántartásáról, kivizsgálásáról gondoskodni, a hasonló balesetek megelőzésére intézkedéseket tenni;
- a munkavédelmi képviselővel együttműködni és vele a bevezetésre kerülő új technológia egészségre és biztonságra ható követelményeit a döntést megelőzően megtárgyalni, a munkavédelmi szabályzat kiadásához az egyetértését megkérni;
- az egyéb jogszabályokban előírt munkavédelmi feladatok végrehajtására intézkedni (pl. képernyő előtti munkavégzés, orvosi vizsgálat, nemdohányzók védelme, stb.).

A munkáltatónak az egészségkárosodás és baleset megelőzés érdekében minőségileg, illetve szükség szerint mennyiségileg értékelnie kell a munkavállalók egészségét és biztonságot veszélyeztető kockázatokat, különös tekintettel az alkalmazott munkaeszközökre, veszélyes anyagokra, a munkavállalókat érő terhelésekre, valamint a munkahelyek kialakítására. A kockázatértékelésről részletesebben a 9. pont alatt olvashatunk.

3. A munkahely, munkakörnyezet kialakítására vonatkozó alapvető rendelkezések

Minden munkavállaló részére biztosítani kell a munkahely és a munka jellegének megfelelően az **öltözködési, tisztálkodási, egészségügyi, étkezési és pihenési lehetőséget.**

A munkahely és a munka jellegének megfelelően gondoskodni kell **a rendről, tisztaságról**, a keletkező szennyező anyagok, szennyvíz, **hulladék kezeléséről** oly módon, hogy veszélyt vagy egészségi ártalmat ne okozzanak és a környezetet ne károsítsák.

A munkahelyen a dolgozók létszámának és a veszély jellegének megfelelő jelző- és riasztóberendezést kell biztosítani.

Az olyan munkahelyen, ahol a veszély jellege indokolja, a munkavállalók és a munkavégzés hatókörében tartózkodók védelme érdekében **biztonsági és egészségvédelmi jelzéseket** kell alkalmazni (pl. sugárveszély).

A **tárolóhelyeket** a tárolt anyagok fizikai, kémiai és biológiai tulajdonságainak, egymásra hatásának, továbbá a környezetből eredő hatásoknak, illetőleg az anyag emberi egészségre, környezetre gyakorolt hatásának, a rakodás, szállítás és tárolás módjának figyelembevételével kell kialakítani

Az **energia-, cső- és közműhálózatnak** biztonságosan üzemeltethetőnek, kezelhetőnek, karbantarthatónak és azonosíthatónak kell lennie, a villamos szerelvényeknek meg kell felelniük a biztonsági (érintésvédelmi, robbanásbiztonsági stb.) követelményeknek.

A munkahely természetes és mesterséges **megvilágítása** elégítse ki a munkavégzés jellegének megfelelő világításra vonatkozó követelményeket.

A munkahelyen a zajhatások és a rezgések, a por és **vegyi anyagok, valamint a sugárzások** nem károsíthatják a munkavállalókat és a munkavégzés hatókörében tartózkodókat, és nem veszélyeztethetik a munkavégzés biztonságát.

A munkahelyiségben a munkavállalók létszámát, a tevékenység jellegét és a veszélyforrásokat figyelembe véve elegendő mennyiségű és minőségű, egészséget nem károsító **levegőt és klímát** kell biztosítani.

4. A gépek, berendezések, munkaeszközök

Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében a munkáltató köteles a munkavégzés körülményeihez igazodó, illetve az azzal összefüggő veszélyek figyelembevételével megfelelő munkaeszközöket biztosítani a munkavállalók részére.

Munkaeszközt csak a rendeltetésének megfelelő célra és körülmények között szabad használni.

A munkavállalót veszélyeztető kockázatok csökkentése érdekében a munkaeszközt úgy kell elhelyezni, felállítani és használni, hogy a mozgó elemek között **elegendő hely** álljon rendelkezésre, valamennyi felhasznált, illetve előállított energiaforma és anyag biztonságosan kerüljön a munkaeszközhöz, illetve onnan elvezetésre.

A munkaeszköz felállítását és leszerelését csak biztonságos körülmények között szabad elvégezni, figyelemmel a gyártó által az üzemeltetési dokumentációban meghatározott előírásokra.

A munkaeszközt jól látható, azonosítható és megfelelő jelzéssel rendelkező kezelőelemmel kell ellátni. A kezelőelemeket lehetőleg a veszélyes téren kívül és olyan módon kell elhelyezni, hogy működésük (ideértve a kezelő akaratától független vagy váratlan működtetést is) ne jelentsen veszélyt.

Minden munkaeszközt el kell látni olyan kezelőelemmel, amely azt biztonságosan működteti **és teljesen leállítja**. Kiválasztásánál figyelembe kell venni a várható üzemzavarokat, egyéb okok miatti üzemeltetési kieséseket.

A munkaeszköz mozgó részeit el kell látni biztonsági berendezéssel, amely elhatárolja a veszélyes teret, vagy leállítja a veszélyes rész mozgását a veszélyes tér elérése előtt Olyan biztonsági berendezést kell alkalmazni, amely

- stabil kialakítású;
- nem okoz többletkockázatot;
- nem távolítható el vagy nem hatástalanítható könnyen;
- a mozgó résztől megfelelő távolságot biztosít;
- nem akadályozza a munkaeszköz működésének figyelemmel kísérését;
- lehetővé teszi a szereléshez vagy a karbantartáshoz szükséges műveleteket és a hozzáférést.

Munkaeszközt **üzembe helyezni, valamint használatba venni** csak abban az esetben szabad, ha az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit kielégíti, és rendelkezik az adott munkaeszközre, mint termékre, jogszabályban meghatározott megfelelőségi nyilatkozattal, illetve megfelelőségi tanúsítvánnyal.

Karbantartási műveleteket csak a munkaeszköz leállított állapotában szabad végezni. Ha ez nem lehetséges, megfelelő védőintézkedéseket kell tenni, vagy biztosítani kell, hogy az ilyen műveletek a veszélyes téren kívül elvégezhetők legyenek.

A szociális ellátóhelyeken kiemelt figyelmet kell még fordítani a villamos berendezések megfelelő létesítésére, majd **időszakos érintésvédelmi felülvizsgálatára**. Ennek kiemelt fontosságára hívta fel a figyelmet az ágazat korábbi munkavédelmi ellenőrzése.

5. Egyéni védőeszköz megfelelő használata

Amennyiben műszaki megoldásokkal nem valósítható meg a biztonságos és egészséget nem veszélyeztető munkavégzés, úgy azok pótlására, vagy kiegészítésére egyéni védőeszközöket kell biztosítani.

Egyéni védőeszköz minden olyan eszköz, amelyet a munkavállaló azért visel vagy tart magánál, hogy az a munkavégzésből, a munkafolyamatból, illetve a technológiából eredő kockázatokat az egészséget nem veszélyeztető mértékűre csökkentse. Nem minősül védőeszköznek: a közönséges munkaruha és az olyan egyenruha, illetve formaruha, amelyet nem a munkavállaló biztonságának és egészségének védelmére terveztek, illetve vizsgáltak.

A munkáltató gondoskodik arról, hogy a védőeszköz

- úgy nyújtson védelmet a munkakörnyezeti kockázatokkal szemben, hogy
- önmaga ne idézzen elő további veszélyt;
- feleljen meg a munkavégzés körülményeinek;
- az ergonómiai követelményeknek és a munkavállaló egészségi állapotának megfeleljen;
- igazítás elvégzése után illeszkedjen viselőjére.

A védőeszköz használata általában kényelmetlen, de **a használat a munkavállaló kötelezettsége**, amit a munkáltatónak meg kell követelnie! A munkáltató előzetesen tájékoztatja a munkavállalót azoknak a kockázatoknak a jellegéről és mértékéről, amelyekkel szemben a védőeszköz használata őt megvédi, továbbá gondoskodik arról - szükség esetén gyakorlati képzéssel -, hogy a munkavállaló megtanulja a védőeszköz használatának módját (pl. gumikesztyű helyes levételének módja). A munkáltató a védőeszköz rendelkezésre bocsátásával egyidejűleg magyar nyelvű tájékoztatót és használati utasítást a munkavállaló rendelkezésére bocsát. A tájékoztatás és a gyakorlati képzés megtörténtét a munkáltató írásban dokumentálja és azt a munkavállalóval alá kell íratnia, továbbá - kérelemre - az ellenőrzést végző hatóság részére a dokumentumot bemutatja.

Egyéni védőeszközt forgalomba hozni és használatba venni akkor szabad, ha rendelkezik EK megfelelőségi nyilatkozattal, illetve EK-típusbizonyítvánnyal. A munkáltató köteles ingyenesen biztosítani a védőeszközök rendeltetésszerű használhatóságát, védőképességét, a kielégítő higiéniés állapotát, a szükséges tisztítását, karbantartását (javítását), pótlását.

Az **egyéni védőeszköz juttatásának belső rendjét** a munkáltató írásban kell meghatároznia. E feladat ellátása munkabiztonsági és munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősül.

A munkáltató munkahelyenként és munkakörönként írásban meghatározza

- azokat a munkafolyamatokat, technológiákat - ideértve a munkaeszközöket és anyagokat, valamint a kockázatot is -, amelyek védőeszköz használatát indokolják, valamint a juttatott védőeszköz típusát és a védőeszköz használatával járó egyéb előírásokat, pl. a védőeszköz ellenőrzése, tárolása cseréje, karbantartása, az elhasználódott védőeszköz veszélyes hulladékként történő kezelése (a továbbiakban: a védőeszköz juttatásának rendje), továbbá
- a védőeszköz használatának feltételeit, beleértve a használat időtartamát is.

A munkáltató a védőeszköz juttatásának rendje meghatározásába a munkavédelmi képviselőt, valamint a foglalkozás-egészségügyi szolgálatot bevonja, akik jogosultak a védőeszköz kiválasztására javaslatot tenni.

A képviselő jogosult a védőeszköz biztosításáról és használatáról tájékoztatást kapni, az egyéni védőeszköz biztosításával és használatával kapcsolatos rendelkezések megsértése esetén megfelelő intézkedéseket kezdeményezni.

Az influenza, influenzaszerű megbetegedések, cseppfertőzések esetén a védőeszközök felvétele és levétele is előírásokhoz kötött. Védőeszköz a köpeny, a szájmaszk (kivéve aeroszol képződéssel járó tevékenységeknél – ekkor légzésvédő), fröccsenéskor a nyálkahártyák védelmére szemüveg/arcvédő, kézfertőtlenítés alkohol bázisú kézfertőtlenítő szerrel, kesztyű, védőlábbeli. A levételnél a köpeny, kesztyű, a védőlábbeli külső részéhez nem szabad hozzáérni, a maszkot hátul a szalagnál kell megfogni és levenni. A levetett védőeszközök, amennyiben azok egyszer használatosak, veszélyes hulladékként kezelendők és megsemmisítendők. A többszöri felhasználású eszközök (szemüveg, köpeny) konténerben, zsákban lezárandók és fertőtleníteni kell ezeket.[50]

A Pénzügyminisztérium Munkavédelmi Főosztálya a **Szociális Ágazati Érdekegyeztető Fórum** kezdeményezésére összehívott „*Munkaruha egységesítése”* munkacsoport javaslatára tájékoztató anyagot állított össze a munkáltatók részére a védőruha (egyéni védőeszköz) juttatásának szabályozásáról (2019. 03.26.). A tájékoztatóban a vonatkozó jogszabályok mellett képet kaphatunk a védőruha és a munkaruha közötti alapvető különbségekről, az egyéni védőeszköz fogalmáról, kiválasztásának és biztosításának követelményeiről.[51]

6. A munkaköri alkalmasság

A munkahelyen jelen lévő kockázatok feltárása mellett alapvető fontosságú annak ismerete is, hogy az érintett munkavállalók milyen, a munkavégzésből és a munkakörnyezetből eredő megterhelés okozta igénybevétel elviselésére képesek. A munkavállaló ugyanis csak olyan munkára és akkor alkalmazható, ha

- annak ellátásához megfelelő élettani adottságokkal rendelkezik,
- foglalkoztatása az egészségét, testi épségét, illetve a fiatalkorú egészséges fejlődését károsan nem befolyásolja,

[50] forrás: Epinfo 16. évfolyam 20. szám 2009.
[51] A tájékoztató innen letölthető: www.ommf.gov.hu/letoltes.php?d_id=7561

- foglalkoztatása nem jelent veszélyt a munkavállaló reprodukciós képességére, magzatára,
- mások egészségét, testi épségét nem veszélyezteti és a munkára alkalmasnak bizonyult [Mt. 51. § (3) bekezdés, Mvt. 49. §].

E törvényi előírásokra figyelemmel a munkáltató a munkába lépést megelőzően és a munkaviszony fennállása alatt rendszeres időközönként köteles ingyenesen biztosítani a munkavállaló munkaköri alkalmassági vizsgálatát.

A **munkaköri alkalmasság** orvosi vizsgálata lehet előzetes, időszakos és soron kívüli, illetve záróvizsgálat.

Előzetes munkaköri alkalmassági vizsgálatot kell végezni a munkáltató által foglalkoztatni kívánt személynél a munkavégzés megkezdését megelőzően. Ugyanakkor, ha a munkakörében, munkavégzése helyében, illetve munkakörülményeiben változás történik, bizonyos esetekben a munkáltató által már foglalkoztatott személy esetében is szükség van ilyen vizsgálatra (pl. ha a munkavállaló fizikai munkát végez, vagy a nem fizikai munkakörben foglalkoztatott munkavállaló az új munkakörben vagy munkahelyen a korábbinál nagyobb vagy eltérő jellegű megterhelésnek lesz kitéve).

A szervezett munkavégzés keretében foglalkoztatottaknak – amennyiben meghatározott kóroki tényezőknek, terheléseknek, baleseti veszélyeknek (pl. fokozott pszichés terhelés) vannak kitéve, vagy ún. sérülékeny csoportokba tartoznak (pl. az idősödő munkavállalók) – **időszakos** alkalmassági vizsgálaton is részt kell venniük a munkaköri alkalmasság újbóli véleményezése céljából, még akkor is, ha munkakörükben változás nem történt. Az időszakos vizsgálatokat évente, vagy meghatározott kóroki tényezőkre tekintettel megállapított időszakonként (pl. félévente) kell elvégezni.

Soron kívüli munkaköri alkalmassági vizsgálatot akkor kell végezni, ha a munkavállaló egészségi állapotában bekövetkezett változás ezt szükségessé teszi (pl. feltehetően alkalmatlanná vált az adott munkakör ellátására, vagy heveny foglalkozási megbetegedése alakult ki).

A **záróvizsgálatot** meghatározott, különösen nagy megterheléssel járó munkakörülmények esetén (pl. rákkeltő hatású anyagok tízéves expozíciója, külföldi munkavégzés), a tevékenység, illetve a munkaviszony megszűnésekor kell elvégezni.

A **személyi higiénés vizsgálatoknak** az egészségügyben dolgozók esetén is jelentősége van. Ezzel a vizsgálattal állapítják meg, hogy a járványügyi szempontból kiemelt munkaterületen munkát végző személy fertőző megbetegedése mások egészségét nem veszélyezteti, illetve meghatározott esetekben kórokozó hordozása mások egészségét nem veszélyezteti.

E vizsgálatokra vonatkozó részletes szabályokat a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet tartalmazza.

A munkáltató köteles valamennyi munkavállalójára kiterjedően **foglalkozás-egészségügyi alapszolgáltatást** biztosítani a munkáltató által működtetett vagy a munkáltatóval kötött szerződés alapján külső szolgáltató útján. A foglalkozás-egészségügyi szolgálat a 27/1995. (VII. 25.) NM rendeletben meghatározott feladatokat (pl. munkaköri alkalmassági vizsgálatok, foglalkozási megbetegedések vizsgálata) végez, illetve működik azokban közre (pl. a munkahelyi veszélyforrások feltárása, munkahelyi elsősegélynyújtás tárgyi feltételeinek biztosítása).

7. A munkavédelmi oktatás

Nem elegendő a munkavédelmi szabályok formális elfogadása, azoknak a konkrét cselekvésben kell érvényesülniük, tehát a gyakorlatban be kell tartani őket. A helyes munkavédelmi szemléletnek a munkafolyamatok irányítása és mindenfajta munkatevékenység szerves és elválaszthatatlan részeként, a munka minden egyes fázisában jelen kell lennie. **Amíg a munkavállaló az ismereteket nem sajátította el, önállóan nem foglalkoztatható!**

A munkavédelmi oktatás célja biztosítani, hogy a munkavállalók a foglalkoztatásuk teljes időtartama alatt ismerje a munkavégzésére vonatkozóan a munkavédelmi elméleti és gyakorlati ismeretekkel, beleértve a szabályokat, utasításokat és információkat. A munkavédelmi oktatást nem elég csupán a munkába álláskor végrehajtani, hanem rendszeresen ismételni kell, különösen változások esetén, amelyek a munkahelyet, a munkakört, a munkaeszközt, az alkalmazott technológiát vagy védőeszközt, a kockázatokat érintik [Mvt. 55. § (1) bekezdés]. A munkáltató felelőssége tehát e körben kiterjed:

- a munkavállalók utasítására a munkavédelmi oktatáson való részvételre,
- a részvétel ellenőrzésére és írásbeli dokumentálására,
- az ismeretek elsajátításának kikérdezésére, ellenőrzésére.

Annak igazolására, hogy milyen mélységűnek és mennyire körültekintőnek kell lenni az oktatásnak, egy konkrét esetet szeretnénk körülírni. A védőkesztyűt – például fertőzésveszély kizárása érdekében – a munkavállalónak viselnie kell. Erre fel kell hívni a figyelmét, ellenőrizni kell, hogy indokolt esetben valóban viseli és az elhasználódott védőkesztyűt veszélyes hulladékként az erre a célra szolgáló gyűjtőedényben helyezi el. Ez azonban még mindig nem elegendő. Ugyanis arra a legfontosabb dologra is meg kell tanítani, hogy miképp kell a kesztyűt úgy levenni, hogy a kesztyűn lévő szennyező anyagokkal - éppen a levétel alkalmával – ne érintkezzen.

Erre számos videó elérhető az interneten, ezekből ajánlunk néhányat:
https://www.youtube.com/watch?v=quwzg7Vixsw, vagy
https://www.youtube.com/watch?v=dyLEd9cng5U

Hasonló körültekintést igényel a kórházban, vagy más, személyes gondoskodást igényló személyeket ellátó intézményben a padlóra került szennyeződés feltakarítása. A megfelelő takarítás elvégzésénél természetesen nemcsak a kórház személyzete, hanem a betegek védelme is fontos szempont. Ehhez ajánlunk egy oktató videót is:

https://www.youtube.com/watch?v=ijCeqpL_7hM

8. A munka megszervezésének kötelezettsége

A megfelelő utasítás fogalma

Az Mvt. rögzíti azt az alapelvet, hogy a munkáltató a felelős az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósításáért, és ezek megvalósításának módját – a jogszabályok és a szabványok keretein belül – ő maga határozza meg. [52] Ebből vezethető le a munkáltató utasítási joga. A munkáltatónak figyelmet kell fordítania a munkavállalók megfelelő utasításokkal történő ellátására.[53]

A munkáltatónak a munka megszervezések körében a következő kötelezettségei vannak:

- a szükséges utasítások és tájékoztatás megadása a munkavállalónak, mégpedig a munkavégzést megelőzően;
- rendszeres meggyőződés arról, hogy a munkakörülmények megfelelnek-e a követelményeknek, a munkavállalók ismerik, illetve megtartják-e a rájuk vonatkozó rendelkezéseket;
- kivizsgálás a rendellenességekre, bejelentésekre vonatkozóan és a szükséges intézkedések megtétele, (beleértve az az érintettek értesítését, közvetlen veszély esetén pedig a munkavégzés leállítását);
- a változó körülményekhez való folyamatos igazodás a biztonsági és egészségvédelmi intézkedések körében.

Az utasításadás kötelezettsége

A **munkáltatónak egyben kötelessége** is, hogy az utasításadási jogával éljen, a munkavégzés kereteit meghatározza, a munkavállaló számára iránymutatást adjon, s így biztosítsa a különféle jogszabályi rendelkezések betartását. Ő határozza meg a munkavállalók munkavédelmi kötelezettségeinek konkrét tartalmát, és őt terheli a

[52] Mvt. 2. § (2)-(3) bek.
[53] Mvt. 54. § (1) bekezdés i) pont

felelősség azért is, hogy e kötelezettségeket a munkavállalókkal betartassa, erre rendszeresen gondot fordítson.

Az utasításadási jogtól elválaszthatatlan a munkáltató ellenőrzési, számonkérési joga és kötelezettsége, elsődlegesen ott, ahol a munkáltató saját kötelezettségeinek teljesítése függ attól, hogy munkavállalója a számára adott utasításokat megtartotta-e.

Az utasítás végrehajtásának megtagadási joga

A munkavállaló, valamint a munkavégzés hatókörében tartozó személyek egészségét, testi épségét, életét nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés körülményeinek biztosítása érdekében az elsődleges felelősség a munkáltatót terheli, azonban a munkavállalónak is vannak kötelezettségei, amelyeket teljesítenie kell. A munkavállaló ugyanis csak a biztonságos munkavégzésre alkalmas állapotban, a munkavédelemre vonatkozó szabályok, utasítások megtartásával, a munkavédelmi oktatásnak megfelelően végezhet munkát.[54]

A munkáltatói utasítást a munkavállaló általában köteles teljesíteni, annak megtagadása, nemteljesítése szankcióra, súlyosabb esetben akár azonnali hatályú elbocsátásra ad alapot.

Kapcsolódó jogeset:

> **BH2013. 254.** A közalkalmazottnak lényeges kötelezettsége, hogy a munkaidőt a munkáltató javára történő munkavégzéssel töltse. Ennek rendszeres megszegése, amely munkaidőben a munkahely engedély nélküli elhagyásával is jár, olyan jelentős mértékű, amely a legsúlyosabb fegyelmi büntetés, az elbocsátás kiszabását önmagában megalapozza.
>
> **BH2015. 438.** A rendkívüli időjárási helyzet miatt megnehezedett hazajutásra hivatkozással két órával a munkaidő lejárta előtt, a munkáltató kifejezett tiltása ellenére, durva, trágár szavak használata mellett a munkahelyéről eltávozott munkavállaló munkaviszonyának azonnali hatályú felmondással történt megszüntetése − az eset összes körülményére tekintettel – megalapozott.

Külön rendelkezik a törvény arról, hogy a munkáltatói utasítás teljesítésének megtagadása mikor jogszerű. Ennek **két esete** létezik: amikor ez a munkavállaló számára jog – mégpedig olyan jog, melynek gyakorlása miatt őt hátrány nem érheti –

[54] Mvt. 60. § (1) bek.

, illetve, amikor ez számára kötelezettség. A munkavállaló az utasítás megtagadása esetén is köteles a további, jogszerű utasítások teljesítésére rendelkezésre állni.[55]

A munkavédelem területén is akkor illeti meg az **utasítás megtagadásának joga** a munkavállalót, ha a végrehajtandó utasítás nem felel meg a jogszabályoknak, azaz nem alkalmas arra, hogy a munkavédelem célját, a biztonságos és egészséget nem veszélyeztető munkavégzést garantálja, illetőleg éppen ellenkező eredményre vezetne. A munkavédelem területén még nyilvánvalóbban merül fel az ilyen munkáltatói utasítások veszélyessége, mint az általános munkajogi szabályok területén, így az utasítás megtagadásának is kiemelt jelentősége van. A munkavédelmi törvény egyfelől rögzíti, hogy a munkavállaló mit követelhet meg a munkavédelem területén a munkáltatótól, hogy ezek biztosítsa érdekében felléphet, másfelől azt, hogy amennyiben ezek a feltételek nem biztosítottak, a munkavégzést megtagadhatja.

A munkavállaló jogosult megkövetelni a munkáltatójától

- az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeinek biztosítását,
- a veszélyes tevékenységhez a munkavédelemre vonatkozó szabályokban előírt védőintézkedések megvalósítását;
- az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéshez szükséges ismeretek rendelkezésére bocsátását, a betanuláshoz való lehetőség biztosítását,
- a munkavégzéshez munkavédelmi szempontból szükséges felszerelések, munka- és védőeszközök, az előírt védőital, valamint tisztálkodószerek és tisztálkodási lehetőség biztosítását.[56]

Az önmagáért kiálló 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 sem.

A munkavállaló jogosult megtagadni a munkavégzést, ha azzal életét, egészségét vagy testi épségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné. Ilyennek minősül különösen, ha hiányoznak a szükséges biztonsági berendezések, az egyéni védőeszközök, vagy ezek működésképtelenek.

[55] Mt. 54. §
[56] Mvt. 61. §.

Akárcsak a munkajogi utasításoknál, itt is van eset, amikor a munkavégzés, illetve a **munkáltató utasításának megtagadása nem csupán jog, de kötelezettség is**: mégpedig abban az esetben, ha a munkavállaló a munkáltató utasításának teljesítésével másokat veszélyeztetne közvetlenül és súlyosan.[57] Ilyen eset például, ha az egészségügy területén foglalkoztatott munkavállaló személyi higiénés vizsgálatát nem végezték el, vagy annak ellenére kötelezi őt munkára munkáltató, hogy tudomása van arról, hogy másokat veszélyeztető fertőző) betegsége van.

Kapcsolódó jogeset:

> **BH 2015.233.** A munkavállaló jogszerűen tagadta meg azon utasítás végrehajtását, amely olyan tevékenység ellátására irányult, amelyre képesítéssel nem rendelkezett.

A munkavédelmi szabályzatok célja, szakmai követelmények ismertetése

Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményei megvalósításának módját a jogszabályok és a szabványok keretein belül a munkáltató határozza meg, pl. belső szabályzatban, illetve vezetői utasításban írásba foglalva.

A munkavédelmi szabályzat kiadását az **Mvt. nem teszi kötelezővé a foglalkoztató számára**.

Vannak azonban olyan munkáltatói szabályozási feladatok, melyeket írásban kell elvégezni, például: az egyéni védőeszköz juttatási rend, mentési terv és tűzvédelmi szabályzat készítés.

A munkavédelmi szabályzat készítése - mint belső szabályozás - nem függ a munkavállalói létszámtól, szükségességét szakmai követelmények határozzák meg. A munkavédelemre vonatkozó jogszabályokban előírtak keretei között a munkáltatók által elkészített, munkavédelmi feladatokat és kötelezettségeket összefoglaló belső szabályozás tartalmi követelményeit és azok teljesítését ellenőrizheti a munkavédelmi hatóság, illetve szükség esetén e körben adhat szakmai tanácsot a szabályozás tekintetében. A belső szabályozás elnevezését azonban - az egyes jogszabályokban munkavédelmi szabályzatban történő megnevezés ellenére - a munkáltatók maguk választhatják meg.

A munkavédelmi szabályzat tartalmára - az említett kivételekkel - nincs követelmény. Amennyiben a munkáltató által írásban szabályozásra kötelezett munkavédelmi

[57] Mvt. 63. §

feladatokat és kötelezettségeket összefoglaló belső szabályozást "munkavédelmi szabályzat" néven adják ki, akkor tartalmának teljesíteni kell az előírt kötelezettséget (pl.: a védőeszköz juttatás belső rendjét a foglalkozás-egészségügyi orvosnak is alá szükséges írnia).

Jó tudni, hogy a hatóság ellenőrizheti a munkavédelmi szabályzat, a munkáltató által készített belső szabályozás - mint a szabályozási hierarchia alsó szintje - végrehajtását, szakmai tartalmának megfelelőségét.

Egy tipikus munkavédelmi szabályzat a **következő tartalmi elemeket** foglalhatja magában:

- ügyrendi szabályok: a munkáltató egyes vezetőinek, a közreműködőknek (pl. munkavédelmi képviselő) (rész)feladatai a munkavédelmi szabályzat elkészítésében, a jogszabályból eredő munkavédelmi kötelezettségek teljesítésében,
- a vezetők feladat- és hatásköre
- a gazdálkodásért, fenntartásáért felelős vezetők munkavédelemmel kapcsolatos feladatai,
- a közvetlen vezetők munkavédelmi feladat- és hatásköre
- a munkavédelmi tevékenységeket ellátók feladatai
- a munkaegészségügyi tevékenységeket ellátók faladatai
- a munkavállaló munkavédelmi jogai és kötelezettségei
- munkavédelmi képviselő jogállása, munkahelyi kapcsolatrendszere,
- a munkaerő-felvétel során a munkavédelmi szabályok betartásának rendje, a munkaköri alkalmasság és személyi higiénés orvosi vizsgálatra utalás,
- a munkavédelmi oktatás és esetleges vizsgáztatás rendje,
- egyéni védőeszközök, védőital, tisztálkodási eszközök és szerek juttatásának szabályai,
- a munkavégzés során betartandó rendelkezések munkakörönként,
- egyes munkavállalói csoportokra (nők, fiatalkorúak, idősödő, fogyatékkal élő, állapotos munkavállalók) vonatkozó speciális munkavédelmi szabályok,
- munkavédelmi eljárások rendje (létesítési eljárás, munkavédelmi üzembe helyezési eljárás, kezeléssel, karbantartással kapcsolatos előírások),
- belső munkavédelmi ellenőrzések rendje (pl. alkohol vagy kábítószer-befolyásoltság vizsgálata),
- munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések bejelentése, kivizsgálása és nyilvántartása, elsősegély-nyújtás.

A munkavédelmi képviselő ezzel kapcsolatos jogosítványai

Amennyiben munkavédelmi szabályzat kiadására sor kerül, ez csak a képviselő egyetértésével lehetséges [Mvt. 72. § (4) bekezdés]. Az **egyetértési jog** másként megfogalmazva azt jelenti, hogy a munkavédelmi képviselőnek vétójoga van: amennyiben nem ért egyet a szabályzatban foglaltakkal, azt a munkáltató nem adhatja ki. Ez az erős jogosítvány egyben súlyos felelősséget is tesz a képviselő vállára, maga is felelős azért, hogy a szabályzat tartalma szakmailag megfelelő, alapos, részletes, betartható legyen. Lényegében egy, a munkáltatóval közös szabályozási folyamatot eredményez ez, amely során a felek együttműködési képességének kiemelt jelentősége van.

A szociális ágazatban példának okáért nagyon részletes és szinte mindenre kiterjedő részletességgel szabályoz Budapesti Módszertani Szociális Központ és Intézményei (BMSZKI), a Fővárosi Önkormányzat hajléktalanellátó szervezetének munkavédelmi szabályzata.[58]

9. A kockázatértékelés fogalma és végrehajtása

A szociális ágazat tevékenysége és ezzel összefüggésben fellépő munkaegészségügyi és biztonsági *kockázatok rendkívül szerteágazóak*.

A szociális munkás egyéneknek, családoknak és más közösségeknek nyújt támogatást szociális és személyes problémáik megoldásában. A szociális munka legismertebb formája a családsegítés, amely során válsághelyzetekben (pl. munkahely elvesztése, lakásproblémák, belső konfliktusok) lévő embereket segít hozzá helyzetük javításához. A szakosított szociális munkás az egészségügy, az igazságügy, a menekültügy, a büntetésvégrehajtás vagy a munka- és pályatanácsadás területén végez szociális munkát. Egy szociális munkás tevékenységei közé tartozik, hogy képviseli és segíti a védelemre szoruló gyermekeket és felnőtteket; segíti a bajba jutott családokat (pl. kifizetéseik átütemezésében vagy segélyhez jutásban, ha nem tudják fizetni a számláikat); bentlakásos otthonokban segíti a fogyatékkal élő emberek, idősek, gyerekek ellátását; élelmiszert oszt éhezőknek, hátrányos helyzetű gyerekeket táboroztat; tűcsere programot szervez és bonyolít le - kiviszi a drogfüggőknek a steril injekciós tűket; felkutatja a hajléktalanokat és ellátja őket - főleg télen - élelemmel, takarókkal és jó tanáccsal; szervezi a hajléktalan szálló mindennapjait.

[58] itt érhető el: https://www.bmszki.hu/sites/default/files/fajlok/node-341/Munkav%C3%A9delmi%20Szab%C3%A1lyzat_2019_04_05.pdf

Fogalmak

Veszélyforrás a munkavégzés során vagy azzal összefüggésben jelentkező minden olyan tényező, amely a munkát végző vagy a munkavégzés hatókörében tartózkodó személyre veszélyt vagy ártalmat jelenthet.

Veszélyforrás lehet	
fizikai veszélyforrás	a munkaeszközök, járművek, szállító-, anyagmozgató eszközök, ezek részei, illetve mozgásuk, termékek és anyagok mozgása, szerkezetek egyensúlyának megbomlása, csúszós felületek, éles, sorjás, egyenetlen felületek, szélek és sarkok, tárgyak hőmérséklete, a munkahelynek a föld (padló) szintjéhez viszonyított elhelyezése, szintkülönbség, súlytalanság, levegő nyomása, hőmérséklete, nedvességtartalma, ionizációja és áramlása, zaj, rezgés, infra- és ultrahang, világítás, elektromágneses sugárzás vagy tér, részecskesugárzás, elektromos áramköri vagy sztatikus feszültség, aeroszolok és porok a levegőben
veszélyes anyag	minden anyag vagy keverék, amely fizikai, kémiai vagy biológiai hatása révén veszélyforrást képviselhet így különösen a robbanó, oxidáló, gyúlékony, sugárzó, mérgező, maró, ingerlő, szenzibilizáló, fertőző, rákkeltő, mutagén, teratogén, utódkárosító (beleértve a spontán vetélést, koraszülést és a magzat retardált fejlődését is), egyéb egészségkárosító anyag.
biológiai veszélyforrás	mikroorganizmus és anyagcsereterméke, makroorganizmus (növény, állat);

a fiziológiai, idegrendszeri és pszichés igénybevétel.	betegek viselkedése, műszakos munkarend, a munka jellege (pl. sok órás műtét végzése), időkényszer

Veszélyes az a létesítmény, munkaeszköz, anyag/készítmény, munkafolyamat, technológia, amelynél a munkavállalók egészsége, testi épsége, biztonsága megfelelő védelem hiányában károsító hatásnak lehet kitéve.

Kockázat mindig van, csak azt kell megállapítani, hogy annak mértéke elfogadható, tűrhető, vagy elfogadhatatlan-e. A kockázatbecslés nem statikus fogalom, hanem folyamatos tevékenységet jelent, és a rendszer bármilyen változásakor ismételten el kell végezni, hogy megállapítsuk a változás milyen új kockázatokkal jár, vagy tűnnek el.

A munkavállalók bevonása fontos szakmai segítséget nyújthat a kockázatértékeléshez, mert ők általában pontosan ismerik a gyakorlati problémákat, illetve a munkavégzés közben szerzett tapasztalatok alapján felismerhetnek rejtett veszélyeket is.

Kockázatnak nevezzük a veszélyhelyzetben a sérülés vagy az egészségkárosodás valószínűségének és súlyosságának együttes hatása. Súlyosság szempontjából a hatás lehet:

- nem túl jelentős,
- elfogadható,
- eltűrhető, illetve
- nem elfogadható.

A károsító hatások külön-külön és együttesen is egészségkárosító kockázattá válhatnak, foglakozási megbetegedés kialakulásával járhatnak. (A kockázatokat részletesen ld. az V. pontban.)

Ahhoz, hogy a munkáltató a munkabalesetek, foglalkozási megbetegedések és fokozott expozíciós esetek elkerülése érdekében az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkafeltételek megteremtéséről megfelelően gondoskodhasson, tisztában kell, hogy legyen azzal, a munkavégzés helyén a munkavállalók egyáltalán milyen kockázatoknak lehetnek kitéve. A munkáltató ugyanis csak a munkahelyi kockázatok azonosítását és értékelését követően tudja meghatározni a védekezés leghatékonyabb módját, a kollektív és egyéni védelem szükséges módozatait, illetve az alkalmazandó szervezési és egészségügyi megelőző intézkedéseket. Ez tehát azt

jelenti, hogy a munkáltatónak az kötelezettsége a munkavédelem területén, hogy „előre lásson”, gondoljon arra, hogy veszély esetére felkészítse a munkavállalóit.

A munkáltatónak rendelkeznie kell **kockázatértékeléssel**, amelyben köteles minőségileg, illetve szükség esetén mennyiségileg értékelni a munkavállalók egészségét és biztonságát veszélyeztető kockázatokat, különös tekintettel az alkalmazott munkaeszközökre, veszélyes anyagokra és keverékekre, a munkavállalókat érő terhelésekre, valamint a munkahelyek kialakítására. [59] A kockázatértékelés során a munkáltatónak azonosítania kell a várható veszélyeket (veszélyforrásokat, veszélyhelyzeteket), valamint a veszélyeztetettek körét, és felbecsülni a veszély jellege (baleset, egészségkárosodás) szerint a veszélyeztetettség mértékét.

Elkészítéséhez a hatóság közzétett segédletet és az országos tisztifőorvosnak is van az egészségügyi fertőzések megelőzésével összefüggésben módszertani útmutatója.[60]

A kockázatértékelés módszere

A szociális ágazat a „magas kockázatú” gazdasági ágazatok körébe tartozik.
A kockázatok felmérése során meg kell vizsgálni az összes fennálló veszélyt és meghatározni, kit érhet ártalom és hogyan, továbbá megfelelő lépéseket kell tenni a kockázatok megelőzésére.

A munkáltató intézkedéseit az alábbi **megelőzési elvek** alapján hajtja végre.

- a kockázatok elkerülése,
- az elkerülhetetlen kockázatok értékelése,
- a kockázatok leküzdése keletkezésük helyén,
- a munkának egyénhez való alkalmazása,
- a műszaki fejlődés alkalmazása,
- a veszélyesnek veszélytelennel vagy kevésbé veszélyessel történő helyettesítése,

[59] Mvt. 54. § (2) bek.
[60] Munkavédelmi hatósági segédlet kockázatértékelésre: www.ommf.gov.hu/letoltes.php?d_id=5877
Az országos tisztifőorvos módszertani levele az egészségügyi fertőzések megelőzésének és felügyeletének megerősítésére az intézményi és egyéni kockázatértékelésen keresztül elnevezéssel pedig itt érhető el:
https://www.antsz.hu/data/cms89288/OTF_Modszertani_level_intezmenyi_egyeni_kockazatertekeles.pdf

- kollektív védelem előtérbe helyezése az egyéni védelemmel szemben.

A munkáltató a kockázatértékelést – eltérő jogszabályi rendelkezés hiányában – a **tevékenység megkezdése előtt** köteles elvégezni, illetve ezt követően legalább 3 évente **megismételni.** E hároméves időtartam lejártát megelőzően csak indokolt esetben kell a kockázatértékelést ismét elvégezni, mégpedig különösen akkor, ha az alkalmazott tevékenység, technológia, munkaeszköz, munkavégzés módja megváltozott, illetve bármilyen az eredeti tevékenységgel összefüggő változtatás történt, amelynek eredményeképpen a munkavállalók egészségét, biztonságát meghatározó munkakörülményi tényezők (és ebből következően a munkavédelmi kockázatok) megváltozhattak.

Három évnél gyakrabban kell kockázatértékelést végezni a következő esetekben:

- rákkeltő anyagokkal való tevékenység esetén két évente
- biológiai tényezőkkel való foglalkoztatás esetén évente
- a munkavállalókat érő zajterhelés meghatározásához évente
- azoknál a tevékenységeknél, ahol a munkavállaló mechanikai hatásoknak lehet kitéve, évente.

Soron kívül el kell végezni a kockázatértékelést, ha

- munkabaleset, fokozott expozíció, illetve foglalkozási megbetegedés fordult elő, mégpedig az alkalmazott tevékenység, technológia, munkaeszköz, munkavégzés módjának hiányosságával összefüggésben,
- vagy a kockázatértékelés valamilyen jogszabályban meghatározott szempontra nem terjedt ki.

A képviselőnek azért kell ismernie a kockázatértékelés fogalmát és felülvizsgálatának határidőit, mert amennyiben a felülvizsgálatra okot adó körülményekről tudomást szerez, maga is élhet jelzéssel a munkáltató felé, a munkabiztonsági szakember felé.

A kockázatbecslés nem egy ember munkája. Tulajdonképpen szakértői csoport munkájára van szükség, amelyben egyaránt helyet kap a gazdasági, a foglalkozás-egészségügyi és a munkabiztonsági szakember és nem utolsósorban a munkavédelmi képviselő is.

A kockázatértékelés lépései:

- a veszélyek azonosítása: a munkafolyamatot, technológiát, alkalmazott tevékenységet, munkaeszközt, felhasznált anyagot, készítményt, a munkavégzés módját és a munkavállalót ért terhelést kell felmérni. Meg kell vizsgálni a fizikai, biológiai, kémiai, pszichoszociális kóroki tényezők (ld. az V.

pontot) előfordulásának lehetőségét, azt, hogy milyen tényezők vezethetnek a veszély kialakulására (pl. gépek állapota, munkahely jellegzetességei, egyéni védőeszközök hiánya stb.)

- a veszéllyel érintettek azonosítása: a munkavállalón kívül mindazok, akik a munkavégzés hatósugarában tartózkodnak, tehát adott esetben pl. az ellátottak, betegek, hozzátartozók stb. A munkavállalókat érintően az egyes munkakörökre külön-külön el kell végezni a kockázatértékelést.
- A kockázatokat értékelni és rangsorolni kell: meg kell becsülni a veszélyből származó lehetséges károk mértékét, valamint a bekövetkezés valószínűségét. Ha szükséges, akkreditált szervezettel pontos méréseket kell végeztetni.
- A kockázatértékelés során az egészségvédelmi határértékkel szabályozott kóroki tényező előfordulása esetén munkahigiénés vizsgálatokkal kell gondoskodni az expozíció mértékének meghatározásáról.

A kockázatértékelés mint dokumentum, és intézkedési terv

A kockázatértékelést követően a munkáltató köteles a törvényben meghatározott adatokat **dokumentálni,** és az így készített dokumentumot a külön jogszabályban foglaltak szerint, de legalább 5 évig megőrizni. A kockázatértékelés eredményeként a munkáltató felelőssége legalább a következők dokumentálása:

- a kockázatértékelés időpontja, helye és tárgya, az értékelést végző azonosító adatai;
- a veszélyek azonosítása;
- a veszélyeztetettek azonosítása, az érintettek száma;
- a kockázatot súlyosbító tényezők;
- a kockázatok minőségi, illetőleg mennyiségi értékelése, a fennálló helyzettel való összevetés alapján annak megállapítása, hogy a körülmények megfelelnek-e a munkavédelemre vonatkozó szabályoknak, illetve biztosított-e a kockázatok megfelelően alacsony szinten tartása;
- a szükséges megelőző intézkedések, a határidő és a felelősök megjelölése;
- a kockázatértékelés elkészítésének tervezett következő időpontja;
- az előző kockázatértékelés időpontja.[61]

A kockázatértékelés célja a kockázatok megelőzése, kiküszöbölése, minimalizálása, ezért annak elválaszthatatlan része **az intézkedési terv.** A kockázatok minőségi és mennyiségi értékelését követően a munkáltatónak a következőket kell eldöntenie:

- a jelenlegi munkakörülmények megfelelnek-e a jelenlegi munkavédelmi jogszabályi követelményeknek,

[61] Mvt. 54. §

- a kockázatok megfelelő ellenőrzés alatt vannak-e,
- a veszélyforrásokat milyen intézkedéssel lehet megszüntetni, vagy a kockázatokat a minimálisra az egészséget és biztonságot nem veszélyeztető szintre csökkenteni,
- meg kell határozni veszélyenként a kiküszöbölésükre teendő intézkedéseket (pl. beruházások, javíttatások, munkavédelmi előírások kidolgozása, oktatás tartása stb.), ezekhez felelőst és határidőt kell rendelni.

A munkáltatónak ellenőriznie kell, hogy a meghozott intézkedések valóban megfelelnek, hatásosak, és stabilan csökkentik a kockázatokat. Ehhez fontos az egyes lépések megtételének írásos dokumentálása, amely egy munkavédelmi ellenőrzés vagy egy munkabaleset, foglalkozási megbetegedés esetén bizonyítékként használható.

A kockázatértékelés tehát alapvetően nem munkáltatói szabályzat, ugyanis nem a munkavállalókra vonatkozó általános érvényű magatartási szabályokat állapít meg. Tartalma szerint egy elemzés, becslés kiértékelését és megállapításait foglalja össze, majd ezt követően a munkaszervezetben meghatározott vezetők számára határoz meg konkrét és számon kérhető feladatokat, határidőkkel, felelősökkel.

A munkavédelmi képviselő ezzel kapcsolatos jogosítványai

A munkáltató köteles **tájékoztatni** a képviselőt, (annak hiányában a munkavállalókat!) a kockázatértékelés és a munkavédelmi intézkedések tapasztalatairól, a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések nyilvántartásáról és bejelentéséről, a munkavédelmi hatóságtól kapott munkavédelmi információkról, különösen a munkáltatónál végzett ellenőrzések megállapításairól.[62]

A képviselő a kockázatértékelés végrehajtásával összefüggésben is

- **tájékoztatást kérhet** a munkáltatótól minden kérdésben, amely érinti az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzést, továbbá
- **vélemény**t nyilváníthat,
- k**ezdeményezhet**i a munkáltatónál a szükséges intézkedés megtételét;
- a kockázatértékelés alapján kiadandó belső munkavédelmi szabályzathoz egyetértését adja.[63]

A *képviselőnek tehát az egyik legfontosabb feladata a kockázatértékelés megismerése*, az abban előírt intézkedések nyomon követése. A végrehajtás elmulasztása, vagy eredménytelenség esetén pedig a felsőbb vezetés felé jelzéssel

[62] Mvt. 59. § (2) bek.
[63] Mvt. 72. §

kell élni, tájékoztatást kérni az elmaradás okáról, határidőre rákérdezni, felelősségre vonást kezdeményezni.

A szociális ágazatban – ellenőrzési tapasztalatok szerint – gyakran előfordul, hogy *a munkáltató a kockázatértékelés keretében*

- nem vagy nem teljeskörűen vizsgálja a pszichés-, pszichoszociális kóroki tényezőkből származó kockázatokat és ezek egészségkárosító hatásait;
- a sérülékeny csoportba tartozókat (nők, megváltozott munkaképességűek, idősödő munkavállalók) egyszerűen figyelmen kívül hagyja.

Ezen hiányosságokra a munkavédelmi képviselő is felhívhatja a figyelmet.

IV. A munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések kivizsgálási szabályai, a munkavédelmi képviselő szerepe a kivizsgálásban és a megelőzésben

A szociális ágazatban és az egészségügyben előforduló munkabalesetek aránya magasabb, mint az EU átlag. A képviselőnek a munkabalesettel összefüggésben nemcsak azért kell megismerkednie a különböző fogalmakkal és jogintézményekkel, mert ezek a munkahelyi sérülések ilyen jelentős mértéket képviselnek, hanem azért is, mert meg kell érteni, hogy a baleset kivizsgálásának milyen szempontoknak kell megfelelni és melyek azok a neuralgikus pontok, melyek később a munkavállaló igényérvényesítését negatívan befolyásolhatják.

1. A munkabaleset fogalma, kivizsgálása, jegyzőkönyv, nyilvántartás és hatósági bejelentés

Munkavédelmi szempontból

- **baleset** alatt csak azokat az eseményeket – az emberi szervezetet ért olyan egyszeri külső hatásokat, amely a sérült akaratától függetlenül, hirtelen vagy aránylag rövid idő alatt következik be – értjük, amelyek során nem várt és nem kívánt következményként a munkavállaló sérülést, mérgezést vagy más (testi, lelki) egészségkárosodást, illetőleg halált szenved el;
- **munkabaleset** a baleset, ha az a szervezett munkavégzéssel, tehát leegyszerűsítve a közalkalmazotti jogviszonnyal, munkaviszonnyal összefüggésben következik be;[64]
- **kvázi vagy majdnem baleset:** a „szerencsés” esetek, azok a veszélyhelyzetek, amikor csak véletlenen múlott, hogy nem következett be személyi sérülés. A

[64] Mvt. 87. § 1/A. és 3. pont

munkáltatónak a személyi sérüléssel nem járó, rendellenes helyzetekben is intézkednie kell pl. a munkavégzés leállításáról, az érintettek (munkavállalók, hatókörben tartózkodók) értesítéséről; az esemény kivizsgálásáról; a munkahely, az egyéni védőeszköz, a munkaeszköz, a technológia soron kívüli ellenőrzéséről, a megelőző intézkedések megtételéről. Fontos, hogy ne csak a közvetlen okok feltárása és kijavítása történjen meg, hanem a közvetett okokra is kiterjedjen a vizsgálat.

A munkabaleset fogalma kapcsán fontos meghatározni, hogy mi minősül **a szervezett munkavégzéssel összefüggésben állónak**: ha a munkavállalót a baleset a *bekövetkezésének helyétől és időpontjától és a munkavállaló (sérült) közrehatásának mértékétől függetlenül*

- a munkavégzés,
- a foglalkozás körében végzett munkához kapcsolódó közlekedés,
- anyagvételezés, anyagmozgatás,
- tisztálkodás,
- szervezett üzemi étkeztetés,
- foglalkozás-egészségügyi szolgáltatás és
- a munkáltató által nyújtott egyéb szolgáltatás igénybevétele során érte.

Nem tekinthető munkavégzéssel összefüggésben bekövetkező balesetnek (munkabalesetnek) az a baleset, amely a sérültet a lakásáról (szállásáról) a munkahelyére, illetve a munkahelyéről a lakására (szállására) menet közben éri, kivéve, ha a baleset a munkáltató saját vagy bérelt járművével történt. (Megjegyzendő azonban, hogy az ún**. úti balesetek** társadalombiztosítási szempontból munkavégzés során bekövetkező, ún. üzemi balesetnek tekintendők. Az üzemi baleset azonban jelen tájékoztatónak nem tárgya).

A munkabalesetek bejelentésének, kivizsgálásának és nyilvántartásának rendjét az Mvt., továbbá a végrehajtására kiadott 5/1993. (XII. 26.) MüM rendelet szabályozza. A munkabaleset bekövetkezésétől számított 3 év után a munkáltató a törvényben foglaltak alapján nem köteles a munkabalesetet bejelenteni, kivizsgálni és nyilvántartásba venni.

Súlyos az a munkabaleset, amely

- a sérült halálát okozza (beleértve, ha a halál a baleset bekövetkezésétől számított egy éven belül, orvosi szakvélemény szerint a balesettel összefüggésben következett be),

- a sérült magzata vagy újszülöttje halálát okozza,
- a sérült önálló életvezetését gátló maradandó károsodását idézi elő;
- valamely érzékszerv, érzékelő képesség, illetve a reprodukciós képesség elvesztését vagy jelentős mértékű károsodását okozza;
- életveszélyes sérülést, egészségkárosodást okoz,
- hüvelykujj vagy kéz, láb két vagy több ujja nagyobb részének elvesztését, továbbá ennél súlyosabb csonkulást okoz,
- a beszélőképesség elvesztését vagy feltűnő eltorzulást, bénulást, illetőleg elmezavart eredményez.

A képviselőnek azért kell a súlyos balesetet beazonosítania, mert a munkáltatónak azonnal **be kell jelenteni** telefonon, telefaxon, személyesen a munkavédelmi hatóságnak. Amennyiben a munkáltató a balesetet bagatellizálni szeretné, vagy eltitkolni, akkor a bejelentést a képviselő is megteheti.

Arra is figyelni kell, hogy súlyos munkabaleset esetén a munkáltató a munkavédelmi hatóság megérkezéséig a baleseti helyszínt, a mentést követően a balesetkori állapotában megőrizze.

A bejelentést a baleset helyszíne szerint illetékes munkavédelmi hatóság (megyei/fővárosi kormányhivatal járási/fővárosi kerületi hivatala) felé kell megtenni.

A munkáltatónak minden bejelentett, illetve tudomására jutott balesetről **meg kell állapítania, hogy munkabalesetnek tekinti-e.** Ha nem tekinti munkabalesetnek, akkor erről és a jogorvoslat lehetőségéről a sérültet, halálos baleset esetén a hozzátartozót értesítenie kell.[65]

Kapcsolódó jogeset:

> **BH 2015.132** A munkabaleset megállapítását nem zárja ki az a körülmény, hogy a baleset bejelentésére nem azonnal, hanem csak a tünetek tartós fennmaradását és a fájdalmak erősödését követően került sor, ha ez a sérülés jellegéből következően életszerű [1993. évi XCIII. tv. 87. § 3. pont].

A munkáltató köteles minden munkaképtelenséggel járó munkabalesetet a bekövetkezését követően **haladéktalanul kivizsgálni**. A munkabaleset kivizsgálása munkabiztonsági szaktevékenység, munkavédelmi szakképesítéssel (pl. munkavédelmi technikus) vagy szakképzettséggel (pl. munkavédelmi szakmérnök, munkavédelmi szakember) rendelkező szakember végezheti el. Súlyos munkabaleset esetén a foglalkozás-egészségügyi alapszolgáltatást biztosító szolgálat orvosának

[65] Mvt. 68. §

részt kell venni, egyéb esetekben pedig részt vehet a kivizsgálásban. A munkavédelmi képviselőt a munkabaleset megtörténtéről, a kivizsgálás egyes eseményeiről tájékoztatni kell. A kivizsgálásban részt vehet, saját döntése alapján.

A munkabaleset kivizsgálása során a munkavédelmi szakembernek fel kell tárni a kiváltó és közreható tárgyi, szervezési és személyi okokat, és ennek alapján a munkáltatónak intézkedéseket kell tenni a munkabalesetek megelőzésére. A kivizsgálás eredményét jogszabályban meghatározott formában és tartalommal (minta szerint) elkészített munkabaleseti jegyzőkönyvben kell rögzíteni. A munkáltató köteles a kivizsgálás befejezésekor, de legkésőbb a tárgyhót követő hónap 8. napjáig megküldeni a jegyzőkönyvet

- a sérültnek, halála esetén hozzátartozójának;
- a halált, illetve a három munkanapot meghaladó munkaképtelenséget okozó munkabalesetről a munkabaleset helyszíne szerint illetékes munkavédelmi hatóságnak;
- a társadalombiztosítási kifizetőhelynek, vagy a fővárosi és megyei kormányhivatal egészségbiztosítási pénztári feladatkörében eljáró járási (fővárosi kerületi) hivatalának;
- speciális esetekben, pl. külföldi kiküldetés, külszolgálat, munkaerő-kölcsönzés, kirendelés a kölcsönbeadó, kirendelő munkáltatónak.[66]

A képviselő számára a munkabaleseti jegyzőkönyv és a vizsgálati anyag betekinthető irat. Mivel rendkívül tanulságos lehet az abban foglalt megállapítások, ezért tanácsos megismerni minden ügyet. Adatvédelmi és személyiségi jogi szempontú tartalmát azonban titokban kell tartani. A vizsgálat eredményét a képviselő is vitathatja, véleményt nyilváníthat és a hiányosságokból levonható általános következtetésekről tájékoztathatja választóit, a munkahelyi kollektívát.

A 3 munkanapot meghaladó munkaképtelenséggel járó munkabalesetet a munkáltatónak **nyilvántartásba kell vennie** és **be kell jelentenie a munkavédelmi hatósághoz**. Ez a bejelentés a munkabaleseti jegyzőkönyvnek és a kapcsolódó dokumentációnak a munkavédelmi hatósághoz való beküldésével történik, ez a munkáltató feladata. A munkabaleseti nyilvántartást a munkáltató székhelyén vagy a munkáltató nyilvántartását vezető szervezeténél (irodánál) összesítve, és minden területileg elkülönült szervezeti egységénél külön-külön vezetni kell. A nyilvántartásban rögzíteni kell a sérült, illetve a munkavállaló személyes adatait, továbbá

- a munkabaleset – minden évben 1-es sorszámmal kezdődő – számát;

[66] 5/1993. (XII. 26.) MüM r. 9. §

- a sérült munkakörét;
- a sérülés időpontját, helyszínét, jellegét, rövid tényállását;
- a sérült ellátására tett intézkedést;
- annak tényét, hogy a sérült folytatta-e a munkáját.

Az összesített nyilvántartás adatait is megismerheti a képviselő. Így olyan balesetekre is fény derülhet, melyek más telephelyen történtek, vagy a megválasztása előtt jellemezték a munkavédelem helyi állapotát.

Tekintve, hogy a munkabalesetek felvetik a munkáltató felelősségét, előfordul, hogy a munkáltató kivizsgálási kötelezettségét elmulasztja és ezzel **a baleset eltusolására** törekszik. A tisztázásra szoruló leggyakrabban előforduló kérdések a következők:

- a munkáltató nem ismeri el a balesetet munkabalesetnek;
- vitatható, pontatlan a munkabaleseti jegyzőkönyv tartalma;
- a munkavállaló megszegi jelentéstételi kötelezettségét.

Ha a sérült a munkabaleset bejelentésével, kivizsgálásával kapcsolatos munkáltatói intézkedését vagy mulasztását sérelmezi, vagy vitatja a sérülés súlyosságával kapcsolatos munkáltatói megállapítást, elektronikusan vagy egyéb úton a területileg illetékes munkavédelmi hatósághoz fordulhat. Ezt bejelentőlap kitöltésével teheti meg. A munkavállaló bejelentése alapján a munkavédelmi hatóság hivatalból jár el, megvizsgálja a munkabaleset körülményeit és minősíti azt; esetleges szankciókat alkalmaz a munkáltatóval szemben.

2. A foglalkozási megbetegedés fogalma (alapos gyanú, szakhatósági eljárás)

A foglalkozási megbetegedések hazai helyzetét az jellemzi, hogy nálunk a munkavégzéssel összefüggő megbetegedésre senki nem gyanakszik, azt nem jelentik be, és ezért azt senki nem is vizsgálja. Annak érdekében, hogy a nagyságrendekkel tisztában legyünk, 5 év számadatait is bemutatjuk. 2013 és 2017 között az NNK Munkahigiénés és Foglalkozás-egészségügyi Főosztálya 1111 foglalkozási betegséget vett nyilvántartásba Nemzetgazdasági ág szerint kiemelendő, hogy a feldolgozóiparban 383 esetben (34,4%,), az egészségügyi és szociális ellátás területén 326 esetben (29,3%) és a bányászatban 178 esetben (16%) állapították meg a megbetegedés foglalkozási eredetét..

A **foglalkozási megbetegedés** a munkavégzés, a foglalkozás gyakorlása közben bekövetkezett olyan heveny és idült, valamint a foglalkozás gyakorlását követően megjelenő vagy kialakuló idült egészségkárosodás, amely

- a munkavégzéssel, a foglalkozással kapcsolatos, a munkavégzés, a munkafolyamat során előforduló fizikai, kémiai, biológiai, pszichoszociális és ergonómiai kóroki tényezőkre vezethető vissza, illetve
- a munkavállalónak az optimálisnál nagyobb vagy kisebb igénybevételének a következménye.[67]

Az említett tényezők között a pszichoszociális okra vezethető vissza pl. túlterhelés, időkényszer keretei között végzett munka, vagy külszolgálaton, a családtól tartósan távol, eltérő éghajlatú és fokozottan járványveszélyes területen történő munkavégzés, amely klinikailag megállapítható pszichés kimerüléshez, szorongáshoz, pánikbetegséghez vezetett.

Míg a munkabaleset egyszeri behatásra létrejövő egészségkárosodás, addig a foglalkozási megbetegedés hosszabb időn át a munkavállalót érő hatásokból ered.

A foglalkozási megbetegedések jegyzékét a foglalkozási betegségek és fokozott expozíciós esetek bejelentéséről és kivizsgálásáról szóló 27/1996. (VIII. 28.) NM rendelet 2. melléklete tartalmazza, mégpedig kóroki tényezők szerinti bontásban (kémiai, fizikai, biológiai tényezők, valamint a nem optimális igénybevételből eredő, ergonómiai vagy pszichoszociális tényezők szerint).

A **foglalkozási eredetű heveny vagy idült mérgezés** szintén a foglalkozási megbetegedés fogalomkörébe tartozik.

Még egy fogalom fontos a fentiekkel kapcsolatosan, az ún. **fokozott expozíció**. Ez vegyi anyagok vagy zaj hatása, amely a munkavállalót a munkavégzés során, a foglalkozás gyakorlása közben vagy azzal összefüggésben éri, a külön rendeletekben meghatározott biológiai (egészségügyi) határértéket meghaladja. Még ha a munkavállaló szervezetére gyakorolt károsító hatás azonnal nem mutatható is ki, ennek veszélye miatt a szabályozás a foglalkozási megbetegedéshez hasonló eljárást ír elő a munkavállaló egészségének védelme érdekében.

A munkáltató kötelezettségei hasonlóan alakulnak a munkabaleseteknél ismertetettekhez.

Az orvosi tevékenység körében észlelt, foglalkozási betegséget, foglalkozási eredetű heveny vagy idült mérgezést, valamint a külön jogszabályban meghatározott vegyi anyagok, továbbá zaj okozta fokozott expozíciós esetet a munkáltató telephelye szerint illetékes fővárosi és megyei kormányhivatal járási hivatalához, mint munkavédelmi hatósághoz **kell bejelenteni**, **ki kell vizsgálni** és elfogadásuk esetén **nyilvántartásba kell venni**.[68]

[67] Mvt. 87. § 1/D. pont
[68] 27/1996. NM r. 3. § (1) bek.

(Megjegyezzük, hogy a kézirat lezárását követően az erre vonatkozó szabályok változhatnak, módosításukat tervezik.)

Ez a következők szerint történik:

- Orvosi észlelés (üzemorvos, szakorvos, háziorvos) bejelentés – abban az esetben, ha fennáll az orvos gyanúja, hogy a visszatérő betegeskedés és a foglalkozás, munkavégzés körülményei, feltételei között összefüggés állhat fenn. Az első észlelő orvosnak lehetősége van a munkavállalót további vizsgálatok végzésére a munkáltató telephelye szerint illetékes foglalkozás-egészségügyi szakellátó helyre vagy a munkahigiénés és foglalkozás-egészségügyi szervhez beutalnia. (A beutalóra rá kell vezetni a Bejelentve nincs! megjegyzést.)
- A munkavédelmi hatóság a hozzá érkezett, a foglalkozási betegség gyanújával kapcsolatos bejelentéseket befogadja és munkavédelmi eljárást indít. A foglalkozási megbetegedés körülményeinek kivizsgálásába a foglalkozás-egészségügyi szolgálat orvosát, a munkáltatót vagy annak képviselőjét és a munkavállalók érdekképviseletét (munkavédelmi képviselőt) is be kell vonni, valamint a vizsgálat során a megbetegedés okainak feltárása érdekében más hatóság, illetve intézmény is megkereshető.
- A munkavédelmi hatóság felterjeszti az ügyet az országos tisztifőorvos által vezetett Nemzeti Népegészségügyi Központhoz (NNK). Az NNK biztosítja a foglalkozási megbetegedésben szenvedők szakvizsgálatait és elbírálja a megbetegedések foglalkozási eredetét.[69]
- Az NNK tájékoztatja a munkavédelmi hatóságot, hogy a megbetegedést foglalkozásiként nyilvántartásba vette. Erről a tényről a munkavédelmi hatóság nyomtatványon értesíti a társadalombiztosítási kifizetőhelyet, valamint értesítést küld a munkavállalónak és a munkáltatónak.

Ha az érintett munkavállaló egészségi állapotának romlása a munkavégzéssel vagy a munkavégzés, munkafolyamat során előforduló kóroki tényezőkkel hozható összefüggésbe, és a foglalkozási megbetegedést nem jelentették be, a munkavállaló a területileg illetékes munkavédelmi hatósághoz fordulhat.

3. A munkabalesettel összefüggő társadalombiztosítási ismeretek

A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény [Ebtv.] alapján üzemi baleset vagy foglalkozási betegség esetén – sajátos

[69] 385/2016. (XII. 2.) Korm. rendelet a fővárosi és megyei kormányhivatal, valamint a járási (fővárosi kerületi) hivatal népegészségügyi feladatai ellátásáról, továbbá az egészségügyi államigazgatási szerv kijelöléséről

társadalombiztosítási ellátásként – **baleseti ellátás** jár. Baleseti ellátásként a sérültet baleseti egészségügyi szolgáltatás, baleseti táppénz és baleseti járadék illeti meg.[70] A társadalombiztosítási fogalomrendszerben:

- **üzemi baleset** az a baleset, amely a biztosítottat a foglalkozása körében végzett munka közben vagy azzal összefüggésben éri. Üzeminek minősül az a baleset is, amelyet a biztosított munkába vagy onnan lakására (szállására) menet közben szenved el (úti baleset);
- **foglalkozási megbetegedés** a munkavégzés, illetve a foglalkozás gyakorlása közben bekövetkezett olyan heveny és idült, valamint a foglalkozás gyakorlását követően megjelenő vagy kialakuló idült egészségkárosodás, amely a munkavégzéssel, a foglalkozással kapcsolatos, a munkavégzés, a munkafolyamat során előforduló fizikai, kémiai, biológiai, pszichoszociális és ergonómiai kóroki tényezőkre vezethető vissza, vagy a munkavállalónak az optimálisnál nagyobb vagy kisebb igénybevételének a következménye.

A baleseti ellátást az állam megelőlegezi, majd a foglalkoztatót megtérítésre kötelezi (ún. **regressz igény**), feltéve, hogy bizonyítható, hogy a megbetegedés annak a következménye, hogy a munkáltató a rá nézve kötelező munkavédelmi szabályokban foglalt kötelezettségének nem tett eleget (illetve ő vagy alkalmazottja azt szándékosan idézte elő).[71] A munkáltatónak ekkor van arra lehetősége, hogy a foglalkozási megbetegedés tényét, illetve saját felelősségét vitassa.

Kapcsolódó jogeset:

> **Kúria a KK 25. számú állásfoglalása**
>
> A társadalombiztosítási szerv a foglalkoztatóval szemben nem léphet fel megtérítési igénnyel, ha a munkavédelmi szabályt kizárólag maga a balesetet szenvedett munkavállaló mulasztotta el. Más a helyzet ugyanakkor, ha maga a munkáltató vagy megbízottja (ilyen az alkalmazott is) a munkavédelmi szabályokat megszegi, és emiatt történik a baleset: ilyen esetben a sérült esetleges közrehatásának jelentősége nincsen. *Azaz, a munkáltató csak akkor mentesülhet a megtérítési kötelezettség alól, ha a baleset kizárólag a sérült magatartásának tudható be, abban másnak szerepe nem volt*.
>
> **BH 2015.11.313** A foglalkoztató az üzemi baleset vagy foglalkozási betegség miatt felmerült egészség-biztosítási ellátást *a sérült közrehatására tekintet nélkül köteles megtéríteni* [1997. évi LXXXIII. tv. (Ebtv.) 67., 68. §]. Azaz, ha a munkavállaló magatartása, mulasztása csak közreható, de nem kizárólagos oka volt a baleset bekövetkezésének, akkor a munkáltató a baleset miatt

[70] http://www.kormanyhivatal.hu/download/e/ef/34000/Baleseti%20j%C3%A1rad%C3%A9k%202018%20-%20T%C3%81J%C3%89KOZTAT%C3%93.pdf
[71] Ebtv. 67. §

keletkezett egészségügyi kiadásokat (baleseti táppénz, kórházi ellátás, műtéti beavatkozás, rehabilitáció, gyógyszerköltség) a munkáltatónak meg kell térítenie.

4. A munkabalesettel összefüggő más felelősségi formák (közigazgatási, büntetőjogi, munkáltató kártérítési felelősség, társadalombiztosítás megtérítési igénye)

Közigazgatási jogkövetkezményként a munkavédelmi hatóság munkavédelmi bírságot alkalmaz az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre vonatkozó követelmények teljesítését elmulasztó, és ezzel a munkavállaló életét, testi épségét vagy egészségét súlyosan veszélyeztető munkáltatóval szemben; esetenként közigazgatási bírsággal sújtja a természetes személyt is (ld. az I. 6. pontot).

A súlyos vagy halálos baleseteknek **büntetőjogi konzekvenciái** is lehetnek. A bíróság a büntető törvénykönyvben fellelhető „foglalkozás körében elkövetett gondatlan veszélyeztetés”[72] miatt szokta felelősségre vonni és vád alá helyezni azokat a munkavezetőket, tulajdonosokat, akik nem hajtották végre a munkavédelmi előírásokat, és ezzel valamilyen tragédiát idéztek elő. Ez enyhébb kimenetelű esetben vétség és legfeljebb egy év jár érte, de maradandó sérülés, halál vagy tömegszerencsétlenség okozásakor 1-5 év közötti szabadságvesztést jelenthet. A büntetőjogi felelősségre vonás tapasztalata szerint a büntetés végrehajtását általában felfüggesztik.

A **munkajogi kárfelelősséget** az Mt. szabályozza. Ha a munkavállalót kár éri amiatt, mert a munkáltató nem tett eleget maradéktalanul az Mvt.-ből eredő kötelezettségeinek, ennek megtérítését követelheti a munkáltatótól [73] A munkaviszonnyal való összefüggés megállapítását nehezíti, hogy a foglalkozási megbetegedések nem önálló klinikai diagnózisok, így egy-egy esetben igen nehéz annak eldöntése, hogy mi játszott szerepet a betegség kialakulásában, az természetes kórokú, ún. sorsszerű megbetegedésnek (pl. porckopás) vagy foglalkozási megbetegedésnek számít-e.

Kapcsolódó jogeset:

BH 2014.462 Ha a munkavállalót munkavégzése során az általa működtetett sterilizáló készülékből formaldehid expozíció érte, amely a természetes kórokú megbetegedésére állapotrosszabbító hatással volt, a munkáltató a kártérítési

[72] Büntető Törvénykönyvről szóló 2012. évi C. törvény 165. §
[73] Mt. 166-168. §

felelőssége alól nem mentheti ki magát a munkavállaló formaldehidre való egyéni érzékenységére hivatkozva.

A munkáltató felelőssége objektív, azaz akkor is fennáll, ha a munkáltató véletlenül (nem szándékosan vagy gondatlanul) okozta a kárt a munkavállalónak. Mentesülhet a munkáltató a kártérítési felelősség alól, ha bizonyítja, hogy

- a kárt az ellenőrzési körén kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje vagy a kárt elhárítsa, vagy
- a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.

Az első esetre példa: viharos szélben a bentlakásos szociális intézmény külső területén álló, egyébként egészséges fa kettétört és a ledőlő rész az arra járó munkavállaló vállát megütötte, a munkavállaló kulcscsont törést szenvedett. A második esetre példa: a munkavállaló az intézet öltözőjében zuhanyozni készült. Csak a meleg vízcsapot nyitotta meg. Mivel előtte már használták a zuhanyozót, azonnal forró víz érkezett rá, és ezért kisebb égési sérüléseket szenvedett.

Nem kell megtérítenie a munkáltatónak a kárnak azt a részét, amelyet a munkavállaló vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget (kármegosztás). Például, ha a munkavállaló azért kap el fertőzést a betegektől, mert az előírt egyéni védőeszközöket, pl. gumikesztyűt nem használta.

Kapcsolódó jogeset:

BH 2013.212 A munkavállaló a munkahelyi balesetét követően az elszenvedett kézsérülésével késedelmesen fordult orvoshoz, és ez a gyógyulását hátráltatta. Ez a körülmény kármegosztás alkalmazását alapozta meg, a munkáltatót a kártérítési felelőssége alól nem mentesítette.

BH 2015.222 A munkavállalóra terhesebb kármegosztási arány megállapítását megalapozta az, hogy a sérült munkavállaló a balesete bekövetkezésében vétkes magatartásával közrehatott, amikor a munkafeladat végrehajtása során az üzemeltetési előírás, a balesetelhárítási szabályok, az oktatási segédanyag rendelkezéseivel és az élettapasztalattal is kirívóan ellentétesen járt el.

A kártérítés mértéke és módja: pénzbeli megtérítés, melynek alapja lehet:

- az elmaradt jövedelem, figyelemmel az elmaradt munkabérre és annak a rendszeres juttatásnak a pénzbeli értékére, amelyre a munkavállaló a munkaviszony alapján a munkabéren felül jogosult, feltéve, ha azt a károkozás bekövetkezését megelőzően rendszeresen igénybe vette;
- a sérelem folytán elmaradt egyéb rendszeres, jogszerűen megszerzett jövedelem;
- az a kár, amelyet a munkavállaló a sérelemből eredő jelentős fogyatékossága ellenére, rendkívüli munkateljesítménnyel hárít el;
- a természetbeni juttatások értéke;
- a dologi kár (tárgyakban: ruházatban, lábbeliben, szemüvegben. stb. esett kár);
- a munkavállaló hozzátartozójának a károkozással összefüggésben felmerült kára (pl. a sérült munkavállaló kórházi ápolása alatt segítséget kellett igénybe vennie a korábban a sérült által ellátott otthoni feladatokhoz).

Kártérítésként járadékot is meg lehet állapítani. Rendszerint járadékot kell megállapítani, ha a kártérítés a munkavállaló vagy vele szemben tartásra jogosult hozzátartozója tartását vagy tartásának kiegészítését szolgálja. Az eltartott hozzátartozó, ha a károkozással összefüggésben a munkavállaló meghal, az elhunyt elmaradt jövedelmén túlmenően olyan összegű tartást pótló kártérítést is igényelhet, amely szükségletének − a tényleges vagy az elvárhatóan elérhető munkabérét, jövedelmét is figyelembe véve − a sérelem előtti színvonalon való kielégítését biztosítja. A járadék összege a körülmények változásakor (pl. az azonos munkakört betöltők bérének emelkedésével) újra megállapítható.

Kapcsolódó jogeset:

> **EH 2016.M12** A munkáltató belső szabályzata nem korlátozhatja a munkáltató munkahelyi balesetből származó kártérítés megfizetésére irányuló kötelezettséget.

Nem kártérítés, hanem **sérelemdíj** fizetendő, ha a jogellenes magatartás a személyiségi jog – például az Alaptörvény XX. cikkében nevesített testi és lelki egészséghez való jog – sérelmét okozta. A sérelemdíj akkor is jár, ha nem következett be tényleges kár vagy hátrány, vagyis pusztán a jogsértés megtörténte megalapozza a sérelemdíj fizetését. Mértékét a bíróság az eset körülményeire (különösen a jogsértés súlyára, ismétlődő jellegére, a felróhatóság mértékére, a jogsértésnek a sértettre és környezetére gyakorolt hatására) tekintettel, egy összegben határozza meg.

Kapcsolódó jogeset:

> **BH 2014/559.** A bíróság például személyiségi jog-sértést állapított meg olyan esetben, amikor a munkavállaló halálát okozó munkahelyi baleset miatt a hozzátartozók teljes családban való éléshez való joga sérült, és ez az életminőségük korlátozottságával járt.

A kiadvány ezen fejezete azért is készült, hogy igazolja mennyire fontos a munkavédelemmel kapcsolatos egyéb jogkövetkezmények ismerete. A munkabaleset feltárása ugyanis kihatással van a munkáltató és a munkavállaló felelősségre vonására, illetve igényérvényesítésére is. Ezért a munkabalesettel összefüggő felelősségi formák bemutatása után röviden összefoglaljuk a *munkavállaló balesetben való közrehatásának jelentőségét*.

A sérült közrehatásának feltárása munkavédelmi szempontból a munkabaleset kivizsgálásnak része, melynek során tisztázni kell a balesethez vezető körülményeket, fel kell tárni a kiváltó és közreható tárgyi, szervezési és személyi tényezőket, és ennek alapján a munkáltatónak intézkedéseket kell tenni a munkabalesetek megelőzésére.

A baleset munkabalesetté nyilvánításának szempontjából, tehát hogy **nincs jelentősége annak, hogy *a munkavállaló közrehatott* annak kialakulásában**, vagyis megsértett valamely munkavédelmi előírást (nem viselte az egyéni védőfelszerelést vagy maga vette le a védőburkolatot), illetve éppen ittas állapotban végezte a munkát. Amennyiben a munkavállalót a munkahelyen munkavégzés körében érte a baleset, az munkabalesetnek minősül függetlenül attól, hogy mi képezte a baleset bekövetkezésének konkrét okát.

A sérült munkabalesetben való közrehatása viszont a munkáltató és a munkavállaló közötti *munkaügyi jogvita*, illetőleg társadalombiztosítási ellátással kapcsolatos *megtérítési per tárgya lehet*. Ebben a jogvitában, perben az eljáró hatóság, illetve bíróság felhasználja és a bizonyítási lejárásában értékeli a munkabaleseti jegyzőkönyvben foglalt megállapításokat és a baleset kivizsgálása során keletkezet dokumentumokat. Ezért nagyon fontos, hogy **a munkabaleseti jegyzőkönyv a balesethez vezető valamennyi okot alaposan feltárja, ne pusztán az emberi tényezőt, a sérült munkavállaló kizárólagos közrehatását rögzítse.**

5. A tűszúrásos és vágási sérülések okozta balesetek

2014-ben a munkavédelmi hatóság célvizsgálatot folytatott le az egészségügyben használt éles, hegyes munkaeszközök okozta sérülések megelőzésének ellenőrzése céljából. Különösen a mentési tevékenységben fordul elő gyakran (évente kb. 120 alkalommal) az ún. tűszúrásos baleset. *Tűszúrásos baleset jellemzi a szociális ágazatot is*, hiszen ápolási tevékenység itt is folyik, vagy a szociális munkás hajléktalanok ellátása során sérülhet meg, vagy akkor, amikor tűcsereprogramot bonyolít le.

Azokat a tűszúrásos baleseteket, amelyeket az ellátott betegek – betegségükből fakadó – váratlan mozdulatai vagy a mentés előre nem látható körülményei (pl. mentési tevékenység közben az árok nedves-sáros oldalán való megcsúszás stb.) okoznak, nem lehet kockázatcsökkentő intézkedéssel kiküszöbölni. Azt is lehetetlen megelőzni, hogy az szociális ellátásban dolgozó néha balszerencsés mozdulatot tegyen, balesetet okozva ezzel magának, munkatársainak vagy a munkavégzés hatókörében tartózkodóknak. Emiatt a szúró-vágó orvostechnikai eszközök által bekövetkezett munkabalesetek védőeszköz használatával nem megelőzhetők. Az ilyen jellegű munkabalesetek kockázatának csökkentésére az egyetlen lehetőség, hogy a dolgozók a legteljesebb körültekintéssel használják az éles-hegyes eszközöket, ez pedig a dolgozók rendszeres munkavédelmi oktatásával érhető el.

Az egyik figyelemfelhívó és közérthető formában megfogalmazott összefoglalót az OSHA is készített, ami itt érhető el: https://osha.europa.eu/en/publications/e-facts/efact40/view.

A kockázatértékelésről és a tűszúrásos sérülésekről szóló kiadványt a képviselő jól tudja hasznosítani saját ismereti bővítése és mások tájékoztatása céljából.

A leggyakrabban vétett **tipikus hibák,** melyek tűszúrásos balesethez vezetnek:

- használat után a védőkupak visszahelyezése az injekciós tűre;
- az injekciós tű használat utáni földre dobása, később onnan kézzel való összeszedése;
- az injekciós tű használat utáni bútorra, mentőautó ülésére stb. helyezése, ülőrészbe, háttámlába stb. való szúrása.
- A fentiek elkerülése érdekében:
- az ampullák feltörését oly módon kell végezni, hogy ne következzen be vágási sérülés (célszerű gézlappal megfogni a tetejét, és úgy elvégezni az ampulla tetejének lepattintását);

- tilos kézzel lehúzni a tűt a fecskendőről, hanem a tűgyűjtő badellán kialakított lepattintó részbe történő beakasztással kell lehúzni róla
- az injekciós tűt, branült használat után a védőkupak visszatétele nélkül, azonnal fertőzőhulladék-tárolóban kell elhelyezni.
- a használt tűket külön kell elhelyezni a veszélyes hulladéktartó dobozba, azt másikba tenni, vagy ebbe a dobozba más veszélyes hulladékot tenni tilos;
- amennyiben az ellátás sürgőssége nem teszi lehetővé, hogy a használt injekciós tűt vagy branült azonnal a veszélyes hulladéktartó dobozba tegyük, akkor azokat egy erre a célra elkülönített, könnyen elérhető helyre kell rakni (úgy, hogy senki ne tudjon belelépni, belenyúlni vagy beleülni), és az ellátás végén csipesszel vagy kocherrel megfogva kell összeszedni és hegyével lefelé a dobozba tenni;
- a használt tűket, branülöket csak a megfelelő védőfelszerelés használatával lehet összegyűjteni (gumikesztyű, védőszemüveg), kerülve a rajta lévő vér szabad testfelületre történő fröccsenését, csöppenését;
- a dobozokat a használat alatt le kell fedni, megtöltést követően a dobozokat úgy kell lezárni, hogy ne legyenek kinyithatók, csak így helyezhetők a gyűjtőhelyre. A lezárt gyűjtőedényt tilos felnyitni.
- **Teendők** tűszúrásos baleset bekövetkezése esetén:
- legelőször sebellátást kell végezni,
- mint minden egyéb munkabalesetet – a lehető leghamarabb jelenteni kell a közvetlen felettesnek,
- a sérültnek ezután szerológiai vizsgálaton kell részt vennie, melyre beutalót az illetékes foglalkozás-egészségügyi orvos ad. A tűszúrásos balesetet szenvedett dolgozónak szerológiai vizsgálat céljából három alkalommal kell vérvizsgálaton részt vennie a baleset után. Az elsőt a baleset bekövetkezésétől számított 72 órán belül meg kell ejteni. Ez az ún. nulladik vérvizsgálat annak bizonyítására szolgál, hogy a dolgozó a baleset időpontjában nem szenvedett fertőző betegségben. A további vérvizsgálatok időpontját a foglalkozás-egészségügyi orvos és a vizsgálatot végző laboratórium határozza meg.

Példaként pedig szolgáljon egy 2017-ben bejelentett és elfogadott eset, amely jól mutatja azokat a munkahigiénés hiányosságokat, melyek egy adott foglalkozási betegség kialakulásához vezethetnek. Egy mentőautó gépkocsivezető tűszúrásos balesetet szenvedett. Az esetet úgy történt, hogy egy hepatitisz C fertőzött beteg ellátása során a kollégája a szennyezett tűvel megszúrta a gépkocsivezető egyik ujját. A balesetet elszenvedő dolgozó feladata ugyanis nem csak a mentő vezetése, a személyzet helyszínre szállítása és a felszerelések vitele, hanem a mentőtiszt és a mentőorvos részére az utasításuk alapján infúzió összerakása, beteg mozgatása,

megfogása beavatkozás közben, újraélesztésnél mellkas kompresszió végzése. A *gépkocsivezető nem rendelkezett Hepatitisz B elleni védőoltással sem*. A munkáltató tehát nem az 51/2013.(VII.15.) EMMI rendelet szerint járt el.

A szociális ágazat munkavédelmi ellenőrzése azt tárta fel, hogy az ápolók és a szociális gondozók az indokolt védőoltásban általában részesülnek. A munkavédelmi képviselőnek tehát lehet az is feladata, hogy erről megbizonyosodjon, megkérdezze az érintetteket, a foglalkozás-egészségügyi orvoshoz forduljon a munkáltatónál folytatott védőoltások gyakorlata miatt, stb.

V. Az ágazat egészségkárosító kockázatai

A szociális ágazat − ahogy az egészségügyi is − kifejezetten bővelkedik az ott dolgozókat érintő egészségkárosító kockázatokban.

Az egészségügyi ágazatban dolgozó munkavállalókat veszélyeztető munkahelyi kockázatokról több ajánlott, szabadon hozzáférhető forrás található, *ezeket fel lehetne használni a szociális ágazatban is.*[74]

Az OSHA pedig egy jól összefogott kiadványban hívta fel a figyelmet az ágazat kockázataira és egy online felületen további információkkal szolgál, amely itt érhető el: https://osha.europa.eu/hu/tools-and-publications/publications/factsheets/29

A „forrásbőség" ellenére röviden összefoglaljuk a szociális ágazat főbb kockázati tényezőit.

1. Fizikai, ergonómiai tényezők

Az ágazat tipikus **fizikai jellegű** egészségkárosító kockázati forrásai közé tartoznak

- személyek, vagy tárgyak esése;
- váz- és izomrendszer terhelése (kézi anyamozgatás, betegek mozgatása, nehéz terhek cipelése, megerőltető testtartás, állás, járkálás);
- szűk munkahelyek, rendezetlen, elhanyagolt munkakörnyezet, nem megfelelő munkahelyi klíma, beázás, elesés, csúszás-, botlásveszély, sarkok, kiálló részek;
- elektromos hálózatok, berendezések, hordozható elektromos kisgépek használata, elektromos zárlat, elektromosság okozta tűz- vagy robbanásveszély, elektrosztatikus feltöltődés;

[74] Például itt: http://munkavedelem.unideb.hu/intenziv%20szakapolo/eu-agazat.pdf

- sugárzás (ionizáló és nem ionizáló), lézer, infra és ultrahang használata, zaj, mechanikai rezgés, radiológiai veszélyek;
- forró és/vagy hideg anyagok, stb.

Ebben az ágazatban gyakoriak a váz- és izomrendszeri problémák. A váz- és izomrendszer túlzott terhelése a nehéz terhek cipeléséből, kézi anyagmozgatásból, betegmozgatásból, megerőltető testtartásból, állásból, járkálásból adódhat. Ezek előfordulnak nem csupán a betegekkel való foglalkozás során, hanem más feladatok végzésekor is, például a szennyes és különféle egyéb terhek kezelése, kézikocsik, ágyak, szeméttárolók mozgatása, vagy a takarítás során.

A képviselő számára is hasznos OSHA tájékoztató füzet a betegmozgatási technikákról az szociális és egészségügyi dolgozók váz-és izomrendszeri megbetegedéseinek megelőzéséről itt érhető el: https://osha.europa.eu/hu/tools-and-publications/publications/e-facts/efact28.

2. Biológiai kóroki tényezők

Biológiai kóroki tényezőt érintő folyamatosan jelen lévő expozíciós „forrás” a fertőző – esetleg még tünetmentes – betegekkel, biológiai anyagokkal, fertőző hulladékkal való érintkezés, cseppfertőzés veszélye. A biológiai kóroki tényezőket munkavédelmi szempontból az alábbiak alapján lehet csoportosítani:

- az a biológiai tényező, amely nem képes emberi megbetegedést okozni;
- az a biológiai tényező, amely képes emberi megbetegedést okozni, de elterjedése az emberi közösségben nem valószínű, illetve megelőzhető vagy kezelése hatásos (pl. Haemophilus influenzae, Helico-bacter pylori);
- az a biológiai tényező, amely súlyos emberi megbetegedést képes okozni, széterjedésének veszélye fennáll, de általában megelőzhető vagy kezelése hatásos (tbc, hepatitis-B, -C vírus, paraziták);
- az a biológiai tényező, amely súlyos emberi megbetegedést okoz, az emberi közösségben történő szétterjedésének kockázata nagy, általában nem megelőzhető, vagy nem kezelhető hatásosan (pl. Ebola).

A szociális ágazatban dolgozók gyakran érintkeznek biológiai hatóanyagokkal, így mikroorganizmusokkal, vírusokkal (pl. HIV és hepatitis B), szennyezett vérrel. A használt fecskendőtűktől származó sérülések nem csupán balesetet okozhatnak, hanem a vér által hordozott vírusokkal való megfertőződés veszélyével járnak (ld. a IV. 5. pontot is).

Biológiai kockázatoknak kitett munkakörű különösen a szociális munkás és asszisztens, a szociális gondozó, ápoló, intézményi gondnok, adminisztratív dolgozók.

Azt, hogy mely munkakör milyen biológiai kockázatnak van kitéve és hogyan kell az ezzel kapcsolatos kockázatot kezelni, a munkáltatónak biológiai kockázatbecslést kell készítenie[75].

[75] példaként egyet bemutatunk: https://www.bmszki.hu/sites/default/files/fajlok/node-341/Biológiai%20Kockázatbecslés_2018_07_28ig.pdf

3. Kémiai tényezők

Kémiai tényezőként azonosíthatók:

- robbanó anyagok és készítmények, oxidáló anyagok és készítmények;
- tűzveszélyes anyagok és készítmények, mérgező anyagok;
- maró (korrozív) anyagok és készítmények;
- túlérzékenységet okozó (allergizáló, szenzibilizáló) anyagok és keverékek, karcinogén anyagok és keverékek;
- mutagén anyagok és keverékek;
- reprodukciót és az utódok fejlődését károsító anyagok és keverékek, környezetre veszélyes anyagok és keverékek.

A szociális ágazatban dolgozókat pl. fenyegetheti latex allergia kialakulásának kockázata az általuk hordott védőkesztyűk miatt. Az allergiás reakciók között vannak a bőrkiütések, orr-, homloküreg- és szem-problémák, asztma, sőt sokk. Megelőző intézkedésként olyan kesztyűket használjunk, amelynek alacsony a kivonható latex fehérje tartalma. Korlátozzuk a latex kesztyű viselését a fertőzési kockázatot jelentő feladatokra. Alkalmazzunk más megfelelő higiéniai eljárásokat, mint pl. kézmosás, és latex kesztyűk esetén kerüljük a védő krémek használatát.

4. Pszichoszociális tényezők

A szociális ágazatban tipikus a fokozott pszichés terhelés és pszichoszociális kóroki tényezők előfordulása. Ezek a következők:

- szenvedő betegek, ellátottak látványa, halállal, tehetetlenséggel való szembesülés;
- a foglalkoztatási jogviszonyok bizonytalansága, megterhelő munkarend, önkéntes többletmunka, több műszak, ügyelet, változó munkaszervezés, fárasztó munkaritmus, éjszakai munkavégzés[76];
- a munkakörnyezethez való alkalmazkodás, pl. utcán, mentőautóban történő munkavégzés;
- a munkahelyi szociális kapcsolatok alakulása, munkaelégedettség helyzete, dicséret, fizetésemelés, jutalmazás, előléptetési lehetőségek hiánya, gyenge kommunikáció, hiányzó információk (például műszakváltás esetén); nem megfelelő irányítás, konfliktusok, mobbing;

[76] A munkarend hatását, az ápolók alvásminőségét, a hazai egészségügyi rendszerben vizsgálták. Fuksz Katalin és szerzői társai kutatási eredménye megjelent 2016. 0.1 megjelent 2016. 01. Orvosi Hetilap.
letölthető: http://real.mtak.hu/35920/1/650.2016.30386.pdf

- fizikai és szellemi terhelés, egyenetlen munkaterhelés, túl intenzív munka, monotonitás, egyedüllét a munkahelyen (például éjszaka vagy hétvégén);
- munkahelyi erőszak (pl. agresszió a betegellátás során);
- a család és a munka összeegyeztethetőségének figyelmen kívül hagyása;
- pszichés terhelés (stressz).

Egy hazai felmérés szerint, melyet a Semmelweis Egyetem Magatartástudományi Intézete folytatott le, minden ötödik felnőtt lakos az idült stressz állapotában van. A hosszú távú stressz hatásai:

- magatartási zavar: ingerlékenység, fokozott dohányzás, alkoholfogyasztás, alacsony munkateljesítmény, kiégés;
- pszichológiai hatás: depresszió, agresszió, zavartság, figyelmetlenség;
- fizikai panasz: vérnyomás emelkedése, fejfájás, alvászavar, nyak és vállfájás;
- pszichoszomatikus megbetegedések: cukorbetegség, emésztőrendszeri, szív- és érrendszeri megbetegedések.

VI. A kockázatok munkakörönkénti csoportosítása

Az ágazaton belül minden foglalkozási csoportot fenyegethet veszély – nem csak a közvetlen betegellátásban részt vevő személyzetet, de a kisegítő szolgáltató személyzetet és különböző szakmunkásokat, valamint a kapcsolódó feladatokat elvégző szakembereket, pl. a laboratóriumi dolgozókat és az aneszteziológusokat.

1. Ápolói munkakör

A kóroki tényezők előfordulási gyakorisága bizonyos tényezők esetén más és más. Például a betegekkel való érintkezés, a velük való empatikus bánásmód, a jó kommunikációs képesség nagyobb szerepet kap a munkaköri feladatok ellátása során. A monotonitás tűrése és a hirtelen felmerülő feladatok kettőssége pl. ügyeletben jelenthet stressz tényezőt. A kezelés megválasztásáért való felelősség az ápolószemélyzetet kevésbé terheli, mint az orvosokat.

Az ápolókat érő pszichés terhelést külön vizsgálták. A fontosabb megállapítások megismerhetők.[77]

[77] Németh Tamás: Az ápolók pszichés terhelése, a stressz hatása a mindennapi feladatokra. Az írás itt elérhető:
http://www.meszk.hu/upload/meszk/document/Nover_2008_21_1.pdf?web_id=
vagy Dr. Németh Anikó: A fekvőbeteg-ellátásban dolgozó ápolók egészségi állapota és káros szenvedélyei
https://www.researchgate.net/profile/Nemeth_Aniko/publication/301338112_Health_status_and_addictions_of_inpatient_care_nurses_A_fekvobeteg-ellatasban_dolgozo_apolok_egeszsegi_allapota_es_karos_szenvedelyei/links/5712544c08ae4ef7452613e2/.pdf

Külön ki kell emelnünk a foglalkoztatás időbeli meghatározottságát, hiszen az ápolók rendszerint műszakban dolgoznak. A WHO 2007-ben felvette a karcinogén (rákkeltő) tényezők listájára az *éjszakai vagy váltott műszakokban* való dolgozást, mert az megzavarja a cirkadián ritmust, vagyis az ember napi biológiai óráját.

Itthon is kutatták ennek hatását kifejezetten az ápolói munkakörben. A kutatás eredményét egy PhD értekézés foglalja össze, amely mű mindenki számára hozzáférhető.[78]

A *többműszakos munkarend* egyik egészségügyi hatása az emésztési zavar, valamint az alvási nehézségek. A képviselő akár kérdőív segítségével maga is felmérést végezhet, hogy munkahelyén a dolgozók ilyen tünetekkel küzdenek-e. Az alvászavar leküzdésére tanácsot[79] is adhat, amely természetesen az orvosi kivizsgálást nem váltja ki.

2. Szociális munkások és asszisztensek, családsegítők, családgondozók

A szociális munkások sokrétű tevékenységet látnak el. A kóroki tényezők különösen a hajléktalan-ellátásban, a szenvedélybetegekkel, pszichiátriai betegekkel, bűnelkövetőkkel folytatott szociális munka, valamint az utcai szociális munka esetén jelentenek az átlagosnál nagyobb veszélyt. A kórházi szociális munka során az egészségügyi dolgozókhoz hasonló veszélyek fenyegetik őket, az egészségügyi munka hatókörében tartózkodóként.

A szociális munkásokat és asszisztenseket rendkívül sokféle módon és szerteágazó feladatkörökben foglalkoztatják különböző intézmények, egy azonban közös ezekben: majd minden esetben a szociális munka frontvonalán dolgoznak. Elvárás tőlük, hogy „probléma-meghatározó", „kríziskezelő" vagy „ügyintéző" szerepkörre egyaránt alkalmasak legyenek. Munkájuk során a rászorulók jelen problémáit, „hozott élethelyzetüket" mélyen és alaposan, a múltjukkal, történetük részletes ismeretében, az ok-okozati tényezők fokozatos feltérképezésének segítségével próbálják megérteni. Ez a fajta megértés vezethet a rászoruló való pontos ismeretekhez, a bizalomhoz és ezeken keresztül az érdemi segítéshez is. Sőt, az ilyen munkamódszer karban tartja a szociális segítők személyiségét is. *Az igazi megértés véd a kiégés ellen*. Ez pedig már olyan elsajátítandó követelmény, amelynek munkavédelmi tartalma van.

A szociális munka nem támaszt különösebb érzékszervi és mozgásos követelményeket a szakma művelőivel szemben, főként pszichés megterheléssel jár. A szociális munkás hátrányos helyzetű egyénekkel vagy csoportokkal (pl. etnikai

[78] Sziládiné Fuksz Katalin: Váltott műszakos ápolói munkarendek típusai Magyarországon és az egészségi állapotra jellemző hatásaik. Az értekezés itt érhető el: http://ltsp.etk.pte.hu/portal/wp/File/Doktoriiskola/Tezisfuzetek/Fusz_Katalin_dissz.pdf

[79] https://www.profession.hu/cikk/tobb-muszakban-dolgozik-igy-alhat-jol

kisebbségek, szenvedélybetegek, nagycsaládosok, menekültek, elítéltek) dolgozik, s nemegyszer kilátástalan vagy reménytelen helyzetben lévő emberek problémáival találkozik, ami fokozott érzelmi megterhelést jelent.

3. Irodai típusú tevékenységek

A szociális munkások részben ülő munkát végeznek (pl. ügyiratok, kérelmek elkészítése), részben terepen folyó tevékenységet látnak el (pl. környezettanulmány elkészítése, utcai szociális munka). Kiemelten kell ezért foglalkoznunk a képernyő előtti munkavégzéssel.

A számítógép közvetlen hatást gyakorol az előtte dolgozó ember egészségére, közérzetére, munkateljesítményére, ezért fontos a munkahely megfelelő kialakítása, és a munkát végző megfelelő testtartása. Képernyős munkahelynek minősülnek mindazok a munkakörök, amelyek esetén a munkaköri feladatokat rendszerint képernyős eszköz (számítógép) alkalmazásával kell elvégezni oly módon, hogy az eszközt a munkavállaló napi munkaidejéből legalább 4 órában használja.

A képernyő előtt töltött idő minden esetben kevesebb kell legyen, mint a munkavállaló napi munkaideje. A képernyő előtt töltött idő a napi 6 órát nem haladhatja meg (túlmunkavégzés esetén sem), megszakítandó délelőtt és délután 15-15 perc szünettel, valamint egy 30 perces munkaközi szünettel, amely 11-13 óra között vehető igénybe. A szünetek nem vonhatók össze! A szünetek alatt a munkahelyet lehetőség szerint el kell hagyni, a képernyőt nem lehet használni.

A munkavállaló látásvizsgálaton vesz részt a képernyős munkakörben történő foglalkoztatás megkezdése előtt, és kétévenként rendszeresen. Soron kívül, ha olyan látási panasza jelentkezik, amely a képernyős munkával hozható összefüggésbe. A látási panasz felmerülését a közvetlen felettesnek jelezni kell. A vizsgálat eredményéhez képest a munkavállalókat a munkáltató ellátja a képernyő előtti munkavégzéshez szükséges, életlátást biztosító szemüveggel (kivéve, ha a munkavállaló által a képernyő előtti munkavégzéstől függetlenül egyébként is használt szemüveg vagy kontaktlencse az életlátás biztosítására alkalmas). A szemüveget a munkavégzés során használni kell!

A képernyős munkahelyeknek meg kell felelniük a jogszabályban előírt minimális kialakítási követelményeknek. Ezért a munkavállalók a munkáltató által kialakított munkahelyen nem változtathatnak, illetve csak annyiban, amennyiben a változtatás nem eredményezi az alábbi követelményektől való eltérést.

A képernyő:

- a képernyőn megjelenő jelek jól definiáltak és világos formájúak, megfelelő méretűek legyenek, a jelek és a sorok közötti megfelelő térközzel.
- a képernyőn megjelenő kép legyen stabil, villódzásnak vagy az instabilitás más formájának nem szabad előfordulnia.
- a fényesség, illetve a jelek és a háttér közötti kontraszt legyen a használó által könnyen állítható és a környezeti feltételekhez könnyen hozzáigazítható.
- a képernyő a használó igényeinek megfelelően legyen könnyen és szabadon elfordítható, dönthető.
- biztosítani kell külön monitorpolc vagy állítható asztal használatát.
- a képernyő legyen mentes olyan tükröződéstől és fényvisszaverődéstől, amely a használónak kényelmetlenséget, látási nehézséget okozhat.

A billentyűzet:

- legyen dönthető és a monitortól különálló annak érdekében, hogy a használó kényelmes munkatesttartást vehessen fel, karja és keze ne fáradjon el.
- a billentyűzet előtt legyen elég hely ahhoz, hogy a számítógép-kezelő kezét és csuklóját megtámaszthassa.
- a billentyűzet felszíne legyen fénytelen, a fényvisszaverődés elkerülése érdekében.
- a billentyűkön lévő jelek egymástól könnyen megkülönböztethetőek és a munkahelyzetből jól olvashatóak legyenek.

A munkaasztal vagy munkafelület:

- legyen olyan nem fényvisszaverő felületű és nagyságú, hogy biztosítsa a monitor, a billentyűzet, az iratok és a csatlakozó eszközök rugalmas elrendezését.
- a laptartó legyen állítható, és a használó számára kényelmes olvashatóságot biztosító helyzetben rögzíthető.
- Munkaszék:
- legyen stabil, továbbá biztosítsa a használó könnyű, szabad mozgását és kényelmes testhelyzetét.
- a szék magassága legyen könnyen állítható.
- a szék támlája legyen magasságában állítható és dönthető.
- igény esetén lábtámaszt vagy saroktámaszt, illetve kartámaszt kell biztosítani.

A munkakörnyezet:

- a használónak legyen elegendő tere testhelyzete és mozgásai változtatásához.

- az általános, illetve helyi világítás (munkalámpa) biztosítson kielégítő megvilágítást és megfelelő kontrasztot a képernyő és a háttérkörnyezet között, tekintetbe véve a munka jellegét és a használó látási követelményeit.
- a képernyőre és más munkaeszközökre vetődő, zavaró tükröződést és fényvisszaverődést oly módon kell megelőzni, hogy a képernyős munkahely telepítésekor a munkaterem és a munkahely megtervezését összehangolják a mesterséges fényforrások elhelyezésével és műszaki jellemzőivel.
    - a fényforrások (ablakok és más nyílások, átlátszó vagy áttetsző falak), világosra festett berendezési tárgyak vagy falak ne okozzanak közvetlen fényvisszaverődést, és amennyire csak lehetséges, ne idézzenek elő tükröződést a képernyőn.
    - az ablakokat igazítható takaróeszközök megfelelő rendszerével kell ellátni, hogy a képernyős munkahelyre eső nappali megvilágítást csökkenteni lehessen.
    - a berendezések okozta zajt figyelembe kell venni a munkahely berendezésekor, különös tekintettel arra, hogy ne zavarja a figyelmet és a beszédmegértést.
    - a berendezések nem fejleszthetnek olyan mennyiségű hőt, hogy az a munkavállalónak diszkomfort-érzést okozzon.
    - a használó legyen védve a sugárzó és áramló hőhatásoktól és az asztal alatt hőt termelő berendezésektől.
    - a páratartalmat megfelelő szinten kell biztosítani és tartani.
    - minden sugárzást a látható fénysugárzás kivételével, a használó egészsége és biztonsága szempontjából elhanyagolható szintre kell korlátozni.

Az ember-gép kapcsolat:

- a szoftver feleljen meg a feladatnak,
- a szoftver minden betűt a magyar helyesírásnak megfelelő formában jelenítsen meg a képernyőn és a nyomtatásban,
- a szoftver legyen könnyen használható és szükség esetén a számítógép-kezelő ismeret- és tapasztalatszintjéhez igazítható, rendelkezzen magyar nyelvű súgóval, semmilyen a munkavállaló teljesítményére vonatkozó mennyiségi vagy minőségi ellenőrzési lehetőséget nem szabad igénybe venni a dolgozók tudomása nélkül,
- a rendszerek a képernyő előtt dolgozóhoz alkalmazkodó formátumban és ütemben jelezzék ki az információkat,
- alkalmazni kell a szoftver-ergonómia elveit, különösen az ember által végzett adatbeviteli és adatfeldolgozási feladatokban,

- a rendszerek biztosítsanak visszajelzést a munkavállalóknak a teljesítményükről.

Összegző gondolatok

A szociális pálya kevésébe vonzó az anyagi megbecsülés hiánya és a túlterheltség miatt. Ez utóbbi a szociális tevékenység – az ágazat helyzetéből fakadó – további pszichoszociális kockázat munkavédelmi szempontból. A területről folyamatos a szakemberek elvándorlása, de utánpótlás nem érkezik. Mindez ma már a feladatellátásban kritikus helyzetet eredményez.

Alább olvasható a szociális ágazatban dolgozók 12 pontja[80], melynek munkavédelmi vonatkozásait kiemeltük.

1. Tisztességes béreket követelünk! Pótlékok helyett garantált és kiszámítható béremelést kívánunk!
2. A szociális ágazatban dolgozó szakemberek számára járjon *5 nap pótszabadság a fokozott pszicho-szociális ártalmak miatt!*
3. Haladéktalanul kérjük és elvárjuk a munkahelyi, *munkavállalói biztonság növelésével* összefüggő ágazati stratégia kidolgozását és munkavégzés helye szerinti alkalmazásának előírását!
4. A szociális ágazatra fordított éves költségvetési előirányzat mértéke érje el az EU-s átlagot!
5. Egységes, ágazati *munkaidőkeret szabályozást kérünk* a család-és gyermekvédelem területén dolgozók részére! Tartsa be a munkáltató a jogszabályokat!
6. Ingyenes, rendszeres szupervíziót kérünk az ágazat szakemberei számára, az erre fordított idő legyen a munkaidő része!
7. *Biztosítsák a munkaruhát* a szociális ágazatban dolgozók részére.
8. Szociális munkát, szociális gondozást az előírt szakirányú végzettséggel lehessen végezni.
9. Az intézménynél foglalkoztatott munkavállalóra vonatkozzon külön szabály.
10. Követeljük egy rugalmasabb nyugdíjba vonulási rendszer kidolgozását, a *korengedményes nyugdíj* visszahozását!
11. A nyugdíjas a közszférában is dolgozhasson nyugdíja megtartása mellett! Igazodjon a nyugdíjemelés a tényleges inflációhoz!
12. Javaslat a Nemzeti Munkaügyi Kerekasztal létrehozására.

[80] https://szakszervezetek.hu/dokumentumok/akciok/17887-tovabbra-is-sztrajkkeszultsegben-a-szocialis-szfera-a-kormany-targyalasokra-kenyszerult 2019.03.30.

A szociális ágazat sajátos területe a munkavédelemnek, mert az itt dolgozók napi munkájuk során a lehetséges kockázatok együttesének (biológiai, kémiai, fizikai, ergonómiai, pszichoszociális), azaz komplex kockázatoknak vannak kitéve.

A munkavédelmi képviselő *alapvető feladata*, hogy megismerkedjen a munkahelyi veszélyekkel és kockázatokkal, képes legyen azokat felismerni. *Rendelkezzen kellő ismerettel* arról, hogy milyen munkavédelmi szabályok vonatkoznak az adott munkáltatóra. A *munkáltatótól számon kérheti* a megfelelő intézkedések megtételét, maga is javaslattal élhet a megfelelő megoldás érdekében. Amennyiben figyelmen kívül hagyják észrevételeit, végső soron bejelentéssel élhet – a veszély elhárítása érdekében – a munkavédelmi hatóság felé. A helyzet értékelésében *együttműködő partnere lehet a munkabiztonsági és foglalkozás-egészségügyi szakember*, valamint a nyomásgyakorlás eszközével rendelkező *szakszervezet* is.

Munkabaleset bekövetkezése és foglalkozási expozíció vagy megbetegedés gyanúja esetén pedig arra kell törekednie, hogy az eset megfelelő mélységű kivizsgálása megtörténjen.

A szociális területen dolgozó munkavédelmi képviselőnek tehát *kiemelt feladata* az elsődleges védekezési stratégia képviselete, ez pedig a megelőzés. Az szociális területen működő intézményeknek alapvető érdeke, hogy legyen kockázatértékelésük. A képviselő feladata ennek számonkérése és a végrehajtás kikényszerítése a munkáltatótól.

A szociális területen dolgozó *munkavédelmi képviselőnek küldetése* lehet még a megelőző intézkedések népszerűsítése a dolgozók körében. A megfelelő tájékoztatás körében a képviselőnek minden lehetséges módon és fórumon magának is részt kell vennie a fertőzések elleni küzdelemben, hirdetnie kell a higiénés szabályok betartásának fontosságát, az expozíciós esetek követésével kapcsolatos teendőket, azok dokumentálásának fontosságát.

Munkavédelmi tesztek **a szociális ágazatban dolgozók részére**

Munkavédelmi jogszabályok
Munkavédelmi szabályzatok
Munkavédelmi feladatok a szociális ágazatban

I. Jelölje, hogy az alábbi állítások közül melyik igaz (I) és melyik hamis (H)!	
I	1. A munkáltató felelős a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben keletkezett pszichés megbetegedéséért is.
H	2. A sérült munkavállalót nem illetik meg ügyféli jogok abban munkavédelmi közigazgatási eljárásban, amely a munkáltató által el nem ismert munkabaleset hatósági kivizsgálása érdekében bejelentésre indult.
H	3. A munkáltató soha nem felelős azért a kárért, ami a munkavállalót munkaidőn kívül éri.
I	4. A munkavédelmi előírások csak akkor tudnak preventív feladatuknak megfelelni, ha érvényesülésüket az állam biztosítja, ezért azokat a kormányhivatal ellenőrizheti.
H	5. A munkavédelmi törvény hatálya csak a munkáltatóra és a munkavállalóra terjed ki, a hajléktalanra példának okáért nem.
H	6. A foglalkoztatónál a munkabalesetet okozó, munkavédelmi szabályokat súlyosan megsértő munkavállaló közigazgatási bírsággal sújtható.
I	7. A védelem kiterjesztésének elve azt jelenti, hogy a munkavédelmi szabályokat úgy kell megalkotni, hogy végrehajtásuk megfelelő védelmet nyújtson a munkavégzés hatókörében tartózkodónak, így akár a szociális otthon lakója számára is.
H	8. Kockázatértékeléssel csak a 20 főnél nagyobb létszámú és veszélyes tevékenységű szociális intézmények kell rendelkeznie.
I	9. A munkáltató köteles az Mvt.-ben meghatározott írásba foglalt munkáltatói szabályzatokat kibocsátani.
I	10. A munkavédelmi képviselő joga és egyben kötelezettsége felhívni a munkáltató figyelmét arra, hogy az új gondozó láthatóan nem ismeri a betegmozgatás szabályait.
H	11. A kockázatértékelést csak akkor kell a munkáltatónak felülvizsgálnia, ha nagyon súlyos baleset történt.
H	12. Nem munkabaleset, ha a munkavállaló munkaköri alkalmassági vizsgálatra megy és a csúszós folyósón elcsúszik.
I	13. A szociális otthonban ápolást is végző közalkalmazottat kell oltani Hepatitisz B elleni védőoltással, többek között a tűszúrásos baleset magas kockázata miatt.
I	14. A munkavállaló jogosult megtagadni a munkavégzést, ha az általa használt orvosi műszer működésképtelen, nem kapott a munkavégzés megfelelő egyéni védőeszközt.
H	15. Ha a munkabaleset bekövetkezésében a munkavállaló nagyfokú figyelmetlensége is közrehatott, akkor a baleset további kivizsgálásától el lehet tekinteni.
H	16. A munkáltatónak kötelessége a védőruhát a meglévő létszámnak megfelelő mennyiségben kell a dolgozók rendelkezésére bocsátani.

I	17. Pszicho-szociális kóroki tényezőnek minősül, pszichés terheléssel jár a szenvedő betegek, hajléktalanok látványa, halállal, tehetetlenséggel való szembesülés.
H	18. A munkavédelmi képviselő kérdőív segítségével nem mérheti fel maga a többműszakos munkarend egyik egészségügyi hatásait (emésztési zavar, alvási nehézségek), mert az munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősül.
II. Jelölje, hogy az alábbi állítások közül melyik igaz (I) és melyik hamis (H)!	
I	1. A három munkanapot meghaladó munkaképtelenséggel járó munkabaleset ki kell vizsgálni, jegyzőkönyvet kell felvenni és a hatóságnak beküldeni.
I	2. A munkavédelmi hatósági ellenőrzés és eljárás szabályait a munkavédelemről szóló törvény és az általános közigazgatási rendtartás tartalmazza.
H	3. Nem minősül szervezett munkavégzésnek és ezért nem vonatkozik rá a munkavédelmi törvény, ha a munkáltató által kezdeményezett (irányított vagy jóváhagyott) társadalmi munka folyik.
H	4. A biztonságos és egészséges munkafeltételekhez való jog a munkavédelmi törvény alapelve, de nem alkotmányos alapjog.
H	5. Amíg a munkavállaló nem részesült munkavédelmi oktatásban és nem sajátította el a megfelelő ismerteket, nem foglalkoztatható.
I	6. A munkavédelmi képviselő választása kötelező, ha a munkáltatónál a foglalkoztatotti létszám eléri a 20 főt.
I	7. A munkáltató nem köteles munkavédelmi szabályzatot alkotni, de az egyéni védőeszköz juttatási rendjét, a menekülési tervet és tűzvédelmi szabályzatot írásba foglalni köteles.
H	8. A munkavédelmi szabályzatot a munkáltató akkor is kiadhatja, ha az abban foglalt szabályokkal a munkavédelmi képviselő nem ért egyet.
H	9. Új veszély beazonosítása esetén a kockázatértékelést a legközelebbi felülvizsgálat alkalmával ki kell egészíteni.
I	10. Baleset az emberi szervezetet ért olyan egyszeri külső hatást, amely a sérült akaratától függetlenül, hirtelen vagy aránylag rövid idő alatt következik be, a munkavállaló sérülést, mérgezést vagy testi, lelki egészségkárosodást, illetőleg halált szenved el.
I	11. A munkavédelmi képviselő érdekképviseleti tevékenységét védelemben részesítik a munkajogi és a munkavédelmi szabályok védik.
I	12. A bénulást eredményező súlyos munkabalesetet a munkavédelmi hatóságnak azonnal be kell jelenteni és haladéktalanul ki kell vizsgálni.
H	13. A szociális területén foglalkoztatott munkavállaló jogosult megtagadni a munkavégzést, ha személyi higiénés vizsgálatát nem végezték el, vagy annak ellenére kötelezi őt munkára munkáltató, hogy tudomása van arról, hogy másokat veszélyeztető fertőző betegsége van a munkavállalónak.
I	14. A tűszúrásos-vágásos jellegű munkabalesetek kockázata munkavédelmi oktatással csökkenthető, ha ennek eredményeképpen a dolgozók körültekintően használják az éles-hegyes eszközöket.

I	15. A munkabaleset megállapítását nem zárja ki az a körülmény, hogy a botlásos baleset bejelentésére nem azonnal, hanem csak a bokaduzzanat tartós fennmaradását és a fájdalmak erősödését követően került sor.
H	16. A szociális intézmény kockázatértékelése a legionella baktérium okozta kockázat becslését és a megelőzéshez szükséges intézkedéseket nem kell tartalmaznia, mivel azt jogszabály és módszertani útmutató rendezi.
I	17. A szakorvos köteles bejelenteni a munkavédelmi hatóságnak, ha alapos gyanúval él, hogy a visszatérő betegeskedés és a munkavégzés körülményei között összefüggés állhat fenn.
H	18. Minden munkakörben a HIV fertőzés megelőzése érdekében egyszer használatos kesztyűt, védőszemüveget kell biztosítania a munkavállaló számára.
III. Jelölje, hogy az alábbi állítások közül melyik igaz (I) és melyik hamis (H)!	
I	1. Ha a munkáltatónál 50 közalkalmazott dolgozik, akkor munkavédelmi képviselőnek legalább 5 dolgozó (10%) állíthat jelöltet, feltéve, hogy a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet nincs.
H	2. A munkáltatónak csak akkor tájékoztatnia kell és a munkavédelmi képviselőt arról, hogy az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel kapcsolatos őt terhelő feladatait ki látja, ha erre megkeresés érkezik.
H	3. Ha a munkáltató a munkavállalónak a munkabéren felül ruhavásárlási utalványt is ad, nem kell külön védőruhát biztosítania.
H	4. Ha a munkáltató veszélyességi pótlékot fizet, akkor a munkahelyen a vegyi anyagok, valamint a sugárzások okozta következmények kezelésére nem kell költséget fordítania.
I	5. Egyéni védőeszköz minden olyan eszköz, amelyet a munkavállaló azért visel vagy tart magánál, hogy az a munkavégzésből, a munkafolyamatból, illetve a technológiából eredő kockázatokat az egészséget nem veszélyeztető mértékűre csökkentse.
I	6. A munkavédelmi hatóság közigazgatási bírsággal sújthatja azt, ki a munkáltató nevében nem engedélyezi a képviselő munkahelyi bejárását az egyik telephelyen.
I	7. A munkavédelmi szabályzat tartalmazhatja a munkavédelmi belső oktatás és esetleges vizsgáztatás rendjét.
H	8. Nem minősül munkabalesetnek, ha a közalkalmazott szervezett üzemi étkeztetés során beszélgetés közben félrenyel és megfullad.
I	9. Foglalkozási megbetegedésnek minősítheti a szakhatóság a pánikbetegséget, ha járványveszélyes környezetben dolgozó munkavállaló igazolható módon a munkájával összefüggő és klinikailag megállapítható pszichés kimerüléshez vezetett.
I	10. A munkavédelmi képviselő a baleset kivizsgálásánál kérdést tehet fel a munkavédelmi szakembernek és foglalkozás-egészségügyi alapszolgáltatást biztosító orvosnak.
H	11. A munkáltatónak a munkavédelmi képviselő részvételét csak a súlyos munkabaleset kivizsgálásában kell biztosítania.

I	12. A munkavédelmi képviselő a munkavédelmi hatósághoz fordulhat, feltéve, hogy jogsértést észlel és a munkáltató felhívására érdemi választ nem ad.
I	13. A munkavállaló jogszerűen nem tagadhatja meg azon utasítás végrehajtását, ha olyan tevékenységet végeznie, amelyre képesítéssel nem rendelkezik.
I	14. Egyszer használatos orr-szájmaszk viselése minden olyan helyen indokolt, ahol a munka végzésekor aeroszol-képződéssel lehet számolni.
I	15. A munkabaleset kivizsgálásakor tisztázni kell a balesethez vezető körülményeket, fel kell tárni a kiváltó és közreható tárgyi, szervezési és személyi tényezőket, és ennek alapján a munkáltatónak intézkedéseket kell tenni a munkabalesetek megelőzésére.
I	16. A falugondnok gyakran tartózkodik a szabadon, ezért kullancs okozta megbetegedés elleni védőoltásban kell részesíteni.
I	17. Foglalkozási megbetegedés a szociális dolgozónál kialakult latex allergia az általa hordott védőkesztyű miatt.
H	18. Képernyős munkahelyen dolgozik az a munkavállaló, aki munkaköri feladatait rendszerint számítógépen végzi úgy, hogy az eszközt napi munkaidejének nagy részében használja.