

**MUNKAVÉDELMI KÉPVISELŐK
TANANYAGA ÉS SEGÉDLETE**
szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás ágazatban
dolgozó munkavállalók részére



BIZTONSÁGOS
VENDÉGLÁTÁS

Szerző: Mandrik István
Országos Munkavédelmi Bizottság ügyvivő,
biztonságszervező szakmérnök,
munkavédelmi szakmérnök,

Társszerző: Lukács Péter
középfokú munkavédelmi és felsőfokú
tűzvédelmi szakértő

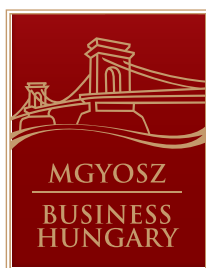
Szerkesztette: dr. Böröcz Lajos
főtitkár, VIMOSZ

Grafika, nyomda: X-TRA Média Kft.
2018. február

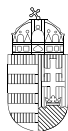
GINOP-5.3.4-2016-2017-00029

**A munkahelyi egészség és biztonság fejlesztése
a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás ágazatban**

Konzorciumi partnerek:



SZÉCHENYI 



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

TARTALOMJEGYZÉK

Bevezető	8
-----------------------	----------

I. Fejezet

Tudnivalók a munkavédelmi képviselők választásával és tevékenységével kapcsolatban	10
---	-----------

- 1.1 Munkavédelmi képviselők
- 1.2. A választások előkészítése
 - 1.2.1. Mikor kötelező a munkavédelmi képviselő választása?
 - 1.2.2. Milyen feladatokat jelent a választás előkészítése?
 - 1.2.3. Mit jelent a munkavédelmi képviselői rendszer áttekintése, megtervezése?
 - 1.2.4. Milyen teendők vannak ott, ahol nem volt korábban munkavédelmi képviselő?
 - 1.2.5. Milyen további feladatai vannak a választást kezdeményezőknek?
 - 1.2.6. Kik kezdeményezhetik a képviselők választását?
- 1.3. A jelöltállítás szabályai
 - 1.3.1. Kik állíthatnak munkavédelmi képviselő jelöltet?
 - 1.3.2. Milyen szempontok alapján jelöljön a szakszervezet munkavédelmi képviselő(ket)?
- 1.4. A képviselő választás előkészülete, választási bizottság létrehozása, a választások megtartása
 - 1.4.1. Milyen döntéseket igényel a választás előkészítése?
 - 1.4.2. Egy választási bizottság legyen vagy kettő?
 - 1.4.3. Kik lehetnek a választási bizottság tagjai?
 - 1.4.4. Hány tagja legyen a választói bizottságnak és milyen szempontokat érdemes figyelembe venni a megalakításánál?
 - 1.4.5. Milyen feladatai vannak a választási bizottságnak a választás előkészítésével kapcsolatban?
 - 1.4.6. Milyen feladatai vannak a választói bizottságnak a jelöltállítás időszakában?
 - 1.4.7. Milyen feladatai vannak a választói bizottságnak a szavazás előkészítésével és lebonyolításával kapcsolatban?
 - 1.4.8. Milyen feladatai vannak a választói bizottságnak a választás után?
 - 1.4.9. Meddig szól a választási bizottság megbízatása?

- 1.5. A jelöltállítás és választás szabályai
- 1.5.1. Ki jogosult a választásra?
- 1.5.2. Ki választható munkavédelmi képviselőnek?
- 1.5.3. Hogyan lehet jelölteket állítani?
- 1.5.4. Mit tartalmaz a jelöltlista és miért kell harminc nappal előbb közzétenni?
- 1.5.5. Mit tartalmaz a szavazólap?
- 1.5.6. Mikor érvényes a szavazat?
- 1.5.7. Ki tekinthető megválasztott munkavédelmi képviselőnek, pótképviselőnek?
- 1.5.8. Mikor érvényes a választás?
- 1.5.9. Milyen szabályi vannak az érvénytelenség miatt megismételt választásnak?
- 1.6. A szavazatszedő bizottság
- 1.7. A szavazatok összesámlálása, jegyzőkönyvek, viták
- 1.7.1. Hogyan történik a szavazatok összesámlálása?
- 1.7.2. Mit kell a jegyzőkönyvnek tartalmaznia?

II. Fejezet

A munkáltatók munkavédelemmel kapcsolatos feladatai, különös tekintettel a prevencióra 31

- 2.1. Bevezető
- 2.2. A munkáltató általános preventív intézkedései
- 2.3. A munkáltató prevenciósi feladatai a munkafolyamatra, a technológiára az anyagra vonatkozóan
- 2.4. A munkáltatók preventív feladatai a munkavégzés személyi feltételére vonatkozóan.
- 2.5. A munkáltatók prevenciósi kötelességei az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósulása érdekében
- 2.6. A munkáltatók prevenciósi feladatai a távmunka-végzés tekintetében

III. Fejezet

A munkavédelmi képviselő jogai és kötelezettségei 42

- 3.1. A munkavédelmi képviselő jogai
- 3.2. A munkavédelmi képviselő kötelességei
- 3.3. A munkahelyi munkavédelmi bizottság jogai
- 3.4. Paritásos munkavédelmi testület érdekegyeztetési feladatai
- 3.5. A munkavédelmi törvényből adódó érdekképviselési feladatok

- 3.6. Munkavédelmi képviselők részére szükséges jogszabályi tudnivalók
 - 3.6.1. A munkabiztonságra és foglalkozás-egészségügyre vonatkozó és kapcsolódó legfontosabb jogszabályok
 - 3.6.2. Kereskedelmi és Vendéglátó ipari Biztonsági Szabályzat
- 3.7. Minden munkavállaló részére biztosítani kell
- 3.8. Érdekképviselési módszerek
- 3.9. Munkabalesetek alakulása az ágazatban
 - 3.9.1. Jogszabályi részletek
 - 3.9.2. Statisztikák
 - 3.9.3. Munkabalesetek kivizsgálása
- 3.10. Teendő baleset esetén
 - 3.10.1. A balesetek megítélésére vonatkozóan
 - 3.10.2. Konkrét esetekben – példák
- 3.11. Kockázatértékelés
 - 3.11.1. Kockázatértékelés tapasztalatainak felhasználása a munkavédelmi képviselő munkájában
- 3.12. Egyéni védőeszköz
 - 3.12.1. A munkavédelmi képviselő szerepe az egyéni védőeszköz ellátás során
 - 3.12.2. Alapelvek
 - 3.12.3. Egyéni védőeszköz fogalma
 - 3.12.4. Egyéni védőeszköz használatának feltételei
 - 3.12.5. Munkavállalói kötelezettségek
 - 3.12.6. Egyéni védőeszköz használatának munkáltatói ellenőrzése
 - 3.12.7. Egyéni védőeszköz használatára történő oktatás követelményei, módja
 - 3.12.8. Egyéb jogszabályi rendelkezések

IV. Munkavédelmi oktatás

Tematika vendéglátós-idegenforgalmi területre vonatkozóan

– munkakörönként 74

- 4.1. Munkavédelem az irodában
 - 4.1.4. Szállodavezető, recepciós, értékesítési munkatárs, pénzügyi munkakörök
- 4.2. Konyhai munkakörök
 - 4.2.1. Szakács, séf
 - 4.2.2. Teremfőnök
 - 4.2.3. Zöldség előkészítő, konyhalány, konyhai kisegítő
 - 4.2.4. Konyhai mosogató
 - 4.2.5. Felsőszolgálat

- 4.2.6. Hűtőberendezések, hűtőhelyiségek
- 4.2.7. Kávészó, barista, büfépult
- 4.3. Szálloda
- 4.3.1. Londiner
- 4.3.2. Szobaasszony
- 4.4. Gyógyászat
- 4.4.1. Masszór, vízszugár masszór
- 4.4.2. Úszómester
- 4.4.3. Animátor
- 4.4.4. Gyógytornász, edző
- 4.4.5. Sókamra, gőzkabin, szauna
- 4.4.6. Vegyszerkezelő
- 4.4.7. Mosoda
- 4.4.8. Kozmetikus, fodrász
- 4.5. Üzemeltetés
- 4.5.1. Karbantartó, raktáros
- 4.5.2. Kertész, udvaros, segédmunkás
- 4.5.3. Lakatos-hegesztő
- 4.5.4. Alkalomszerű tűzveszélyes tevékenység
- 4.5.5. Villanyszerelő
- 4.6. Tűzvédelmi ismeretek
- 4.6.1. Tűzjelzés
- 4.7. Karbantartási kötelezettség

Felhasznált irodalom 103

BEVEZETŐ

Egy 2016-ban hozott rendelkezés szerint 2017-től 20 fő felett foglalkoztató vállalkozásoknál kötelező munkavédelmi képviselőt választani. Ez a szabályozás-változás ismét a munkavédelem fontosságára irányította a figyelmet.

Miért fontos ez?

2016-ban a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás ágazat 183 300 főt foglalkoztatott.

2017. első háromnegyed évében 425 munkabaleset (három munkanapot meghaladó munkaképtelenség) történt a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás ágazatban. 2016-ban ez a szám 667 volt (ebből 2 halálos kimenetelű volt, 1 súlyos csonkolással és 1 egyéb súlyos sérüléssel járt), 2015-ben pedig 634 (ebből 1 halálos kimenetelű volt, 2 súlyos csonkolással és 1 egyéb súlyos sérüléssel járt). Ugyanakkor ebben az ágazatban tömegesek a három napot el nem elérő, vagy betegállománnyal egyáltalán nem járó apróbb égések, vágások is. Az ágazat munkavédelmi helyzetéről készített felmérésből kiderült, hogy a létszámhiány okozta pszichoszociális kockázatot értékelték a legveszélyesebbnek a dolgozók.

A vendéglátás és a szállodaipar területét vizsgálva fokozódó problémát jelent az alkalmazotti elvándorlás, a szakképzett munkaerő hiánya, a dolgozók átlag életkorának növekedése.

A problémák enyhítésében segíthet a munkavédelem fejlesztése, nagyobb odafigyelés, a megelőzés csökkentheti a kiesett időket.

Ez irányba mutat a kormányzat által megfogalmazott stratégiai cél is: javuljon a munkahelyi egészség és biztonság és a munka minősége, ezáltal a vállalkozások és a munkavállalók alkalmazkodóképessége. A biztonságosabb munkahely az életminőség javításához is hozzájárul.

A Turisztikai és Vendéglátó Munkaadók Országos Szövetsége (VIMOSZ) a Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége (MGYOSZ) és a Vendéglátó és Turisztikai Szakszervezet (VISZ) konzorciumban elnyerte azt a Nemzetgazdasági Minisztérium által kiírt pályázatot, amely lehetőséget teremt az 1993. évi XCIII. törvény, 2016. július 8-tól hatályos módosításainak beillesztésével elkészült tájékoztató anyagok széleskörű elterjesztésére, országsszerte számos tájékoztató és képző rendezvény megtartására.

A pályázat keretében a munkavédelmi képviselőknek készült tananyagot tartja kezében, ennek anyagai, illetve további tájékoztató anyagok találhatóak a www.biztonsagosvendeglatas.hu oldalon is.

A pályázat címe:

GINOP-5.3.4-2016-2017-00029

A munkahelyi egészség és biztonság fejlesztése a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás ágazatban

I. FEJEZET

TUDNIVALÓK A MUNKAVÉDELMI KÉPVISELŐK VÁLASZTÁSÁVAL ÉS TEVÉKENYSÉGÉVEL KAPCSOLATBAN

1.1. Munkavédelmi képviselők

Kiket kell munkavédelmi képviselőként érteni?

Ennek a kérdésnek a megválaszolásához meg kell néznünk, hogyan rendelkezik a munkavédelemről szóló 1993. XCIII. törvény (továbbiakban Mvt.), amelyet a fogalom meghatározások fejezetében találunk. Ezek szerint: 6/A. Munkavédelmi képviselő: olyan, a munkavállalók által választott személy, aki a munkáltatóval való együttműködés során képviseli az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő munkavállalói jogokat és érdekeket.

A fenti megfogalmazás két megállapítást tartalmaz. Az első, hogy a munkavédelmi képviselő a munkavállalók által választott személy, azaz a képviselő csak akkor töltheti be ezt a „tisztseget” ha szabályos választási „procedúra” keretében kerül a munkavállalók által megválasztásra. Itt jegyezzük meg, hogy a vezető beosztású dolgozók is „munkavállalók”, az első számú vezetőtől kezdve az összes, egyéb vezetőket is beleértve. Több esetben talákoztunk olyan gyakorlattal, hogy a munkáltató – hogy teljesítse törvényi kötelezettségét a kötelező képviselő választást illetően, és megússza a választási procedúrát – önkényesen „megbízott” egy általa rátermettnek vélt munkavállalót azzal, hogy lássa el a munkavédelmi képviselői feladatokat is. Az csak „hab a tortán”, hogy az illető volt a cég főmérnöke is. Természetesen ez az illető nem tölthetné be ezt a megbízatást, hiszen törvénysértés történt az Ő megbízását illetően. Amennyiben vitás ügy keletkezik például a munkavállaló és a munkáltató között munkavédelmi kérdésben, és az bírósági szakaszba kerül, a munkáltató eleve „elbukja” ezt a pert.

A második fontos kritérium a képviselőkkel szemben – és ez már a megválasztott képviselő tevékenységére utal – hogy a ***munkáltatóval való együttműködés során képviseli az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő munkavállalói jogokat és érdekeket.***

Fentiek alapján a képviselő köteles együttműködni a munkáltatóval, de ez nem azt jelenti, hogy például el kell fogadnia a munkáltató véleményét, vagy javaslatát, esetleges megállapításait, ha azok a munkavállalók érdekeit, egészségét, biztonságát sértik, illetve veszélyeztetik.

A képviselők **kötelező** választásának az igénye már akkor felmerült, amikor a Munkavédelem Országos Programja / MOP/ elkészült. Ott fogalmazódott meg: „5.11. Elő kell segíteni a munkavédelmi képviselők választását, biztosítva képzésüket, folyamatos tájékoztatásukat és munkajogi védelmüket. Meg kell vizsgálni, hogy szakmai indokok alátámasztják-e az 50 főnél többet foglalkoztató munkáltatónál a munkavédelmi képviselő(k) választásának kötelezővé tételét.”

Emlékeztetnék rá, hogy a MOP-ot az Országgyűlés gyakorlatilag 100% szavazati arányban fogadta el, és azt a 20/2001. (III. 30.) OGY határozatával hirdette ki. Ezek után már csak törvénybe kellett iktatni a határozat végrehajtását. Ezt az Európai Unió amúgy igen erős „ráhatással” ösztönözte is, mondván, hogy a munkavédelmi érdekegyeztetés egész rendszerét meg kell reformálni az Unióban kialakult korábbi gyakorlatnak megfelelően. Tehát így vált kötelezővé hazánkban is 2004. május elsejétől a munkavédelmi képviselő választás, a fentebb említett feltételekkel.

Az elmúlt majd tíz év számtalan **tanulssággal** szolgált. Ezen tanulságok elemzése alapján alakult ki, hogy a munkavédelmi helyzet javításának lehetőségét – a munkáltatói feladatokon kívül – két területen kellene igazán „megerősíteni”. Ezek a következők:

- Indokolt lenne a kötelező képviselőválasztás jelenlegi 50 fős dolgozói létszám határát leszállítani, például 20 főre, annál is inkább, mivel Magyarországon a legnagyobb számban az 50 fő alatti (mikro és kisméretű) vállalkozások vannak.
- Széleskörű meggyőző kampányt kell indítani, hogy a munkavállalók és természetesen a munkáltatók is ráébredjenek arra, hogy a munkavédelmi képviselők csak segítséget és nem hátrányt jelentenek mind úgy a munkaadónak, mind a munkavállalóknak.

Ezek után nézzük, hogy hogyan fogjunk hozzá a munkavédelmi képviselők megválasztásához, hogy az szabályos, alkalmasint a bíróságon is megtámadhatatlan legyen. Bármilyen választásról is legyen szó, a választásokkal kapcsolatosan 3 fő kérdéscsoport merül fel, amelynek egyértelmű tisztázása meg kell, hogy előzze az operatív munkát.

- 1.) A választás előkészítése;
- 2.) A választás lebonyolítása, menetrendje;
- 3.) A választás finanszírozása.

1.2. A választások előkészítése

1.2.1. Mikor kötelező a munkavédelmi képviselő választása?

Ennek a kérdésnek a megválaszolásához megint segítségül kell hívnunk, az Mvt. VI. fejezetét, amely *A MUNKAVÉDELMI ÉRDEKKÉPVISELET, ÉRDEKEGYEZTETÉS*-ről szól.

Mvt. 70/A. § (1) A munkavállalók az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő jogaik és érdekeik képviselőjére jogosultak maguk közül – a következők szerint – képviselőt, vagy képviselőket (a továbbiakban: munkavédelmi képviselő) választani:

a) munkavédelmi képviselő választást kell tartani minden olyan munkáltatónál, ahol a munkavállalók létszáma legalább húsz fő. A választás megtartásának lebonyolítása, a feltételek biztosítása a munkáltató kötelezettsége;

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

Fentiekből kiderül, hogy a képviselő választás **kötelezőségének egyetlen kritériuma** van: hogy az adott munkáltatói szervezet 20 főnél több munkavállalót foglalkoztasson.

Arról is rendelkezik a törvény, hogy amennyiben 20 főnél kevesebb munkavállaló dolgozik az adott vállalatnál (mikro- és kisvállalkozások), úgy a szakszervezet, az Üzemi Tanács, illetve a dolgozók többsége **kezdeményezi** a választást, ott kötelező a munkáltatónak annak megszervezése és magtartása, és persze a finanszírozása is.

Figyelem! Fontos tudni, hogy az ŰT-nek „csak” a képviselő választás kezdeményezésében van jogosultsága. A képviselők jelölésében nincs ilyen jogosítványa!

Természetesen ez nem azt jelenti, hogy nem célszerű a jelöltekről az ŰT-vel konzultálni.

Itt jegyezzük meg, hogy a **munkáltató nem tagadhatja meg a képviselő választás megtartását** azzal az indokkal, hogy a „dolgozók nem akartak képviselőket választani” (lásd: Munkavédelmi képviselők honlapján www.mykepviselo.hu, a Legfelsőbb Bíróság állásfoglalása.)

1.2.2. Milyen feladatokat jelent a választás előkészítése?

A választások előkészítése a képviselőválasztás talán egyik legfontosabb feladata! Jelentősen különböznek a teendők attól függően, hogy korábban volt-e már képviselő választás, vagy **első alkalommal** kerül sor a választás megtartására.

Tapasztalataink szerint egyértelműen ott a legnehezebb a választás megszervezése és lebonyolítása, ahol erre először kerül sor. Ennek általában két oka van:

- Az egyik ok, hogy a munkáltató, az esetek jórészeiben idegenkedik a munkavédelmi képviselői rendszer felállításától. Nagyon sokan úgy érzik, hogy még egy „szervezet” (a Szakszervezeten és az ÜT-n kívül), amelyik gondot okoz majd a munkáltatónak. „Kekeckednek”, piszkálják a vezetést, akadályozzák a termelést, arról nem is beszélve, hogy „pénzbe kerül” majd a fenntartásuk stb. Az ilyen felfogású munkáltatók – sajnálatos módon – nem gondolnak arra, a nevezzük „apróságra”, hogy amennyiben a képviselő évente csak egyetlen egy munkavédelmi hiányosságot fedez fel, amelyet ha a Munkavédelmi Hatóság felügyelője fedezett volna fel és abban az esetben sok százezer, rosszabb esetben milliós nagyságrendű bírságot kellett volna fizetni a vállalatnak, már anyagilag is „megérte”, hogy megválasztották a képviselőt, vagy képviselőket, az erkölcsi jelentőségéről nem is beszélve. Ma már sok pályázati lehetőségtől azért esik el a munkáltató, mert munkavédelmi bírsággal sújtotta a hatóság. Ennek alapján szinte „forintosítható” a képviselő munkájának vállalati haszna. **A munkavédelmi képviselő tehát nem egy „belső ellenség”, hanem olyan személy, vagy személyek, akik nemcsak a munkavállalót képviselik, hanem a munkáltató munkavédelemmel kapcsolatos felelősségét is jelentősen csökkentik!** Egyértelmű tehát, hogy mindkét fél csak „jól járhat” a képviselők munkája eredményeképpen. Meggyőződésünk – és ezt a képviselőkkel folytatott konzultáció is alátámasztotta, – hogy ott, ahol a munkáltató partnerének tekintette a képviselőket és segítette a munkájukat, kevesebb munkabaleset történt és a hatósági ellenőrzések során is jóval kevesebb hiányosságot találtak a felügyelők!
- A másik ok, hogy sajnos a munkavállalók sincsenek tisztában azzal, hogy ez a törvényi előírás milyen előnyökkel jár a számukra. Jó vagy rossz, segítség, vagy csak újabb intézmény arra, hogy a munkavállalót rajtuk keresztül sanyargassa a munkáltató. A választás kezdeményezői és szervezői ne sajnálják az időt és fáradságot, (anyagi áldozatot), hogy a munkavállalók megismerjék ennek az új képviselői rendszernek a lényegét. Fontos, hogy megértessék, hogy a munkavédelmi képviselők éppen, a munkavállalók konfliktus helyzetét fogják – vélhetően magas szakmai színvonalon – a munkáltatóval szemben képviselni. Az „összeütközést” a munkáltatóval nem a dolgozónak kell majd felvállalni a jövőben – hiszen ez sok esetben az állása elvesztésével járhat – hanem a munkavédelmi képviselőnek, aki amúgy az Mvt. alapján munkajogi védettséget élvez. Neki nem lehet a munkaviszonyát megszüntetni, csak nagyon indokolt esetben. (lásd: Mvt. 76. § (1) bek.) Megjegyezzük, hogy ez Európai Unió előírás is.

A választások előkészítése három feladatcsoport elvégzését igényli:

1. a munkavédelmi képviseleti rendszer áttekintése (ha eddig nem működött munkavédelmi képviselet, akkor ennek megtervezése);
2. a választások előkészítése és a szükséges dokumentumok nulladik változatának elkészítése (pl. választási forgatókönyv, a választási bizottság feladatterve és ügyrendje stb.);
3. a választási bizottság létrehozása.

A választások előkészítésével és lebonyolításával kapcsolatos teendőkkel a törvény a választási bizottságokat bízta meg.

1.2.3. Mit jelent a munkavédelmi képviseleti rendszer áttekintése, megtervezése?

Mint azt a munkavédelmi képviseleti tevékenység értékelésénél írtuk, azokon a munkahelyeken, ahol korábban már működött munkavédelmi képviselet, javasoljuk, hogy a választás előkészítésénél az eddigi működés tapasztalatait (pl. megfelelően voltak-e kialakítva a választási körzetek, a képviselők tevékenysége mennyire volt hatékony, melyek voltak azok a választási körzetek, amelyeknél javultak a munkakörülmények, csökkent a munkabalesetek száma stb.) vegyük figyelembe. A munkavédelmi képviselet (Munkavédelmi Bizottság) rendszeresen kövesse a munkáltató szervezeti felépítésében bekövetkezett és a munkavédelemre befolyást gyakorló változásokat.

Javasoljuk átgondolni azt is, hogy történtek-e a munkáltatónál olyan események, amelyeket a választás megszervezésénél figyelembe kell venni, pl. összevonás, kiszervezés, vagy egyéb, az egészséget nem veszélyeztető, a biztonságos munkavégzés feltételeit érintő változások. Ilyenek továbbá új technológiák, anyagok bevezetése, vagy a régi megváltoztatása, új kockázatok keletkezése, a munkavállalók létszámában bekövetkezett változások, amelyek növelték esetleg a balesetveszélyt, vagy az egészségkárosodás kockázatát stb. Szükségesnek ítéljük-e új munkavédelmi képviselői körzet („működési terület”) létrehozását, vagy a funkciótlaná vált képviselet megszüntetését, esetleg kétszintű munkavédelmi bizottsági rendszer működtetését (munkahelyi munkavédelmi bizottságok, illetve ennek alapján központi munkavédelmi bizottság létrehozását).

1.2.4. Milyen teendők vannak ott, ahol nem volt korábban munkavédelmi képviselet?

Értelemszerűen, ahol még nem működött munkavédelmi képviselet, a választást kezdeményezőknek elsősorban azt kell átgondolni, hogy milyen is legyen a létrehozandó munkavédelmi képviselet rendszere. Hol alakítsanak ki önálló választási

körzeteket, vagyis hány munkavédelmi képviselőt válasszanak és mely területeken (egységben, részlegnél stb.) kerüljön erre sor. Ennek eldöntéséhez javasolunk néhány szempontot:

- *a munkáltató munkavédelmi szempontú tagoltsága, differenciáltsága;*

A kialakítandó választási körzet munkavédelmi szempontból legyen minél homogénebb (pl. az irodai alkalmazottaknak és a termelőüzemnek nem biztos, hogy egy választási körzetben kell lenniük stb. még akkor sem, ha ezt amúgy az ott dolgozók létszáma indokolná.);

- *a munkavállalók létszáma;*

Csak helyben lehet eldönteni, hogy egy munkavédelmi képviselő hány munkavállaló egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkakörülményeinek biztosításával képes érdemben foglalkozni (pl. ez a létszám az egészségre kevésbé ártalmas irodai munka esetében magasabb lehet, mint egy termelőüzemben).

- *a munkáltató belső tagoltsága, területi elhelyezkedése;*

A munkáltató önálló telephelyén, részlegénél, egységénél vegyük számba az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeit, és a foglalkoztatottak számát (differenciált, jelentősen eltérő munkavédelmi körülmények és magas foglalkoztatotti létszám esetén érdemes helyi munkavédelmi bizottságot létrehozni).

- *a munkáltató részlege, telephelye vezetőinek munkavédelmi jogosítványai;*

Az Mvt. szerint: Mvt.70/A. § d) a munkáltató önálló telephelyén, részlegénél akkor lehet munkavédelmi képviselőt választani, ha az 54–56. §-okban meghatározott munkáltatói munkavédelmi jogosítványok az önálló telephely, részleg vezetőjét részben, vagy egészben megilletik.

A vezetőnek tehát részben, vagy egészben rendelkeznie kell az Mvt. 54-56. §-aiban felsorolt munkáltatói jogkörökkel, így irányítania kell a munkavédelmi feladatokat az adott munkáltatónál. Ezek többek között: munkavédelemmel kapcsolatos utasítási jog, munkavédelmi oktatás, kockázat-értékelés, felülvizsgálatban való közreműködés, kötelező orvosi vizsgálat elrendelése, a szükséges munkavédelmi eszközök biztosítása, tájékoztatás megadása, a munkavédelmi üzembe helyezés, a munkakörülmények és a munkavállalók rendszeres ellenőrzése, védőeszköz biztosítása, munkabaleset kivizsgálásában való részvétel, munkavédelmi oktatás megtartása stb.

Alapelv: minden munkáltatói munkavédelmi jogosítvánnyal (részben, vagy egészben) rendelkező vezetőnek legyen munkavédelmi képviselő (bizottság) partnere.

A munkáltató önálló telephelyén, részlegében akkor lehet munkavédelmi bizottságot létrehozni, ha ott legalább három munkavédelmi képviselőt választottak. A tervezet kidolgozásába célszerű bevonni a helyi szakszervezeteket, üzemi tanácsot, és ajánlatos megtárgyalni a munkáltatóval, illetve a munkáltató által megbízott, munkavédelemmel foglalkozó szakemberrel (munkavédelmi vezető). A munkahelyek szervezeti felépítésének sokszínűségéből adódóan lesznek munkahelyek, ahol csak egy munkavédelmi képviselő megválasztása indokolt, míg más munkahelyen vagy egyes részlegeknél, üzemszervezetnél nagyobb létszámú képviselő jelölése és megválasztása tudja csak eredményesen képviselni a munkavállalók munkavédelemmel kapcsolatos jogait.

Jelentősen befolyásolja a megválasztásra kerülő képviselők számát, hogy például hány műszakban dolgoznak az adott vállalatnál, hiszen minden műszakban kellene munkavédelmi képviselőnek működni.

Nincs tehát „köbe vésett” szabály arra, hogy hol és milyen létszámú képviselő kerüljön megválasztásra. A rendező elvként a munkavállaló biztonsága és az egészséget nem veszélyeztető munkavégzés körülményeinek megteremtése legyen az elsődleges szempont. Arra is lehet bizonyára példa, hogy a több kisegységből álló munkáltatónál (pl. bolthálózat esetében) egy munkavédelmi képviselőt választanak több egységhez. Ennek a rendszernek jó néhány nyugat-európai országban már jól működő gyakorlata van („mozgó munkavédelmi képviselők”). **A megválasztható képviselők számát nem határozza meg a munkavédelmi törvény.** Az optimális munkavédelmi képviselő ellátása szempontjából tehát döntő jelentőségű annak meghatározása – a fentiekben leírt szempontok figyelembe vételével – hogy hol és hány képviselő megválasztására kerül sor.

1.2.5. Milyen további feladatai vannak a választást kezdeményezőknek?

A választási hagyományokat és tapasztalatokat, valamint a munkavédelmi képviselő szerkezetének értékelését figyelembe véve lesz lehetséges az önálló választási körzetek, majd ezt követően a szavazókörök megtervezése. (**Választási körzet** alatt azt a munkahelyi egységet értjük, ahol önállóan választanak munkavédelmi képviselőt(eket). **Szavazóköröknek** azokat a választási körzeten belüli területeket nevezzük, ahol külön szavazóhelyiségben történik a szavazás, de természetesen azonos tartalmú szavazólapokkal.) Itt jegyezzük meg, hogy az Mvt. szerint csak a vállalatoknál kötelező a képviselő választás, azaz a „közsférában” nem. Van azonban kivétel abban az esetben, ha a közsférában dolgoznak olyan munkavállalók is (legalább ötven fő), akik a Munka Törvénykönyve hatáskörébe tartoznak. Ebben az esetben úgy kell tekinteni a közsférában dolgozókat is, mintha Ők is az Mt. hatáskörébe tartoznának, azaz kötelező a képviselő választás a dolgozók

teljes létszámát is figyelembe véve (lásd. OÉT Munkavédelmi Bizottsága Állásfoglalása).

1.2.6. Kik kezdeményezhetik a képviselők választását?

A munkavédelmi képviselők választásának kezdeményezésével, előkészítésével kapcsolatban több eset is lehetséges:

- ha korábban már működött munkavédelmi képviselő, akkor az előkészítés, a mandátum lejártá előtt, a **munkavédelmi bizottság** feladata (ha volt már munkavédelmi képviselő választás, de nem alakult meg a bizottság, akkor a munkavédelmi képviselők együttesen kezdeményezik a választást);
- ha korábban nem volt munkavédelmi képviselő, a választást az **üzemi tanács, a munkahelyen képvisellel rendelkező szakszervezet és/vagy a munkavállalók közössége** kezdeményezheti együttesen vagy külön-külön.

Figyelem! Fontos tudni, hogy az ÜT jogositványa csak a választás kezdeményezésére szól, ott is csak abban az esetben, ha a dolgozók létszáma nem éri el az 50 főt. A jelöltállításra nincs jogositványa az ÜT-nek.

A választás feltételeinek biztosítása a munkáltató kötelezettsége, beleértve a dolgozók tájékoztatását is. Amennyiben ilyen kezdeményezés nincs, a munkáltató – a munkahelyen szokásos módon – tájékoztassa a munkavállalókat e törvényi kötelezettségről, azaz a munkavédelmi képviselő választás megtartásáról. A munkáltató egyben közölje azt is, hogy az Mvt. szerint a választás megtartásának szabályos lebonyolításáért felelős. Ez nem jelentheti azt, hogy a választási bizottság munkájában részt vegyen, annak munkavégzését befolyásolja, csak a törvényes feltételek érvényesülésére ügyel. Egyben biztosítja a választás feltételeit. Tájékoztatja a munkavállalókat, hogy a választáshoz arra van szükség, hogy a munkavállalók hozzanak létre választási bizottságo(ka)t és bonyolítsák le a törvényi előírásoknak megfelelően a munkavédelmi képviselő választást.

Úgy gondoljuk, hogy a munkavédelmi képviselő választás igazi sikere azon múlik, hogy sikerül-e korrekt megállapodást kötni a cég vezetésével a képviselők számát, valamint a képviselő választás lebonyolítását illetően. Nagyon fontosnak tartjuk, – mint ahogy azt már korábban részletesen kifejtettük – hogy a dolgozók ismerjék meg a munkavédelmi képviselők feladatait, jogait és kötelezettségeiket. Ehhez célszerű készíteni olyan ismeretterjesztő plakátokat, brosúrákat, ismeretterjesztő füzeteket, amelyek megkönnyítik az ismeretek elsajátítását.

1.3. A jelöltállítás szabályai

1.3.1. Kik állíthatnak munkavédelmi képviselő jelöltet?

Ennek a kérdésnek a megválaszolásához hívjuk segítségül a Munka Törvénykönyvében foglaltakat: **MT. 242. § (1) Jelöltet állíthat a választásra jogosult munkavállalók legalább tíz százaléka, vagy húsz választásra jogosult munkavállaló, vagy a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet.** Az ÜT-nek – mint testületnek – tehát nincs jelöltállítási jogosultsága, csak a vállalat Szakszervezeti Bizottságának.

A jelölt állításnál nincs létszámkorlát! Így a szakszervezet akár 20 fő jelöltet is állíthat a nyolc képviselői helyre. Fentiekből látható, hogy mennyire fontos, hogy a szakszervezet éljen ezzel a törvényes jogával, hiszen így – és ez nagyon lényeges változás a korábbi Mt-vel szemben, – az MT 236. §-a szerinti szakszervezeti tisztségviselők munkajogi védetségben részesülőinek létszámát jelentősen meg lehet emelni.

1.3.2. Milyen szempontok alapján jelöljön a szakszervezet munkavédelmi képviselőt(ket)?

Az előzőekben tehát egyértelművé tettük, hogy a Munka Törvénykönyve előírása szerint: (242 §.(1) bek.) **jelöltet állíthat a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet.** Azaz a szakszervezet minden korlátozás nélkül jogosult munkavédelmi képviselőket jelölni, illetve elindítani a választásokon. Ahhoz, hogy hány képviselőt jelöl a szakszervezet, és hogy név szerint kik legyenek azok a munkavállalók, célszerű megkérdezni azokat a dolgozókat (szakszervezeti tagokat), ahonnan jelölni szeretnének. Ez már csak azért is fontos, hiszen Ők ismerik igazán egymást. Ismerik emberi hozzáállását, szakmai tudását, munkatársaihoz való kapcsolatát a jelöltnek, vagy jelölteknek.

Soha nem szabad olyan szakszervezeti tagot jelölni, aki – amúgy szakmailag kiváló tudású – de a munkatársai „ki nem állhatják”, nem kedvelik, mert például „nagyképű”, összeférhetetlen embernek tartják. A választás során úgy lesz egy bizonyos szelektálás – és ez így is van rendjén, – hogy jóval több munkavállalót jelölnek, mint ahányat megválasztanak. A választás során a szavazófülkében biztosan olyan jelöltre fogja adni a választó a szavazatát, akiben, vagy akikben megbízik, megfelelőnek tartja, hogy képviselje a munkavédelemmel kapcsolatos érdekeit.

Itt szeretnének felhívni a figyelmet arra, hogy az Mvt. nem véletlenül nem ír elő a képviselőknél semmilyen szakképzettséget, bármilyen fokú iskolai végzettséget, vagy bármilyen munkavédelmi szakképesítést. A törvényalkotónak ezzel az

volt a szándéka, hogy semmilyen téren ne „befolyásolja”, vagy esetleg korlátozza a dolgozók javaslatát a képviselő(k) személyét illetően!

Egy fontos szempont van csak, hogy a dolgozók megbizzanak a képviselőben! Ha hiányzik a bizalom, soha nem fogja tudni a képviselő megfelelően képviselni az őt megválasztó munkavállalókat.

A kiválasztás másik lényeges eleme, hogy a képviselő megfelelő **határozottsággal** tud-e fellépni a munkáltatóval szemben, hiszen erre a mandátuma idején nagyon sok esetben szükség lesz. Sajnos, őszintén meg kell mondjuk, hogy az olyan képviselőt, aki „fél” felvállalni a vitát a munkáltatóval szemben, mert mondjuk félti az állását, vagy attól tart, hogy hátrányos lehet a szakmai előre menetele szempontjából, vagy éppen nem lesz népszerű a főnökség szemében, bizony nem biztos, hogy jó döntés lenne jelölni munkavédelmi képviselővé. Fentiek alapján, bizony a jelölés nagyon körültekintő és legyünk őszinték, „hosszadalmas” procedúra. Az is igaz, hogy megéri a fáradságot, hiszen a képviselőket öt évre választjuk, ami elég hosszú idő ahhoz, hogy megfontoltan döntsünk a jelölésüket illetően.

Soha nem szabad „elkapkodni” a jelölést, hiszen amennyiben mégis rosszul választottuk ki a képviselő jelöltet, a „visszahívás legalább annyira „macerás”, mint a megválasztási eljárás, mivel ugyanúgy össze kell hívni azokat a szavazókat, akik megválasztották Őt és csak azok hívhatják vissza a tisztségéből. A visszahívással kapcsolatos részletes szabályokról az MT 256; 257; 258. §-ai rendelkeznek.

Több évtizedes tapasztalat az, hogy még nem talákoztunk olyan esettel, ahol a képviselőnek a dolgozók visszavonták volna a képviselői mandátumát. Olyan természetesen volt már, hogy a képviselő saját maga belátta, hogy nem tud megbirkózni a rábízott feladatokkal és felelősséggel és lemondott a mandátumáról, vagy kinevezték olyan munkakörbe, ahol már munkáltatói jogokat gyakorolt és így összeférhetelenné vált a képviselő tevékenységgel. Ilyen esetben a pótképviselő lép a helyébe.

Ha nincs ilyen, új választást kell kiírni, ez akkor különösen fontos, ha mondjuk csak három képviselőt választottak – pótképviselő nincs – hiszen így a Vállalati Munkavédelmi Bizottság is automatikusan megszűnik, mivel annak megalakításához és működtetéséhez legalább három fő képviselő szükséges (*Mvt. 70/A. § (4) bek.*). *(4) Amennyiben a munkavédelmi képviselők száma eléri a hármat, úgy munkahelyi munkavédelmi bizottságot (a továbbiakban: bizottság) hozhatnak létre. Bizottság létrehozása esetén a munkavédelmi képviselőt megillető jogokat – ha azok a munkavállalók összességét érintik – a bizottság gyakorolja.*

Nem beszéltünk még róla, bár szintén nagyon lényeges szempont a jelölt, vagy jelöltek kiválasztásánál, hogy a rátermettségen, a dolgozók bizalmának elnyerésén, és a magabiztos fellépésen túl rendelkeznek-e **kommunikációs képességgel**? Gondoljunk csak bele, hogy számtalan esetben találkozunk olyan jelenséggel, hogy a munkavédelmi képviselő szeretne teljes tudásával és teljes szívéből, lelkéből képviselni minket, de képtelen jól megfogalmazni, amit szeretne.

Ebből adódik, hogy a munkáltatóval folytatott tárgyaláson pillanatok alatt „falhoz állítják” és már is vesztesként távozik a tárgyalásról. Nem véletlen, hogy a „dörzsölt” munkáltatók elküldik saját vezetőiket különböző kommunikációs tréningekre, hogy ott sajátítsák el a beszédképességet, a tárgyalástechnika összes írott és íratlan szabályait. Sajnos nem nagyon hallottunk olyan esetekről, ahol a munkáltató felajánlotta volna a képviselőknek, vagy a szakszervezeti tisztségviselőknek, hogy ők is vegyenek részt ilyen tréningeken.

Szerencsére már sok olyan – a képviselők képzésével foglalkozó – „profi” vállalkozás működik, ahol a képzés tematikájában szerepel a tárgyalástechnika, melynek elsajátítása segíti a képviselőt minden tekintetben.

1.4. A képviselő választás előkészülete, választási bizottság létrehozása, a választások megtartása

1.4.1. Milyen döntéseket igényel a választás előkészítése?

A választás előkészítésénél – éppen az Mt. többszöri módosítása, illetve az új Mt. hatálybalépése következtében – fontos döntéseket kell meghozni. Az egyik ilyen fontos döntés, hogy **együtt kell-e megtartani az ÜT választást a munkavédelmi képviselőképviseelő választással**, vagy sem? Ez a kérdés ezért is időszerű, mivel a különféle törvénymódosítások következtében úgy az ÜT tagok, mint a munkavédelmi képviselők mandátumának hossza azonos lett, azaz 2010. július elsejétől **öt évre** kaptak, és kapnak a jövőben is mandátumot mindkét szervezet tagjai. Logikus tehát, hogy célszerű egy „procedúrában” lebonyolítani a választásokat.

Ennek a munkáltató is jobban örül, hiszen úgy látja, hogy így kevesebb a munkából való kiesése a választóknak. (A választásokat munkaidőben kell megtartani). Az is igaz, hogy az Mt. módosítása (salátatörvény), amelyik előírta az ÜT-vel való egyidejű választást, azóta hatályát veszítette (2010 évi CI-es törvény) és sem az új Mt., sem az Mvt. nem vette át, azaz nem tartalmazza az ÜT-vel közös, egy időben történő választás kötelezettségét. Így jelenleg nincs olyan törvényi előírás, amely kötelezővé tenné az ÜT-vel való közös választást.

1.4.2. Egy választási bizottság legyen, vagy kettő?

A másik eldöntendő kérdés, hogy – amennyiben közös választás mellett döntenek a választást előkészítők, abban az esetben egy választási bizottság alakuljon, vagy kettő. Külön az ÜT-nek és külön a munkavédelmi képviselőknek. Mi célszerűnek tartjuk, és talán szerencsésebb is, ha külön-külön választási bizottság alakul. Ezt alátámasztja az a fontos tény, hogy a képviselő választás szabályai **eltérnek** az ÜT választás szabályaitól.

Az egyik legfontosabb különbség a két választás között, hogy az **ÜT tagokat listás szavazással** kell jelölni és megválasztani, míg a képviselőknél **egyéni jelölés** van, méghozzá előzetesen kijelölt választási körzetek alapján. A képviselő választás előkészítésének egyik legfontosabb momentuma, hogy a munkáltatóval közösen meghatározásra kerüljenek a választási körzetek, hiszen a képviselő ellenőrzési és képviseleti jogosultsága csak az őt megválasztó körzetre (**működési területre**) terjed ki:

Mvt. 72. § (2) A munkavédelmi képviselő az (1) bekezdésben meghatározott jogának gyakorlása keretében

a) működési területén a munkahelyekre munkaidőben beléphet, tájékozódhat az ott dolgozó munkavállalóktól;

Nagy hibát követ el az a választási Bizottság, amelyik „belemegy” a képviselőknél is a listás szavazásba. Több esetben előfordult, hogy – mivel listás szavazás volt a képviselőknél is – olyan „működési területen” nem kapott megfelelő mennyiségű szavazatot a képviselő, ahol például a legveszélyesebb tevékenységet végezték, így az ott dolgozókat olyan képviselő „képviselte”, amelyiknek fogalma nem volt az ott előforduló veszélyforrásokról. Nem véletlen tehát, hogy a munkavédelmi törvény egyértelműen úgy fogalmaz, hogy választások során az ÜT szabályokat „megfelelően” kell alkalmazni, tehát nem „egy az egyben”:

Mvt. 70/A. § (3) A munkavédelmi képviselőt egyenlő, titkos és közvetlen szavazással őt évre választják. A megválasztott munkavédelmi képviselők személyéről a munkavállalókat tájékoztatni kell. A munkavédelmi képviselők megválasztásának, megbízatása megszűnésének, visszahívásának rendjére, működési területére az Mt.-nek az üzemi tanács tagjaira, illetve az üzemi megbízottra vonatkozó rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni, ideértve a központi munkavédelmi bizottság megalakításának lehetőségét is.

Ha a munkáltatónál csak egy munkavédelmi képviselőt választanak, akkor egy választási bizottságra van szükség, akkor is, ha esetleg a szavazás több szavazókörzetben történik. Amennyiben több munkavédelmi képviselő választása történik a munkáltatónál, akkor két módja lehet a választási bizottság létrehozásának. Területileg elkülönült egységek, illetve nagy létszámot foglalkoztató részlegek

esetében annyi választási bizottságot célszerű létrehozni, ahány választási körzet van. A másik lehetőség, hogy egy választási bizottság készíti elő és bonyolítja le több választási körzetben a választást. Azokon a munkahelyeken, ahol működik munkavédelmi képviselő (képviseelő, illetve bizottság), ott az ő feladatuk, hogy a szakszervezetekkel egyeztetve létrehozzák a választási bizottságot. Az olyan munkahelyeken, ahol most először kerül sor választásra, ott a választást kezdeményezők feladata a választási bizottság létrehozása. Amennyiben a munkáltató hívja fel a figyelmet a munkavédelmi képviselők választásának kötelezettségére, a választási bizottság létrehozása akkor is a munkavállalók, illetve – ha van ilyen – az Őket képviselő szervezetek joga.

1.4.3. Kik lehetnek a választási bizottság tagjai?

A választási bizottságba olyan munkavállalók kérhetők fel, akik az adott területen választásra jogosultak. Ez a szabály vonatkozik a szakszervezetek által delegált tagokra is. Kivételt képez a szabály alól az az eset, amikor egy választási bizottság több választási körzet választását bonyolítja. Ilyen esetekben az ajánlás az, hogy minden választási körzetből legyen legalább egy tag a bizottságban. Javasoljuk, hogy a választási bizottság összetételénél törekedjenek arra, hogy tükrözze a munkavállalók összetételét a szakszervezeti szervezettség és egyéb csoportosságok szempontjából például a nők, fiatalok aránya, telephely, részlegek képviselete stb.

Nem lehet tagja a választási bizottságnak, aki a bizottság létrehozásának időpontjában munkavédelmi képviselő. A választási bizottságban nem vehet részt a munkáltató, illetve annak képviselője, és a bizottság munkáját nem is befolyásolhatja.

A választási bizottságba történő felkérésnél, delegálásnál célszerű figyelembe venni, hogy a bizottság tagjai nem jelölhetők munkavédelmi képviselőnek. Ez egy nagyon lényeges előírás! Előfordult több esetben, hogy a munkáltató, ha nem akarta, hogy valamelyik meghatározó személyiségű dolgozót képviselőnek válasszanak, úgy ha nem is közvetlenül, de megpróbálta közvetve javasolni Őt a választási bizottságba.

1.4.4. Hány tagja legyen a választási bizottságnak, és milyen szempontokat érdemes figyelembe venni a megalakításánál?

A törvény előírása szerint a választási bizottságnak legalább három főből kell állnia. Amennyiben csak egy választási körzetben tevékenykedik, három nagyobb létszámú választási körzet esetén öttagú választási bizottság létrehozását javasoljuk. Ha több választási körzetben bonyolítja a bizottság a választást, akkor a létszámát hét vagy kilenc főben célszerű meghatározni úgy, hogy minden választási körzetből

legyen legalább egy tagja. Azoknál a nagy létszámot foglalkoztató, több telephelyes munkáltatóknál, ahol a választást több választási bizottság bonyolítja, az előkészítés összehangolására az elnökökből célszerű a munkáltató szintjén egy választási koordinációs bizottságot működtetni.

A választási bizottság tagjait érdemes írásban felkérni, és a későbbi viták elkerülése érdekében a bizottság személyi összetételét nyilvánosságra kell hozni. A választási bizottság tagja tevékenysége ellátásának tartamára mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól. Erre az időre távolléti díj illeti meg.

1.4.5. Milyen feladatai vannak a választási bizottságnak a választások előkészítésével kapcsolatban?

A választást kezdeményezők feladata, hogy a választási bizottság első ülését összehívja, és az elnök megválasztását levezesse. A későbbi viták elkerülése miatt célszerű a választást titkos szavazással lebonyolítani.

Ezután a bizottság meghatározza saját ügyrendjét.

- A munkáltatótól megkéri a munkavállalók adatait, amelyet a munkáltató **öt napon** belül köteles teljesíteni. A kapott adatok alapján elkészíti a választók és választhatók jegyzékét. Ha a munkáltatónál választási körzetenként működnek választási bizottságok, akkor minden bizottság a saját választási körzetébe tartozó munkavállalókról kér adatokat. Amennyiben a választási bizottság több választási körzetben szervezi a választást, akkor a munkáltatótól körzetenkénti bontásban kéri meg az adatokat. **A választók és választhatók jegyzékét a választás előtt legalább ötven nappal közzé kell tenni.** Több választási körzet esetén pontosan meg kell határozni, hogy ki melyik körzetben szavazhat, illetve indulhat jelöltként a választáson.
- Meghatározza a választás napját és időtartamát. Ezt előzetesen egyezteti a munkáltatóval.
- Meghatározza a jelöltállítás határidejét. Előkészíti a választáshoz szükséges dokumentumokat, nyomtatványokat, tájékoztató anyagokat. Egyezteti a szakszervezetekkel az együttműködés területeit és módját. Elkészíti a választás forgatókönyvét. Gondoskodik a jelölés és választás törvényes rendjének megőrzéséről.

1.4.6. Milyen feladatai vannak a választási bizottságnak a jelöltállítás időszakában?

Tájékoztatja a választókat és a szakszervezeteket a jelöltállítás szabályairól, módjáról, határidejéről.

Biztosítja a jelöléshez szükséges formanyomtatványokat, nyilatkozatokat.

Fogadja a beérkező jelöléseket és ellenőrzi szabályosságukat, megvizsgálja az összeférhetőséget, és felveszi a jelölteket a jelölőlistára. A választási bizottság a jelöltet a választást megelőzően legalább **harminc nappal** nyilvántartásba veszi, és ezt közzéteszi.

A jelöltlistát a választási bizottság a választást megelőzően legalább öt nappal közzéteszi.

A jelöltállítás eredményes, ha a jelöltek száma a választható munkavédelmi képviselők számát eléri. Eredménytelen jelöltállítás esetén a jelöltállítási időszakot legfeljebb **tizenöt nappal** meg kell hosszabbítani.

Fontos tudni, hogy a választási bizottság nem korlátozhatja a jelöltek számát. Azt semmilyen eszközzel nem befolyásolhatja!

1.4.7. Milyen feladatai vannak a választási bizottságnak a szavazás előkészítésével és lebonyolításával kapcsolatban?

- Gondoskodik a szavazóhelyekről és a titkos szavazás technikai feltételeiről.
- Felkéri a szavazatszedő bizottság(ok) tagjait. Gondoskodik arról, hogy megismerjék feladataikat és a szavazás szabályait.
- Elkészítteti a szavazólapokat.
- Megállapítja a szavazatszámlálás részletes szabályait.
- A szakszervezetek képviselőivel közösen kivizsgálja a választással kapcsolatos vitás ügyeket.
- A szavazás befejezése után összeszámlálja a szavazatokat, megállapítja az eredményt és elkészíti a jegyzőkönyvet.

1.4.8. Milyen feladatai vannak a választási bizottságnak a választás után?

A jegyzőkönyv alapján közzéteszi a megválasztott képviselő és pótképviselők nevét. A választási jegyzőkönyvet tájékoztatásul megküldi a szakszervezeteknek, az ÜT-nek és a munkáltatónak.

A választást követő tizenöt napon belül átadja a választási dokumentumokat a munkavédelmi képviselőnek, illetve, ha létrehozta munkavédelmi bizottságot, akkor annak.

1.4.9. Meddig szól a választási bizottság megbízása?

A választási bizottság megbízásának időtartamát a törvény nem határozza meg. A felkérés során célszerű tisztázni, hogy meddig tart a mandátuma. A megbízás szólhat a választás lezárásáig, a dokumentumok átadásáig. De felkérhető a választási bizottság az ötéves periódusra is, azaz a következő választás kezdetéig, az új

bizottság létrehozásáig. Ebben az esetben, ha időközi választásra vagy visszahívási szavazásra kerül sor, akkor ez a bizottság fogja azokat lebonyolítani.

1.5. A jelöltállítás és választás szabályai

1.5.1. Ki jogosult a választásra?

Választásra jogosult minden munkavállaló, aki a munkáltatóval munkaviszonyban áll, függetlenül attól, hogy az mikor keletkezett. Jogosultak a választásra azok is, akik valamilyen ok miatt (pl. kiküldetés, fizetés nélküli szabadság, keresőképtelenség stb.) távol vannak. A határozott időre szóló munkaszerződéssel rendelkezők, részmunkaidőben foglalkoztatottak ugyancsak részt vehetnek a szavazáson. Választhat az a nyugdíjas is, aki munkaviszonyt létesített. A törvény nem zárja ki a szavazásból a munkáltatói jogok gyakorlóit, a munkáltató vezetőjét sem.

Ahol a munkáltatónál több munkavédelmi képviselő megválasztására kerül sor, ott a munkavállaló csak annak a képviselőnek a választásában vehet részt, akit annál a szervezeti egységnél választanak, ahol őt foglalkoztatják. Nem rendelkezik választójoggal az, akit a munkáltató más jogviszonyban (pl. megbízási szerződés, vállalkozás stb.) foglalkoztat, akkor sem, ha a tevékenységét a munkáltató területén végzi. A választásra való jogosultságot a választási bizottság állapítja meg.

1.5.2. Ki választható munkavédelmi képviselőnek?

Választható minden olyan cselekvőképes munkavállaló, aki a munkáltatónál legalább hat hónap munkaviszonnal rendelkezik. Az újonnan alakuló munkáltatónál a munkaviszony időtartamát nem kell figyelembe venni.

Nem választható az, aki:

- munkáltatói jogot gyakorol: munkaviszonyt létesíthet, illetve megszüntethet,
- munkaviszonyból származó kötelezettségek vétkes megszegése esetén jogkövetkezményt alkalmazhat,
- kártérítési felelősséget állapíthat meg;
- aki a munkáltató megbízásából lát el munkavédelemmel kapcsolatos feladatokat;
- a munkáltatónak, illetve a munkáltató vezetőjének hozzátartozója;
- a választási bizottságnak tagja.

A szakszervezetben vagy üzemi, közalkalmazotti tanácsban viselt tisztség nem zárja ki a választhatóságot, de természetesen az a függetlenített szakszervezeti tisztségviselő, aki nem a munkáltatóval, hanem a szakszervezettel áll munkaviszonyban, az nem választó és nem is választható. Választható az is, aki határozott

időre szóló munkaszerződéssel rendelkeznek, de erre a körülményre célszerű felhívni a választók figyelmét.

1.5.3. Hogyan lehet jelölteket állítani?

Jelölteket állíthat a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet a saját tagjai közül. Képvisellel az a szakszervezet rendelkezik, amelynek – saját alapszabálya szerint – a munkáltatónál képviselétére jogosult szerve vagy tisztségviselője van. A szakszervezetek több jelöltet is állíthatnak.

Jelölteket állíthat a szakszervezeteken kívül még a munkavállalók tíz százaléka vagy legalább 50 fő. Ez a jelöltek melletti aláírásgyűjtéssel történik. Ez esetben is lehetséges több jelölt állítása. A jelölteknek, akár a munkavállalók, akár a szakszervezet jelölte őket, írásban kell nyilatkozniuk arról, hogy elfogadják a jelölést. A jelöléseket és a nyilatkozatokat a választási bizottsághoz kell eljuttatni a jelöltállítás határidőn belül. A választási bizottság, ha nem talál összeférhetlenséget és szabályos a jelölés, köteles minden jelöltet felvenni a jelölőlistára. **Fontos tudni, hogy a munkavédelmi bizottságok, az üzemi, közalkalmazotti tanácsok, mint testületek nem rendelkeznek jelöltállítás jogszolgáltatással.**

1.5.4. Mit tartalmazzon a jelöltlista és miért kell harminc nappal előbb közzétenni?

A jelöltlistán ABC sorrendben kell feltüntetni a jelöltek neveit. A szakszervezetek által állított jelöltek neve mellett azt is célszerű feltüntetni, hogy az illetőt melyik szakszervezet jelölte. A törvény nem zárja ki, hogy más adatok is szerepeljenek a jelöltlistán. A jelöltlista közzétételének célja, hogy a választók időben megismerhessék a jelöltek neveit, és amennyiben olyan információ birtokában vannak, amelynek alapján összeférhetlenséget vélelmeznek valamelyik jelölt esetében, akkor a választási bizottsághoz fordulhassanak annak kivizsgálása érdekében.

1.5.5. Mit tartalmazzon a szavazólap?

A szavazólapot a jelöltlista alapján a választási bizottság készítteti el. A törvényi szabályozás szerint a szavazólapon a jelöltek nevét ABC sorrendben kell feltüntetni. A szakszervezeti jelöltek neve mellett fel kell tüntetni a szakszervezet nevét is.

Tehát a szavazólapon a következőket célszerű feltüntetni:

- a munkáltató, illetve a részleg, egység, vagy telephely elnevezését; azaz a képviselők **működési területének** megnevezését.
- a jelöltek nevét ABC sorrendben;
- a szakszervezet által állított jelölt esetén a jelölt neve után a szakszervezet nevét;

- a nem szakszervezet által állított jelölt esetén a jelölt neve után a „független jelölt” megnevezés feltüntetését;
- a tájékoztatást arról, hogy milyen módon jelezze a szavazó, hogy melyik jelöltre kíván szavazni.

1.5.6. Mikor érvényes a szavazat?

Az a szavazat érvényes, amelyet a választási bizottság által kiadott szavazólapon adtak le, és egyértelműen megállapítható, hogy a szavazatot kire adták le.

A szavazat **érvénytelen** akkor, ha

- nem a választási bizottság által kiadott szavazólapon történt a szavazás;
- a szavazólapon egynél több jelölt nevét jelölték meg;
- a választani kívánt jelölt nevét nem egyértelműen jelölték meg, és nem lehet megállapítani, hogy a szavazatokat kikre adták;
- a szavazólapon nem szereplő, új nevet írnak fel.

Érvényesnek tekinthető az a szavazat, amelyen nem a szavazólapon előírt módon jelölték meg a választott nevet, de egyértelmű, hogy kikre adták a szavazatot.

1.5.7. Ki tekinthető megválasztott munkavédelmi képviselőnek, pótképviselőnek?

A jelöltek közül azt kell megválasztott képviselőnek tekinteni, aki az érvényes szavazatok közül a legtöbbet kapta, és legalább a szavazatok **harminc százalékát** megszerezte. Szavazategyenlőség esetén azt kell megválasztottnak tekinteni, aki a munkáltatónál hosszabb munkavisztonnyal rendelkezik. Azok a jelöltek, akik nem kerültek megválasztásra, de megszerezték a szavazatok legalább **húsz százalékát, pótképviselők lesznek**. A pótképviselő akkor jut szerephez, ha a munkavédelmi képviselőnek a mandátuma lejárta előtt valamilyen oknál fogva (pl. munkahely-változtatás) megszűnik a megbízatása. Ebben az esetben a pótképviselők közül az, akit azonos jelöléssel állítottak (pl. ugyanaz a szakszervezet, vagy a munkavállalók) és a legtöbb szavazatot kapta lesz a munkavédelmi képviselő. A megválasztottság feltétele természetesen az is, hogy a választás érvényes legyen.

1.5.8. Mikor érvényes a választás?

A választás akkor érvényes, ha a jogosultak **több mint fele részt vett** a szavazáson. A törvény itt tesz egy könnyítést, ugyanis kimondja, hogy az érvényesség kiszámításánál a jogosultak összlétszámába nem kell beleszámítani azokat, akik ugyan jogosultak a választásra, de a választás időpontjában:

- keresőképtelen betegek,
- fizetés nélküli szabadságon vannak.

1.5.9. Milyen szabályai vannak az érvénytelenség miatt megismételt választásnak?

Érvénytelenség esetén a megismételt választást harminc napon túl, de kilencven napon belül kell megtartani. A jelöltlista, illetve a szavazólap változatlan marad. A megismételt választás érvényes, ha azon a választásra jogosultak több mint egyharmada részt vett. Munkavédelmi képviselővé megválasztottnak azokat a jelölteket kell tekinteni, akik a leadott érvényes szavazatok közül a legtöbbet, de legalább a szavazatok harminc százalékát megszerezték. Pótképviselőnek kell tekinteni, aki az érvényesen leadott szavazatok legalább tizenöt százalékát megszerezte. Ha a megismételt választás érvénytelen, újabb választást legkorábban egy év elteltével lehet tartani.

1.6. A szavazatszedő bizottság

Ki hozza létre a szavazatszedő bizottságot?

A szavazatszedő bizottság tagjait és elnökét a választási bizottság kéri fel. Létszámát a törvény nem határozza meg. Célszerű három főből álló bizottságokat felkérni. Arról sem rendelkezik a törvény, hogy kik vehetnek részt a szavazatszedő bizottságban. Indokoltnak tűnik a tagjaira azt a szabályt alkalmazni, ami a választási bizottságokra is érvényes; nevezetesen:

- a választójoggal rendelkezőkből álljon,
- ne legyen tagja a munkáltató képviselője, a munkavédelmi képviselő, és akit jelöltként állítottak a választáson,
- reprezentálja a választási körzetben dolgozók összetételét.

A munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezeteket fel lehet kérni, hogy delegáljanak tagokat a szavazatszedő bizottságba. A törvény nem zárja ki, hogy a választási bizottság tagjai részt vegyenek a szavazatszedő bizottság munkájában, vagy maguk alakuljanak át szavazatszedő bizottsággá. A munkáltatónál annyi szavazatszedő bizottságot kell létrehozni, ahány szavazókör van. A szavazatszedő bizottság tagjait célszerű legalább tíz nappal a választás időpontja előtt felkérni, hogy ennek megfelelően rendelkezzhessenek az elfoglaltságaikról, és legyen idejük felkészülni a szavazásra.

A választási bizottság gondoskodjon arról, hogy a felkészülésük és a szavazás idejére a bizottság tagjai felmentést kapjanak a munkavégzés alól. A munkavállaló, a munkáltató, továbbá a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet a jelöléssel, a választás lebonyolításával, vagy eredményének megállapításával kapcsolatban az MT. 289. §-ában foglaltak szerint bírósághoz fordulhat.

A bíróság megsemmisíti a választás eredményét, ha az eljárási szabályok lényeges megsértését állapítja meg. Lényegesnek kell tekinteni azt a szabálytalanságot, amely a választás eredményét befolyásolta. E körülményt a kérelemben valószínűsíteni kell.

1.7. A szavazatok összeszámlálása, jegyzőkönyv, viták

1.7.1. Hogyan történik a szavazatok összeszámlálása?

A szavazatok összeszámlálása és a választás eredményének megállapítása a választási bizottság feladata. Az egy választási körzet szavazóurnáit csak a választás lezárása után, egy helyen és egy időben lehet felbontani. A törvény előírása szerint a munkáltatónál a választást lehetőleg egy időben kell megtartani a különböző szervezeti egységeknél. Ez a megfogalmazás lehetővé teszi, hogy indokolt esetben a választás különböző időpontokban történjen. Ezt indokolhatja például a többműszakos, vagy speciális munkarend. Az egy választási körzet szavazóurnáinak felbontására vonatkozó szabályt még ekkor is szigorúan be kell tartani. Tehát azoknak a szavazókörieknek az urnáit, ahol korábban, például már előző nap befejeződött a szavazás, lezárt állapotban kell megőrizni a szavazatszámolás megkezdéséig. A szavazatszámolás eredményét a jegyzőkönyvben tételesen kell rögzíteni.

1.7.2. Mit kell a jegyzőkönyvnek tartalmaznia?

A választási bizottság által elkészítendő jegyzőkönyvnek tartalmaznia kell:

- a szavazóurnák felbontásának körülményeit, vagyis, hogy hol, mikor és kiknek a jelenlétében került sor az urnák felbontására;
- a választás helyét és időpontját;
- a szavazásra jogosultak számát;
- a szavazáson részt vevők számát, amit a jogosultak listáján a szavazatszedő bizottság által tett jelzés alapján lehet megállapítani;
- az összes leadott szavazólap számát;
- az érvényes szavazólapok számát;
- az érvénytelen szavazólapok számát;
- az egyes jelöltekre leadott érvényes szavazatok számát;
- a megválasztott munkavédelmi képviselő és pótképviselő nevét;
- a választással összefüggő esetleges vitás ügyet, illetve az ezzel kapcsolatos döntést és mellékletként a felvett jegyzőkönyvet.

A jegyzőkönyvet a választási bizottság tagjai aláírásukkal hitelesítik. A jegyzőkönyvet annyi példányban célszerű elkészíteni, hogy egy-egy példányt a választási

tásokon jelöltet állító szakszervezetek, a munkáltató kaphasson belőle, legalább egy példányt közzé lehessen tenni, és a választási bizottságnak is maradjon egy, amelyet később átad a megválasztott képviselőnek, illetve a munkavédelmi bizottságnak. A jegyzőkönyvet a képviselőnek, illetve a bizottságnak meg kell őriznie a következő választásig. Érvénytelen választás esetén ez a kötelezettség a munkáltatót terheli, a következő munkavédelmi képviselő választásig.

A jegyzőkönyv közzététele mellett a munkavállalókat arról is tájékoztatni kell, hogy azon a területen, ahol a munkájukat végzik, kit választottak meg munkavédelmi képviselőnek, illetve pótképviselőnek!

II. FEJEZET

A MUNKÁLTATÓK MUNKAVÉDELEMMEL KAPCSOLATOS FELADATAI, KÜLÖNÖS TEKINTETTEL A PREVENCIÓRA

2.1. Bevezető

Rendkívül fontos ez a terület. Hangsúlyozza mindkét elemét a munkavédelemnek, nevezetesen azt, hogy a munkáltatók felelősek az egészséges és biztonságos munkakörülmények biztosításáért, és mindezt olyan alapállásból kell megtenniük, hogy az a megelőzést, a prevenciót szolgálja. A munkabaleseteket elszenvedett munkavállalókat elsősorban nem kárpótolni kell, hanem meg kell előzni a balesetek bekövetkezését. A prevenciónak komoly haszna van a munkáltatók részére, hiszen nem kell kártalanítási költségeket viselni, nem kell adott esetben munkavédelmi bírságot fizetni, így az erőforrások felhasználása a társadalmi hasznosság irányába mutathat. Komoly szerepe van a megelőzésnek a munkavállalók szempontjából is, hisz egészségük és munkavégző képességük megmarad, azt családjuk és hazájuk számára tudják hasznosítani. A magyar jogalkotás a munkáltatók feladatait az **1993. évi XCIII. a munkavédelemről szóló törvényben** (a továbbiakban Mvt.) fogalmazta meg.

Vizsgáljuk meg, milyen aspektusai vannak ennek a kötelezésnek:

A törvény már a preambulumban is kiemelten foglalkozik a prevencióval, amikor a jogszabály céljaként azt fogalmazza meg: „a szervezeten munkát végzők egészségének, munkavégző képességének megóvása és a munkakörülmények humanizálása érdekében, megelőzve ezzel a munkabaleseteket és a foglalkozással összefüggő megbetegedéseket” szolgálja a munkavállalók és a társadalom érdekeit.

A végrehajtás alapelveinek felsorolásában külön hangsúlyt kap az a felelőséget megállapító alapondat, hogy a „munkáltató felelős az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósításáért”. Tehát a teljes körű felelősség jelenik meg a munkáltatók munkavédelmi feladatai teljesítése tekintetében. A kötelezés olyannyira kerek megfogalmazást nyert, hogy nem lehet sem a költségeket, sem a felelőséget a munkavállalókra hárítani.

Ugyanakkor a munkáltató számára globális lehetőségeket nyit meg a törvény abban a tekintetben, hogy a munkavégzés, és munkavédelem helyi szabályait a munkáltató határozhatja meg. Természetesen a jogszabályokban, technológiákban, szabványokban megfogalmazott keretek között. A lehetősége a munkáltatónak abban a tekintetben nyitott, hogy szigorúbb szabályokat megfogalmazhat a saját területére nézve, enyhébbet azonban nem.

Ez a lehetőség óriási szabadságot biztosít a munkáltató részére, hogy a munkafolyamatokat legjobban ismerőként meghatározhassa és megkövetelhesse az egészséges és biztonságos munkavégzés helyi feltételeit és helyi szabályrendszerét. Ezen szabályrendszer megalkotásánál egy jól működő munkavédelmi képviseleti rendszernek komoly feladatai lehetnek.

A feladatok a következők alapján határozhatók meg: a munkavállalók ismerik legjobban a praktikumot a munkavégzés napi gyakorlatában, rendelkeznek mindazokkal az ismeretekkel, amelyek veszélyhelyzeteket teremtettek korábban (például kvázi-balesetek során), és a megelőzéssel kapcsolatos humán és műszaki megoldások széles tárházának vannak birtokában.

A jogalkotó az **Mvt. 4. §-ában** úgy fogalmaz, hogy a szabályozásnak és a tevékenységgel szemben támasztott azon követelményeknek is meg kell felelni, hogy „megfelelő védelmet nyújtson a munkavállalókon túlmenően a munkavégzés hatókörében tartózkodónak és a szolgáltatást igénybe vevőnek is”. Ez már komplexebb feladat, hiszen a munkáltatónak, a vele munkaviszonyban sem levők felé is meg kell felelni a munkavédelem terén. Ebben az előírásban a prevenció a teljes globálitásban jelenik meg, kiszélesedik, és alkotó elemmé válik a társadalmi felelősség tekintetében.

A komplexitás sürgetővé teszi az együttműködést a munkavállalók és a munkáltatók között. A munkavédelmi képviseleti rendszer egyik lehetséges sarokpontja lehet ebben a kérdésben együttműködni a munkáltatókkal.

A társadalmi felelősségvállalás előhívott egy komoly követelményrendszert. Mégpedig azt, hogy komoly szakértelmet, szaktudást kell igénybe venni a munkáltatónak a munkavédelmi feladatainak teljesítéséhez.

Az Mvt. 8. § előírja, hogy „A munkáltató a munkabiztonsági szaktevékenységnek minősített feladatokat csak külön jogszabályban meghatározott munkavédelmi, a munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősített feladatokat pedig munkaegészségügyi (foglalkozás-orvostan /üzemorvostan/, munkahigiénés, közegészségtan-járványtan, megelőző orvostan és népegészségtan) szakképesítéssel rendelkező személlyel végeztetheti.” Ezzel a kötelezéssel tudományos rangra is emelte a jogalkotó a munkavédelmi tevékenységet.

A munkavédelem fejlődését, fejlesztését is szolgálhatja ez az előírás. A prevenció mellett a szakszerűség is erősödik a törvény követelményei betartása okán, tekintettel arra is, hogy a törvény hatálya gyakorlatilag mindenkire kiterjed, a szervezetten munkát végzőkre, tekintet nélkül arra, hogy az milyen szervezeti, vagy tulajdonlási formában jelenik meg.

A munkahelyek használatba vételének, a létesítésnek komoly teret szentel az **Mvt. 18. és 19. paragrafusa**. A munkáltatók a létesítésnél tehetnek a legtöbbet a prevencióért. Munkaeszköz, védőeszköz használatbavételekor külön tanúsítvá-

nyokat ír elő a jogszabály. A létesítés során lehet előre kiszűrni azokat az elemeket, amelyek később potenciális baleseti forrássá válhatnak, illetve foglalkozási megbetegedést okozhatnak. EK típusanúsványokat tesz kötelezővé a jogalkotó.

A munkavédelmi törvény változása során kikerült a követelményrendszerből az a passzus, hogy a munkáltató írásos dokumentációja közé tartozik a tervező-, kivitelező írásos nyilatkozata az Mvt. 18. §-ban foglalt szabályok betartásáról. Ennek azonban perdöntő jelentősége lehet a prevenció elvek érvényesíthetőségében. Éppen ezért, mivel semmi sem tiltja, kikövetelhető a nyilatkozat, és javasoljuk, hogy legyen alapfeltétele az üzembe helyezésnek.

A prevenciót szolgálja továbbá az **Mvt. 21. § (1)**, mely előírja, hogy a „munkáltató veszélyes létesítmény, gép, berendezés használatbavételét, üzemeltetését írásban elrendeli (a továbbiakban: munkavédelmi üzembe helyezés)”. Az írásos dokumentáció igen fontos ebben az esetben, mivel a gondosságot növeli, a prevencióban való részvétel fontosságát kiemeli minden közreműködő részéről.

A munkavédelmi dokumentáció igen fontos eleme a munkavédelmi üzembe helyezést elrendelő irat, valamint az üzembe helyezést előkészítők és elvégzők által készített jegyzőkönyv. Mivel az **Mvt. 21. §. (3)** bekezdése szerint: „A munkavédelmi üzembe helyezés feltétele a munkavédelmi szempontú előzetes vizsgálat. E vizsgálat célja annak megállapítása, hogy a létesítmény, a munkahely, a munkaeszköz, a technológia megfelel az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéshez szükséges tárgyi, személyi, szervezési, munkakörnyezeti feltételeknek”, illetőleg teljesíti a követelményeket.

A hazai jogszabályok azonban nem elégednek meg azzal, hogy a létesítéskor olyan állapot keletkezzen, amely megfelel az egészséges és biztonságos munka feltételeinek, követelményeinek a prevenció szempontjából is, hanem többletkötelezettségeket rónak a munkáltatókra. Az **Mvt. 23. § (1)** szakasza úgy fogalmaz: „A biztonságos műszaki állapot megőrzése érdekében időszakos biztonsági felülvizsgálat alá kell vonni a veszélyes technológiát és a ... veszélyes munkaeszközt,” valamint minden olyan eszközt, amelynek felülvizsgálatát valamely jogszabály, szabvány, illetve dokumentáció előírja. Ráadásul ezt a felülvizsgálatot sem lehet akárkivel elvégeztetni, fokozott szakmai felkészültséggel és munkabiztonsági szakértői engedéllyel rendelkező szakértő végezheti el a veszélyes gépek felülvizsgálatát.

Ezek a szakértők szakirányú végzettséggel és munkavédelmi felsőfokú tanulmányok befejezéséről szóló bizonyítvánnyal, 5 év szakmai gyakorlat után kezdhetik el ezt a tevékenységet. A prevenció alátámasztása tehát a legkomolyabb szakmai felkészültséget igénylő munkabiztonsági szaktevékenység. A szakértő megállapításait időszakos biztonsági felülvizsgálati jegyzőkönyvben rögzíti, melyeket a munkáltató részére papíralapon is biztosít.

A munkáltató helyesen teszi, ha ezt a dokumentációt gondosan megőrzi, ezzel tudja bizonyítani többek között azt, hogy az egészséges és biztonságos munkakörülmények biztosítása érdekében úgy járt el, ahogy az elvárható és a szabályoknak megfelelő volt.

2.2. A munkáltató általános preventív intézkedései

A munkáltató preventív intézkedései igen sokrétűek. Látszólagosan igen köznapinak tűnik sok intézkedés (**Mvt 24. § - 38. §**), azonban ezek iránya teljesen egyértelmű:

- Biztosítani kell megfelelő mennyiségű és minőségű ivóvizet, és/vagy teát, a munkát végző ember vízháztartásának fenntartása érdekében, a megbetegedés elkerülése érdekében.
- Biztosítani kell megfelelő munkakörülményeket (rend és tisztaság a munkahelyeken, tisztálkodási, étkezési lehetőség, hulladék elhelyezés szabályosságát, a botlásos balesetek és a fertőzések elkerülése érdekében).
- Megfelelő mozgásteret kell biztosítani a munkavállalónak munkája akadálytalan végzése érdekében.
- Biztonsági és egészségvédelmi jelzéseket kell alkalmazni a veszélyekre való figyelmeztetés és a megelőzés érdekében.
- Olyan védelmet kell általában biztosítani a munkahelyeken, amely a munkavégzőket, és a hatókörben tartózkodókat megvédi a fizikai veszélyektől.
- Biztonságos közlekedési útvonalakat kell kijelölni a balesetek elkerülése érdekében, ellenőrizni kell ezek betartását, hogy valóban érvényesüljön a prevenció.
- Az anyag- és közmozgatókat úgy kell megtervezni és kialakítani, hogy az megfeleljen a szabályoknak, a munkavégzés ergonómiájának.
- A veszélyes anyagokat oly módon kell szállítani és tárolni, hogy azok egymással ne tudjanak reakcióba lépve károkat okozni a munkavállalóknak, az épített és természetes környezetnek.
- A villamossággal kapcsolatos eszközök, vezetékek biztonságos üzemeltetése érdekében a csőhálózatok, a robbanásveszélyes eszközök, a vezetékek és egyéb eszközök jelölésének, kezelhetőségének biztosítani kell a prevenció követelményeket.
- A munkahelyek megvilágításánál már a tervezéskor figyelembe kell venni a természetes és mesterséges megvilágítás komplexitásából fakadó biológiai és ergonómiai követelményeket.

- A zajok, a por, a rezgések okozta veszélyek megelőzésére intézkedéseket kell tenni, és rendszabályokat kell bevezetni. Egészséges levegőt és klímaviszonyokat kell biztosítani a munkát végző munkavállaló számára.
- A szabadban végzett munkánál a káros hőmérsékleti hatásoktól meg kell védeni a munkavállalókat (a nyári hőségriadónak és a téli időjárásnak megfelelően is).
- A munkahelyek céljára csak arra alkalmas objektumok vehetők igénybe a fizikai méretüket, közlekedési lehetőségeiket illetően egyaránt.
- A munkahelyek padlózata biztosítsa a megelőzést a közlekedés tekintetében.
- A közlekedés szabályozása a gyalogosok és a járművekkel közlekedők számára egyaránt biztosítson védelmet.
- Olyan vészkijáratokat kell mindenki számára jól ismert módon kijelölni, hogy azok folyamatosan használhatók legyenek és folyamatos ellenőrzés mellett biztosítsák azok mindenki által történő használatát a vészhelyzet bekövetkezésekor.
- Gondoskodni kell a munkáltatónak a nemdohányzók védelméről, egészségük megóvása érdekében.
- A munka során alkalmazott gépekhez minden esetben magyar nyelvű gépkönyvet (üzemeltetési utasítást) kell a munkáltatónak biztosítani a biztonsági üzemeltetés, karbantartás érdekében.
- A munkáltató a munkavállaló által ismert nyelven kell, hogy a munkavédelmi szabályokkal megismertesse a dolgozót az üzemeltetés szabályairól, a piktogramok értelmezéséről

2.3. A munkáltatók prevenció feladatai a munkafolyamatra, a technológiára, az anyagra vonatkozóan

A munkáltatók prevenció felelőssége megjelenik a munkavégzések összehangolása feladatainál is. Az **Mvt. 40. §.** részletesen szól arról a helyzetről, amelyben különböző foglalkoztatóknál munkaviszonyban állókat egyidejűleg foglalkoztatnak. Korábban már hangsúlyoztuk, hogy legyen az akár csak egy munkáltató is, akkor is a munkavégzést úgy kell összehangolni, hogy az a munkavégzés hatókörében tartózkodókra nézve veszélyt ne jelentsen.

Olyan szabályozás alakult ki, amely a Polgári Törvénykönyv szellemének és szövegének felel meg. Mindenképpen van fő felelőse a munkahelyen végzett tevékenységnek. Ezért a munkáltató – legyen az fővállalkozó, vagy bármely személy vagy szervezet, aki a valóságos irányítást gyakorolja, felelősséget fog viselni a bekövetkező eseményekért, balesetekért, károkért. Amennyiben nem lesz ilyen, akkor az lesz a felelős, akinek érdekében a munkavégzés folyik. Ez a prevenció

felelősség tehát anyagi, munkabiztonsági és foglalkozás-egészségügyi felelősség is egyben.

Az a munkáltató jár el helyesen, aki az összehangolási feladatokat, és intézkedéseket írásban rögzíti és azt az együttműködőknek igazolható módon átadja. Amennyiben betartásra kerül az összehangolásra vonatkozó utasítás, eleget tett a prevenciónak, nem következik be saját intézkedése elmaradása okán munkabaleset, illetve foglalkozási megbetegedés. Valamint anyagi erőforrásait sem veszélyezteti a Polgári Törvénykönyvből fakadó kártérítési fenyegetettség.

Az egyik legláthatóbb prevenciós intézkedés a munkahelyeken a védősisak, a védőeszközök biztosítása, és viselésük ellenőrzése. Ez sem lehet ötlesterűen végzett tevékenység a munkáltató részéről. Az **Mvt. 42.§-nak** kell megfelelni a védőeszközök meghatározásának, a munkavállalók védőeszközzel való ellátásának, kioktatásának, és azok használatának megkövetelésével kapcsolatban. Ehhez azonban a munkáltatónak szorosan együtt kell működni a munkavédelmi szakemberekkel.

Kockázatértékelést kell készíteni a veszélyek értékelésére, a veszélyek megállapítására, a veszélyeztetettek körének meghatározására, a védőeszközöket a munkavállalók egyéni érzékenységének figyelembe vételével kell átadni a munkavállalók részére. A prevenciós elméletet és gyakorlatot az erősíti a munkáltatók vonatkozásában, hogy a védőeszköz védelmi funkcióját emelik ki, értékelve a védőeszköz védőképességét. Az természetesen komoly költséget jelent a munkáltatók számára, azonban a biztonságba fektetett forintok megtérülnek a kifizetésre nem kerülő gyógyíttatási költségek és egészséges munkavállalók, a cég jó hírének növekedése formájában. A védőeszközök tekintetében a kollektív védelmet nyújtó védőeszközöket, a biztonságos technológiát előbbre kell helyezni, mint az egyéni védelmet.

A védelemre tett intézkedésekkel együtt, illetve azok ellenére is előfordulhatnak ipari méretű katasztrófák, földrengések, és egyéb olyan események amelyek a munkahelyeken veszélyhelyzeteket „havária” típusú helyzeteket eredményeznek. Az ezekre való felkészülés a munkáltatók részéről a következőknek megfelelően történik, az Mvt. 42. §-nak megfelelően: „gondoskodni kell arról, hogy a munkavállalók egészségét, vagy biztonságát fenyegető súlyos és közvetlen veszély esetén az érintett munkavállalók erről azonnal tájékoztatást kapjanak, a munkát beszüntessék, a munkahelyeket azonnal elhagyják, és biztonságos helyre távozzanak”. Ezt a mentési tervet a munkáltató kötelessége fontos prevenciós elemként elkészíteni a munkavédelmi képvisellel közösen, a végrehajtását gyakoroltatni, azt rendszeresen felülvizsgálni.

Az alkalmazandó kimenekítésre vonatkozó jelzéseket kellő számú helyen közzé kell tenni, azok ismeretéről bizonyosságot kell tenni a munkavállalóknak, a biztonságos

menekülés érdekében. Itt szeretnénk megjegyezni, hogy az új katasztrófavédelmi törvényben és az annak végrehajtására kiadott, **2080/2008. (VI. 30.)** kormány határozatban meghatározott feladatok ellátására, azzal összhangban a BM Országos Katasztrófavédelmi Főigazgatóságon 2012. január 1-jével új, három pillérré épülő – polgári védelem, tűzvédelem, iparbiztonság – szervezeti struktúra alakult ki.

Ennek a rendszernek a működtetése érdekében a veszélyes infrastruktúrához tartozó üzemeknél, intézményeknél fokozottabb prevencióra kötelezettek a kijelölt szervezetek (például a villamosenergia-ipari szervezetei). Vannak és lehetnek olyan helyzetek, ahol a rendkívüli helyzetek, vagy akár a természetes munkamenet jellege olyan, hogy a munkavállaló védelmét nem lehet teljes egészében biztosítani sem az egyéni, sem a kollektív védőeszközökkel. Ilyenkor biztonsági berendezések, egyéni védőeszközök és munkaszervezési rendszerek működtetésével kell megvalósítani a lehetőségeknek megfelelő legnagyobb védelmi szintet.

Természetes igény és feladat a munkáltató számára, hogy a védelmet, a prevencionális elemeket a tevékenység hatókörében levőkre is biztosítsa. Amennyiben mégis szükséges kockázatot növelő időszakban és körülmények között a munkavégzés, úgy mentési tervet kell készíteni, a mentést végzőket és a munkaterületen dolgozókat fel kell készíteni a mentésben való részvételre. Fokozott felkészítésben kell részesíteni a munkát végzőket, ellátva őket a szükséges és elégséges egyéni védőeszközökkel.

A prevenció egyik igen fontos eleme a felkészülés a munkahelyeken előforduló balesetekkel kapcsolatos elsősegélynyújtás anyagi – technikai és személyi feltételeinek biztosítására. Az **Mvt 46. §-nak** megfelelően a felkészülés során figyelembe kell venni a veszélyforrások minőségét (Pl. fizikai, kóroki), a munkavállalók létszámát, a komplex hatásokat a munkahelyen, amikor a tárgyi személyi és szervezési feltételeket meghatározza a munkáltató. A döntését meg kell ismertetni a munkavállalókkal.

2.4. A munkáltatók prevenciós feladatai a munkavégzés személyi feltételeire vonatkozóan

Az első mozzanat, amikor a munkavállaló megjelenik felvételre a munkáltatónál, már meghatározza tevékenységének, foglalkoztatásának területét tekintettel arra, hogy a munkavállaló csak olyan munkára vehető fel az **Mvt. 49. §-nak** megfelelően, amelyre általános egészségi- és pszichikai állapota, kora, korábbi betegségei, (fiatalkorú esetén egészséges fejlődése biztosított) alkalmassá teszik, orvosi értelemben képes az adott munkakör ellátására.

A prevenció ebben az elemben úgy jelenik meg, hogy a foglalkozási megbetegedések megelőzésében van komoly szerepe a foglalkozás-egészségügyi vizsgálatnak. Ez a vizsgálat azonban csak akkor jelent tényleges prevenciót, amennyiben a munkáltató az erre rendszeresített nyomtatványon igen pontosan megjelöli az orvos számára a betölteni kívánt munkakörrel kapcsolatos összes olyan ismeretanyagot, aminek figyelembevételével a jelölt vizsgálata után teljes felelősséggel dönthet (javasolhat) az orvos a foglalkoztatás megvalósíthatóságáról.

Különösen nehéz döntést jelent annak megítélése, hogy a környezetére, a többi munkavállalóra nézve, nem jelent-e veszélyt a munkavállaló a munkavégzése során. Ezért is áll olyan lehetőség a rendelkezésre, hogy bizonyos munkakörökben pályalkalmassági vizsgálat elvégzése is kötelező. Az orvosi vizsgálatokat a prevencionális elem követelményeinek is megfelelően, időszakonként meg kell ismételni.

A sérülékeny csoportok tagjait ebből a szempontból kiemelt figyelemmel kell kísérni. Bizonyos munkakörökben a pszichológiai és orvosi alkalmassági vizsgálat elvégzése is kötelező. A munkáltató feladata az orvosi vizsgálatokra való küldés rendszerének kialakítása, és a foglalkozás-egészségügyi orvossal való szerződés megkötése.

A munkavégzés személyi feltételei közül az első az egészségi megfelelés, azonban ez szükséges, de nem elégséges feltétel. Az **Mvt. 50. §** szerint: „A munkavállaló csak olyan munkával bízható meg, amelynek ellátására egészségileg alkalmas, rendelkezik az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéshez szükséges ismeretekkel, készséggel és jártassággal.”

A munkáltatók humán szervezeti prevencióban való részvételüket abban fejtik ki, hogy a felvétel során vizsgálják a jelölt egészségügyi alkalmasságát igazoló iratokat és a szakmai felkészültséget bemutató bizonyítványokat. Gyakori, hogy az illetékes miniszter előírja, hogy milyen szakképzettséggel, és gyakorlattal rendelkező személy láthatja el az adott munkakört. A munkáltató akkor jár el helyesen, ha tanulmányozza ezeket a jogszabályokat, rendelkezéseket, és bekéri a szakképzettséget igazoló iratokat, bizonyítványokat eredetiben, majd a személyi okmányokban a másolatokat tárolja, annak igazolására, hogy mindent megtett a munkahelyi megbetegedések és munkabalesetek elkerülése érdekében a munkavégzés személyi feltételei tekintetében.

A szakképzésben 2013. szeptember 01-től minden OKJ-s szakmában – kevés kivételtől eltekintve – 18 óra egészségi és biztonsági modul kerül bevezetésre. Az itt megszerzett ismereteket a munkáltatóknak fel kell használni abban a tekintetben, hogy a munkahelyi felkészítés során erősödjön a munkavédelmi felkészültségi szint.

A megnövekedett munkavédelmi felkészültségi szint teszi lehetővé, hogy az egymás mellett (együtt) dolgozók közül az egyik határozottan képviselhesse a munkavédelmi előírásokat annak felelőseként.

2.5. A munkáltatók prevenció kötelességei az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósulása érdekében

A prevenció kötelezettség és feladat az Mvt. 54. § is fennáll, tekintettel arra, hogy egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében a munkáltatót kötelezi arra is, hogy generálisan vegye figyelembe az alábbiakat:

- A munkáltató feladata, hogy olyan körülményeket biztosítson, melyek révén a veszélyek elkerülhetőek, illetve amennyiben nem elkerülhető veszélyek merülnek fel, úgy azokat értékelje, és azok leküzdése érdekében a felmerülés helyén haladéktalanul tegyen meg mindent. Ha lehetőség van, akkor az esetleges veszélyes körülményeket cserélje fel veszélytelennel, vagy kevésbé veszélyessel. Az egyéni védőeszközök kizárólagos alkalmazása helyett a munkáltatónak a több munkavállalót érintő „kollektív” védelmet kell preferálni.
- A munkáltató feladata a munkahelyek létesítésénél, létrehozásánál, a konkrét munkakörülmények „kialakításánál, a munkaeszközök és munkafolyamat megválasztásánál, különös tekintettel az egyhangú, kötött ütemű munkavégzés időtartamának mérséklésére, illetve káros hatásának csökkentésére, a munkaidő beosztására, a munkavégzéssel járó pszicho-szociális kockázatok okozta igénybevétel elkerülésére” intézkedéseket hozni.
- A munkavédelmi törvény nevesíti, hogy a munkáltatónak rendelkeznie kell átfogó megelőzési (prevenció) stratégiával, amelynek feladata a munkafolyamatok, a technológia, a munkaszervezés, a munkafeltételek, a szociális kapcsolatok és a munkakörnyezeti tényezők értékelése, írásos intézkedések meghozatala a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések megelőzése érdekében.

A munkáltató ezeket a prevenciót szolgáló intézkedéseket csak folyamatos tervezéssel, a munkahelyi feladatok vezetői szemléletének erősítésével tarthatja karban és tekintheti korrekt munkavédelmi tevékenységnek. Éppen ezért folyamatos feladatként kell kezelni a munkavédelmi feladatokat. Az egyik ilyen folyamatos feladat a munkavédelmi kockázatértékelés elvégzése, amelynek tartalmaznia kell a veszély jellegét, a veszélyeztetettek körét, a veszély keletkezésének, fennállásának gyakoriságát. És a legfontosabb: a megtett intézkedéseket a veszélyek kialakulása elkerülése érdekében.

A kockázatértékelés nem más, mint egy munkavédelmi akcióprogram, melynek figyelembevétele és betartása a legfontosabb prevencionális elem a munkáltató kezében. A kockázatértékelés során a fizikai veszélyeken túl a biológiai veszélyeken át gyakorlatilag mindent értékelés alá kell vonni, ami az adott feladatot, munkafázist, munkakörnyezeti elemet és a munkavállaló munkakörét jelenti. Fel kell hívni ezen a helyen is a figyelmet arra, hogy fentieknek megfelelően a kockázatértékelés nem csak munkabiztonsági feladat, hanem foglalkozás-egészségügyi tennivaló is. Tehát komplexitásában munkavédelmi szaktevékenység.

Az **Mvt. 53. §.** tételesen foglalkozik a kockázatértékelés tartalmával és formájával. Többek között azt is meghatározza, hogy a kockázatértékelést háromévente meg kell ismételni. Ez a szabály megengedőbb jellegű a korábbi követelményhez képest, amely évente írta elő a kockázatértékelés elkészítését, illetve felülvizsgálatát.

A napi munkáltató gyakorlatból azonban – véleményem szerint – az következők, hogy évente célszerű a feladat elvégzése. Egy gazdasági év során olyan sok változás következhet be az adott gazdálkodószerv életében, illetve a munkaerő fluktuációja révén, hogy célszerű a feladat megismétlése, a munkavédelmi akcióprogram éves feladatmegfogalmazása. Amennyiben technológiaváltásra került volna sor az év során, vagy új anyag került volna be a rendszerbe úgy mindenképpen javasolt és indokolt a kockázatértékelés gyakoriságát éves szinten fenntartani.

A kockázatértékelés azonban csak akkor lesz valóban prevenciós jellegű, ha azokat a konklúziókat, amelyek megjelennek a kockázatértékelés során, megismertetik a munkavállalókkal, és azok véleményének kikérése nyomán a munkavédelmi képviseleti rendszeren keresztül, a megelőző intézkedéseket megismerik és véleményezik.

Ezen túl a szélesebb munkavállalói nyilvánosságot is fel kell használni a munkáltatónak, annak érdekében, hogy minden munkavállaló megismerje a konkrét munkavédelmi feladatokat. Ennek jó eszköze a munkavédelmi oktatás, melyen olyan módszereket kell alkalmazni, melyeket megértenek a munkavállalók, és hasznosítani tudják a napi gyakorlatban. Ez lehet igazán alkalmas eszköz a többi módszer alkalmazásával együtt a munkabalesetek megelőzésére. A munkavédelmi oktatás rendszere hazánkban igen jól működhet, tekintettel arra, hogy az összes veszélyre felhívhatja a figyelmet. Például a tűz elleni védekezésre is. Ezért kell külön hangsúlyt fektetni az oktatási anyag elkészítésére, amely munkavédelmi szaktevékenység!

A munkavédelmi szaktevékenységet végzők foglalkoztatását az **Mvt. 57. §** végrehajtási rendelete előírja a munkavégzés veszélyességi fokának, a foglalkoztatott munkavállalók számának figyelembevételével. Ennek megfelelően iskolai végzettség és munkaidő figyelembevételével intézkedik az alkalmazandó munka-

védelmi szakember foglalkoztatásáról. A napjainkban felmerülő probléma ezzel kapcsolatban úgy jelentkezik, hogy a vállalkozási jogviszonyban foglalkoztatottnál az adott munkáltatónál nem lehet tudni, hogy a valóságban hány órát teljesített a munkavédelmi szolgáltató cég (vállalkozó). Ugyanez a típusú probléma megjelenik abban a tekintetben is, hogy a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatók által vállalt feladatokat nem lehet tudni, hogy hány munkáltató veszi igénybe, és valóságosan megtörténnek-e azok a vizsgálatok, amelyeket az **Mvt. 58.§.** előír.

A munkáltató prevencionális feladata, hogy a szerződések megkötésekor tájékoztatza a biztonságos szolgáltatás ellátás érdekében ezeket a kérdéseket a foglalkozás-egészségügyi orvossal és a munkabiztonsági szakemberrel. Növeli a munkáltatók felelősségét a kiválasztásnál az, hogy a szerződött foglalkozás-egészségügyi orvosnak a későbbiekben utasítást nem adhat az orvosi tevékenysége körében.

2.6. A munkáltatók prevenciós feladatai a távmunka-végzés tekintetében

A táv-munkavégzés nem jelenik meg nagy tömegben a munkavédelem feladattárában, azonban már foglalkozni kell ezzel, tekintettel arra, hogy táv-munkavégzés során történhetnek a munkavállaló otthonában is halálos balesetek. Pontos eligazítást a munkáltatók preventív tevékenységére a **Mvt. 86/A.** pontja ad lehetőséget. Az egyik ilyen fontos elem a munkaeszközzel kapcsolatos. A jogszabály rögzíti, azt, hogy „a táv-munkavégzés – a munkáltatóval kötött megállapodás alapján – a munkavállaló által biztosított munkaeszközzel is történhet. Az ilyen munkaeszköz használatát a munkáltató munkavédelmi szempontú előzetes vizsgálatot követően engedélyezi”. A táv-munkavégzés helyszínének meghatározásában is van a munkáltatónak szerepe.

Mivel csak általa megfelelőnek minősített helyen folytatható a tevékenység. A törvény lehetőséget biztosít arra, hogy a munkavédelmi eljárások tekintetében belépési jogosultsága legyen a munkáltatónak és/vagy megbízottjának a munka végzésére kijelölt helyiségbe. Ott elvégezheti a kockázatértékelést, az üzembe helyezést, megfogalmazhatja az általános és speciális munkavédelmi szabályokat a munkahelyre vonatkozóan. Adott esetben balesetvizsgálatot végezhet a munkáltató, és a törvény szerinti munkavédelmi eljárások mindegyikét elvégezheti.

Azonban ezeknél fontosabbnak látszik a prevenció szempontjából az, hogy a munkavédelmi képviseleti rendszerbe beilleszti a munkáltató a távmunka végző személyt, aki így megismerheti a megelőzéssel kapcsolatos valamennyi szabályt és eljárást. A munkavédelmi képviselő belépésére is lehetőség van a munkaterületre, amennyiben a munkavállaló ehhez hozzájárul.

3. FEJEZET

A MUNKAVÉDELMI KÉPVISELŐ JOGAI ÉS KÖTELEZETTSÉGEI

Munkavédelmi érdekképviselet jogai, kötelességei és együttműködése

3.1. A munkavédelmi képviselő jogai

A jogi védelem és a működési feltételek törvényi garantálása szükséges, de nem elégséges feltétele a munkavédelmi képviselő működésének. A képviselőt a Mvt-nek fel kell hatalmaznia konkrét jogokkal (és ezzel tükröképszerűen kötelezni kell a munkáltatókat a joggyakorlás biztosítására és tülésére), hogy elérje célját, a munkavállalók élet- és munkakörülményeinek javítását.

A munkavédelmi képviselő jogosult:

- a működési területén a munkahelyekre munkaidőben belépni (figyelemmel a munkáltató ügyrendjére, belépési rendjére),
- a munkahelyeket, munkaeszközöket, egyéni védőeszközöket, munkakörülményeket saját eszközeivel a lehetséges módon (tapasztalati úton) megvizsgálni,
- a munkahelyeken dolgozó munkavállalóktól a munkakörülményeket, munkavédelmi ismereteket illetően tájékozódni,
- **részt venni a munkavédelmi tartalmú munkáltatói döntések előkészítésében**, amelyek hatással lehetnek a munkavállalók egészségére és biztonságára, ideértve:
 - az új munkahelyek létesítését, technológiák bevezetését,
 - a munkavédelmi szakemberek előírt foglalkoztatását,
 - a nagyobb átszervezéseket, a munkakörülményeket érintő teljesítménykövetelmények megváltozását,
 - a munkavédelmi oktatás megtervezését és megszervezését,
- az egészséges és biztonságos munkavégzés érdekében tájékoztatást kapni illetve munkáltatóval intézkedésre jogosult, munkabiztonsági szakemberével, foglalkozás-egészségügyi szolgálattal tanácskozást folytatni,
- a munkavédelmi feladatok elvégzésében érintett személyek – munkabiztonsági, foglalkozás-egészségügyi tevékenységet, az összehangolást végző szakember, az elsősegélynyújtásban, sürgősségi orvosi ellátásban résztvevők, a mentési,

tűzvédelmi és katasztrófa védelmi feladatok ellátásába bevont munkavállalók – kijelöléséről, foglalkoztatásáról és tevékenységéről, a munkavédelmi oktatás megtervezéséről és megszervezéséről (nevesített módon beleszólhat a munkáltatói döntésekbe),

A felsorolt jogok tartalmuk szerint rendszerezve négy fő csoportba sorolhatók, melyek a következők:

A közvetlen tapasztalatszerzéshez (vizsgálódáshoz) való jog

Ide tartozik az ellenőrzés, a munkavédelmi képviselő működési területéhez tartozó munkahelyek, technológiák, munkaeszközök, egyéni védőeszközök, biztonsági berendezések munkaidőben – a helyi belépési rend tiszteletben tartásával – történő megvizsgálása, a munkabalesetek körülményeinek vizsgálatában való részvétel és a foglalkozási megbetegedések vizsgálatában való közreműködés.

Tájékoztatási jog

A munkavédelmi képviselő ellenőrzése olyan üzemi szemlét, bejárást jelent, amely során érdeklődik a munkahelyen dolgozóktól, információkat szerez a munkavédelmi problémákról, a munkakörülményekről. A munkáltatótól történő tájékoztatás kérése általános joga a munkavédelmi képviselőnek, ezt megteheti általános jelleggel (pl. egy időszak, termelési egység munkavédelmi helyzete) és konkrét esetekre vonatkozóan is. A tájékoztatás tényét, módját, eredményét célszerű írásban rögzíteni.

Tanácskozási jog, döntés-előkészítési, döntési jog

Ha a munkavállalók nem választottak munkavédelmi képviselőt, akkor a tanácskozási jog tekintetében a munkavédelmi képviselőnek kijáró jogokat gyakorolhatják.

A tanácskozási jog szervezett keretek között folytatott fórumot teremt a két fél között, amely lehetőséget nyújt az együttműködés széleskörű gyakorlására, a kölcsönös tájékoztatásra és tájékozódásra, az álláspontok egyeztetésére, konzultációra illetve véleménynyilvánításra, javaslatok tételére, kezdeményezések előadására, a munkáltatói döntés formálására, illetve a közös érdekeken nyugvó együttlétre.

A munkavédelmi képviselőnek lehetősége van a nagyobb kihatású döntések előkészítése során (pl. új munkahely létesítése, új technológia bevezetése, munkavédelmet érintő belső szabályozás, átszervezések, teljesítmény-norma emelése, stb.) véleményét kinyilvánítani (döntés-előkészítés) és egyetértési jogát gyakorolni a MvSZ kiadása, hatályba léptetése esetén (együttlétre). E két jog gyakorlásának következményében alapvető eltérés van. A döntés-előkészítés során tett kép-

viselői ellenvetés, elutasítás nem köti a munkáltatót, azaz bevezetheti az új technológiát, létesíthet új munkahelyet, tehát végrehajthatja döntését a munkavédelmi képviselő (Bizottság) egyet nem értése estén is, tehát nincs vétőjog.

A munkavédelmi képviselő ilyenkor más lépést tehet (pl. mozgósíthatja a helyi szakszervezetet, megkeresheti a munkavédelmi felügyeletet). Ezzel szemben a MvSZ érvényesen nem adható ki a munkavédelmi képviselő (Bizottság) egyetértése nélkül (vétőjog).

Eljárási és kezdeményezési jogok

Ezek közé a döntően nem érdemi cselekmények, hanem az úgynevezett kisegítő, technikai jellegű lépések tartoznak.

Pl. a hatóság megkeresése tanácsadás, vagy eljárás lefolytatása végett, szakértő igénybevétele jelentősebb szakkérdésekben történő állásfoglalás (szakvélemény) kialakítása érdekében, munkáltatóval való kapcsolattartásban a kezdeményezési jog általános gyakorlása, bizottságalakítási és működtetési jogok, munkaügyi jogvita, vagy kollektív munkaügyi vita kezdeményezése, stb.

Érdemi jellegű kezdeményezési jog a munkahelyi munkavédelmi program elkészítésére tett javaslat. Ez ugyanis csak megfogalmazásában javaslat, illetve kezdeményezés. Valójában igen komoly érdemi előkészítést tartalmaz, mert csak konkrét, meghatározott elveken, témakörökön alapuló programot lehet javasolni, amely az adott munkáltató valós munkakörülményeihez igazodik.

3.2. A munkavédelmi képviselő kötelességei

A képviselő kötelességei:

- a megválasztását követően a munkavállalók érdekében gondosan és jóhiszeműen eljárni a munkáltatóval szemben (eljárási kötelezettség),
- munkavállalók munkavédelmi kérdésekhez kapcsolódó javaslatait kifogásait továbbítja,
- a munkavállalók kezdeményezéseit megvizsgálja,
- a munkavállalókat tájékoztatni a rendelkezésére álló ismeretekről, információkról, tevékenységéről (választókkal kapcsolattartási kötelezettség),
- lehetőség szerint együttműködni a munkáltatóval a munkáltatói érdekekre is tekintettel (rendeltetészerű joggyakorlás kötelezettsége), így pl. gyors tájékoztatásra, tájékozódásra törekvés,
- a munkáltató működési sajátosságainak, ügyrendjének, munkarendjének tiszteletben tartása,

- joggal való visszaélés kizárása,
- megalapozott, szakszerű álláspont kialakítása beruházások véleményezése során,
- rugalmas tárgyalási stílus,
- engedmények alkalmazása fontosabb előnyökért,
- tartózkodás az indokolatlan többlet-követelmények bevezetésétől,
- teljesíthető határidőkben megállapodás a hiányosságok megszüntetésére,
- költségkímélés és a képviseleti tevékenységre felhasználható munkaidő kímélése, ésszerű felhasználása,
- a hatóságokhoz fordulás komoly fajsúlyú ügyekre korlátozása, stb.
- a tudomására jutott munkáltatói adatokat (üzleti titkok), tényeket, gazdasági mutatókat, a munkavállalók egészségi állapotára vonatkozó személyes adatokat, stb. bizalmasan kezelni, védeni,
- a munkáltató általános, elsődleges és objektív felelősségének tiszteletben tartásával eljárni, vagyis az érdekképviseleti munkája során nem utasíthatja a munkatársait, nem kérhet tőlük utasításszerűen műszaki dokumentációt, technológiai utasítást,
- nem veheti át a balesetkivizsgálás irányítását,
- nem intézkedhet közvetlenül hiányosság megszüntetésére, stb. (felelősség elhatárolás kötelezettsége).

A kötelezettségek megszegése joghátrányokkal jár, vagy járhat a terhére.

A munkavállalók beszámoltathatják, „megróhatják”, visszahívhatják. A munkáltató a munkajogi védelem korlátai között elzárkózhat az együttműködéstől és súlyosabb kötelezettségzegés esetén, pl. titokvédelem megsértése miatt a munkáltató polgári, büntető igényt érvényesíthet.

3.3. A munkahelyi munkavédelmi bizottság jogai

A bizottság létrehozása esetén a munkavédelmi képviselőt megillető jogokat azokban az esetekben – ha azok a munkavállalók összességét érintik – a bizottság gyakorolja, vagyis a képviselő nem mint egyén, hanem mint a bizottság tagja lép fel.

Ebből eredően a gyakorolható jogok (feladatok) is a munkavállalók összességét érintő jellegűek, tehát eleve bizottsági (ha működik, akkor központi jellegű bizottsági) jogkörbe tartoznak, melyek a következők:

- MvSZ kiadásakor az egyetértési jog gyakorlása,
- munkahelyi munkavédelmi program készítésének kezdeményezése,
- új munkahely, technológia bevezetésének véleményezése,

- munkáltató szakemberével (munkabiztonsági, foglalkozás-egészségügyi) való (formális) kapcsolattartás,
- munkavédelmi felügyelet megkeresése súlyos, a munkáltató egészségét érintő hiányosság esetén.

A felsorolt jogokból származó érdekvédelmi feladatokkal részletesen foglalkozunk.

Más a Mvtv.-ben meghatározott feladatok esetén csak akkor beszélhetünk kizárólagos Bizottsági jogkörrel, ha az adott munkáltatói intézkedés (mulasztás) – amely egy munkavédelmi képviselő reakcióját kiváltotta – az egész munkáltatóra kiterjed. Egyéb ügyekben a munkavédelmi képviselő saját nevében jár el, tájékoztatva tevékenységéről a bizottságot és a munkavállalókat.

A bizottság – egyhangú döntéssel – más kérdéseket is magához vonhat, illetve a munkavállalók nagyobb részét érintő kérdésekben is kinyilváníthatja véleményét.

Helyi és központi szint esetén elengedhetetlen a munkamegosztás, nehogy párhuzamos eljárásokra, állásfoglalásokra kerüljön sor.

A helyi és a központi ügyrendeket (munkamegosztást) a munkáltatóval egyeztetni szükséges. Ezt követeli meg a Mvt-ben megfogalmazott együttműködési kötelezettség és az ésszerűség is, hiszen csak így lehetséges a megfelelő szintek, hatáskörök illesztése.

A helyi és a központi bizottsági szint között nincs alá-fölérendeltségi viszony, a KMB nem utasíthatja el a helyi bizottságo(ka)t, de ha sorozatban elutasítja a helyi szint a központi szint működését, állásfoglalását, akkor új tagokat kell delegálni, akik megfelelően képviselik a helyi érdekeket. Ugyanakkor nem zárható ki, hogy a szintek önkéntesen kialakítsanak bizonyos hierarchiát egymás között.

Az érdekvédelmi tevékenység során a munkavédelmi képviselőket megillető jogokat a bizottság tagjai képviselői minőségükben a nem összmunkáltatói szinten megjelenő kérdésekben a bizottságtól függetlenül is gyakorolhatják.

3.4. Paritásos munkavédelmi testület érdekegyeztetési feladatai

A testület elsődleges célja a munkáltató és a munkavállalók között az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel kapcsolatos valóságos és hatékony munkahelyi párbeszéd, döntés-előkészítés intézményes fórumának megteremtése.

Az így megvalósítandó munkahelyi társadalmi párbeszéd egyik szereplője a munkavállalók által választott munkavédelmi képviselő, a másik résztvevője pedig a munkáltató első számú vezetője, vagy helyettese. Azáltal, hogy a Mvt.

a testületben döntésre, intézkedésre jogosult vezető közreműködését írja elő, lehetővé teszi, hogy a felmerülő probléma a legmagasabb szinten megoldható legyen.

A testület feladatkörébe utalt munkavédelmi helyzet, tevékenység, valamint az ezekkel kapcsolatos lehetséges intézkedések értékelése nem érinti a munkáltatónak a hatáskörébe tartozó döntések meghozatalával kapcsolatos felelősségét, nem vonja el a döntések meghozatalának jogát a munkáltatótól.

A testület segítséget nyújt a döntéshozatalban a munkáltató számára – a helyzet-értékelés, valamint a döntés-előkészítési folyamat során kialakított – döntési alternatíva felvázolása által.

A testület egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre vonatkozó fontosabb érdekegyeztető tevékenységét a Mvt. általános jelleggel határozza meg.

Rendszeresen, de évente legalább egy alkalommal értékeli a munkahelyi munkavédelmi helyzet és tevékenység alakulását és az ezzel összefüggő lehetséges intézkedéseket.

A testület ülésén indokolt megtárgyalni munkáltató munkavédelmi helyzetét érintő, vagy befolyásoló események tapasztalatait és a teendő intézkedéseket. Ilyen lehet egy rendkívüli esemény, halálos munkabaleset, felügyeleti ellenőrzés, stb. A felek által önállóan kezdeményezett munkavédelemhez kapcsolódó témákat is a testületi ülésen ajánlott megvitatni. A működése, ülése nem érinti a munkavédelmi képviselő (bizottság) az Mvt-ben meghatározott felelősségét. .

Megvitatja a munkahelyi munkavédelmi programot, figyelemmel kíséri annak megvalósítását.

A munkáltató saját elhatározásából, vagy a munkavédelmi képviselő, bizottság, testület állásfoglalása nyomán munkahelyi munkavédelmi programot készít, és ez kerül a testület elé. Amennyiben készül program, akkor tekintettel kell lenni a megelőzési stratégiára, valamint a kockázatértékelés alapján kialakított megelőző intézkedésekre.

Állást foglal a munkavédelmet érintő belső szabályok tervezetéről.

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

Amennyiben a munkáltató az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményei megvalósításának módját MVSZ-ban határozza meg, annak kiadásához változatlanul a munkavédelmi képviselő (bizottság) egyetértése szükséges.

Ebben az esetben ki kell alakítani azt az eljárási szabályt, amely a testület egyeztető és döntés előkészítő szerepét érvényesíti úgy, hogy a képviselő (bizottság) egyetértési jogosítványát ne csorbitsa.

Javaslatok a munkahelyi kapcsolatok kiépítésére, a sikeres együttműködésre

A munkavédelmi képviselő jogkörében a munkáltató érdekeire tekintettel a rendeltetésszerű joggyakorlás elve szerint köteles eljárni. Következőkben ennek az elvnek az érvényesítése mellett azt tekintjük át, hogy a munkáltató mely vezetőjével, vagy munkavédelmi szakemberével jöhet létre kapcsolat.

A munkahelyi kapcsolatrendszer működtetésében, a kölcsönös bizalom megszerzésében nagy szerepe van a munkavédelmi képviselő személyiségének, „diplomáciai készségének”. A választói elvárják, hogy legyen elég érdekérvényesítő képessége a mind jobb munkafeltételek, munkakörülmények kiharcolására, amely gyakran jelentős kiadásokkal, beruházásokkal is járhat.

A munkáltató a gazdaság működéséből fakadóan a versenyképessége, piaci pozíciójának a megtartásában, a fajlagos költségeinek csökkentésében érdekelt, ezért elsősorban a legszükségesebb és csak nagyon indokolt munkavédelmi célú kiadásokban, beruházásokban kész együttműködésre. A munkavédelmi képviselő a már említett kettős jogállása miatt két tűz közé kerülhet. Ennek csillapításához, az eredményes működéséhez a munkahelyi kapcsolatrendszer kiépítésében számára a következő érdekérvényesítő magatartási szabályokat javasoljuk:

Mindig szakmailag megalapozott igényt (észrevételt) továbbítson.

A megalapozottságot a helyszíni megállapítások, a dolgozói észrevételek, írásos műszaki dokumentációk, esetleg szakértői vélemények bizonyítják. A Mvt. lehetőséget ad arra, hogy a munkavédelmi képviselő (bizottság) jogosult szakértőt igénybe venni, illetve megbeszélést folytatni a területileg illetékes felügyelettel. A költségek viselésében, a helyszíni szakértői vizsgálat lefolytathatóságában előzetesen meg kell egyezni a munkáltatóval. (Ez az egyezés rögzíthető akár az együttműködési megállapodásban is.)

Törekedjen egyezsre (konszenzusra) és ez a törekvése hassa át a tárgyalási szándékát és módszerét.

Ennek fő elve, hogy a munkavédelemre vonatkozó szabályokban rögzített normák minimális szintje nem lehet alku tárgya, és a biztonságos és egészséges munkavégzés körülményeinek teljesítése helyett a munkáltató pénzübeni, vagy egyéb megváltást a munkavállalónak nem adhat. Ugyanakkor javasolt tárgyalási mód-

szer az átmeneti megoldásokban, rugalmas határidőben, átütemezésekben, kiváltó módszerekben, vagy az igények rangsorolásában történő megállapodás.

A képviselő (bizottság) a tárgyaló partnerét tájékoztassa a lehető leggyorsabban a fontos információkról, álláspontjáról, javaslatáról.

Az azt jelenti, hogy a munkáltató a munkabeleesetekről, munkavédelmi tartalmú munkáltatói döntéstervezetetről, beruházási szándékról időben (beavatkozási lehetőséget biztosító módon) kell, hogy tájékoztassa a munkavédelmi képviselőt, és viszont, azaz a képviselő is reagáljon gyorsan a munkáltatói információkra.

Igaz, hogy jogszabályi határidők nincsenek az információátadásra – egy kivétellel, amikor a munkavédelmi képviselő kezdeményezésére a munkáltatónak intézkednie, vagy 8 napon belül válaszolnia kell – ha azonban nincs válasz, akkor a munkavédelmi képviselő dönthet, hogy az ügy súlya indokolja-e a munkavédelmi felügyelet megkeresését.

Legyenek meggyőző érvei a munkavédelmi érdekek elfogadására.

A tárgyalások során hangsúlyozni kell a munkavédelmi beruházások, a munkavédelmi hiányosságok megszüntetésével járó költségráfordítás középtávon kalkulálható hasznát.

A munkavédelmi képviselő (bizottság) törekedjen a kapcsolatrendszer együttműködési megállapodásban (írásban) történő rögzítésére.

A megállapodásban megnevezhetők a működés személyi-, tárgyi-, szervezeti feltételei, a munkáltató részéről eljáró felelősök, a munkarendhez igazodó ellenőrzési módszerek, a kölcsönös tájékoztatás technikája, az egyeztetés eljárása, a viták rendezésének szabályai, a munkáltató válaszadási, intézkedési felelőssége, a külső szakértő igénybevételére biztosított pénzügyi fedezet, vagy a közös cselekvések, mint pl. az üzembe helyezés, szemle, balesetvizsgálat és számos más kérdés.

Együttműködés a munkáltató első számú vezetőjével

Általában kis- és közép vállalkozások esetén alakulhat ki viszonylag rendszeres szakmai kapcsolat a tulajdonossal (vállalkozóval), vagy a menedzserrel (ügyvezetővel). Ha bizottság működik, akkor tipikusan annak vezetője közli a munkavédelmi problémákat, információkat. Nagyobb munkáltatók esetén – ahol nemcsak bizottság, de KMB is működik – annak vezetője formális kapcsolatot tart (konzultál) az első számú vezetővel („szint a szinttel”), közvetíti a KMB álláspontját, döntéseit, javaslatait, képviseli a vezetői fórum előtt.

Együttműködés a munkáltató munkabiztonsági szakemberével

A Vhr. szerint a legalább 10 fő munkavállalót foglalkoztató I. veszélyességi osztályba sorolt munkáltató már rendeletben meghatározott időtartamban köteles munkavédelmi szakképzettséggel rendelkező szakembert foglalkoztatni a munkabiztonsági feladatok ellátására.

A kevésbé veszélyes tevékenységbe sorolt munkáltatók esetén 50 fő alatti munkavállalói létszámnál ez a foglalkoztatás a szaktevékenységi feladatkörbe sorolt tevékenységeknél eseti jellegű is lehet (pl. veszélyes munkaeszköz üzembe helyezése, egyéni védőeszköz juttatás belső rendjének meghatározása, súlyos munkabaleset kivizsgálása, stb.) A munkáltató a munkavédelmi (munkabiztonsági) szakembert munkavállalóként (részmunkaidőben is), vagy megbízási szerződéssel is foglalkoztathatja.

A munkavédelmi képviselő (bizottság tagja) rendszeres (akár napi) kapcsolatban kell, hogy legyen a munkavédelmi szakemberrel. Az érdekképviselő és a munkáltató közötti kétirányú információáramlás általában a szakember közvetítésével folyik, különösen annak rész- vagy teljes munkaidőben történő foglalkoztatása esetén. Indokolt belső szabályozásban rögzíteni (MVSZ, munkavédelmi ügyrend vagy együttműködési megállapodás) a kapcsolattartás személyi felelőseit, módját, időbeli feltételeit, a kiemelt ügyek egyeztetési kötelezettségét.

A munkáltatónak egyébként is kötelessége közölni a munkavédelmi képviselővel (bizottsággal) azt, hogy ki látja el nála a munkavédelmi feladatokat, megteremtve a kapcsolatot a két oldal között.

Együttműködés a munkáltató által igénybe vett foglalkozás-egészségügyi szolgálattal

Lényegében az előzőekben leírt elvek vonatkoznak az egészséges munkafeltételek kialakításában közreműködő szolgálattal való kapcsolattartásra. A munkáltatók vagy maguk működtetnek szolgálatot vagy szerződést kötnek ilyen szakorvosi képesítéssel rendelkező szolgálattal a vonatkozó jogszabály alapján. A szolgálat főbb feladatai: munkaköri alkalmassági vizsgálatok elvégzése, megbetegedések kivizsgálása, munkahelyi ártalmi tényezők felmérése, egyéni védőeszközökre vonatkozó tanácsadás, elsősegélynyújtás, katasztrófa-megelőzés szervezése, stb.

Az Mvt. alapján a munkáltatónak biztosítani kell, hogy a munkavédelmi képviselők a munkakörülményekkel kapcsolatos szükséges felvilágosításokat a szolgálattól megkaphassák.

Foglalkozás-egészségügyi kérdésekben – ha a szolgálat valamilyen okból közvetlenül nem érhető el – a munkáltató székhelye (telephelye) szerint illetékes

munkavédelmi hatóság a területileg illetékes kormányhivatal osztálya útján tájékoztatással és tanácsadással áll a munkavédelmi képviselő rendelkezésére.

Együttműködés a munkáltató irányító feladatokat ellátó szakembereivel

A munkavédelmi képviselő a napi érdekvédelmi tevékenysége ellátása során döntően a munkahely (munkaterület) vezetőjével (tipikusan a legalacsonyabb beosztású irányítójával, annak hiányában, vagy egyet nem értése esetén a szervezeti rend szerinti magasabb vezetővel) veszi fel a kapcsolatot az észlelt hiányosság megszüntetése érdekében, illetve neki címezi a javításra vonatkozó javaslatot, indítványt.

Mivel a munkavédelmi képviselő egyben munkavállaló is, ezért az ilyen kezdeményezés előtt indokolt közölnie, hogy munkavédelmi képviselői minőségében az ott dolgozók biztonságának érdekében jár el.

3.5. A munkavédelmi törvényből adódó érdekképviselési feladatok

Létesítés, üzembe helyezés véleményezése

A munkavállalóknak mindenkor abban a munkakörnyezetben kell dolgozniuk, amelyet a munkáltató előzetesen – jól vagy rosszul megtervezve és kivitelezve – megvalósított. Az egészséges és biztonságos munkavégzés alapvető feltétele, hogy a munkahelyek, munkaeszközök, technológiák feleljenek meg a munkavédelmi szabályokban meghatározott követelményeknek. Éppen ezért ez az a terület, ahol a munkavédelmi képviselő (bizottság) a döntés-előkészítési jogának érvényesítése, a véleménynyilvánítása nagy kihatással lehet az új munkahelyek kialakítására, az új termelő berendezések és technológiák üzembe helyezésére illetve bevezetésére.

Feladatok új munkahely tervezése esetén

Fontos, hogy még a tervezés megkezdése előtt szerezzon tudomást a kivitelezendő új munkaterületről. A Mvt. előírja, hogy új technológiák bevezetése előtt kellő időben meg kell tárgyalni a munkavállalókkal, illetve a munkavédelmi képviselőkkel a bevezetésének egészségre és biztonságra kiható esetleges következményeit.

A munkáltató feladata és kötelessége a munkavédelmi képviselő tájékoztatása. Lényeges a „kellő idő, illetve előzetes” munkáltató részéről való betartása, mert ez alatt az idő alatt a képviselő tanulmányozza a terveket, megismerkedik az új létesítmény, technológia funkciójával, az üzembe állítandó gépekkel, termelő berendezésekkel, az üzemeltetésük során az egészségre és biztonságra gyakorolt hatásaival, az esetlegesen fellépő veszélyes és ártalmas termelési tényezőkkel.

Tehát a munkavédelmi képviselő kérheti és részére a tájékoztatás részeként át kell adni a kiviteli terveket, a létesítendő technológia munkavédelmi dokumentációit, az üzemeltetés során betartandó paramétereket (világítás, hőmérséklet, zaj, rezgés, levegőtisztaság stb.), az alkalmazandó védelmi eszközöket és berendezéseket tartalmazó terveket.

A munkavédelmi képviselő a munkavédelmi dokumentumok áttanulmányozásával egyidejűleg felkészül a munkáltatóval lefolytatandó tárgyalásokra, kialakítja egyes kérdésekben az álláspontját, véleményét, javaslatait. A megalapozott vélemény, javaslattétel érdekében az előkészítő munkákba bevonhatja a bizottságot (tagjait), a munkahelyen működő szakszervezetet, egyes kérdésekben szakértő véleményét is kikérhető. Ha a beruházás a munkáltató egészségét (vagyis a munkavállalók többségét) érinti, úgy bizottsági működés esetén a bizottság, mint testület hajtja végre a véleményezési feladatot.

A kapott információk és a saját szakmai ismeretei alapján a munkavédelmi képviselő (a bizottság, mint testület képviselője) részt vesz azon a tárgyaláson, amelyen a munkáltató véglegesíti a létesítésre-, kivitelezésre és a technológiai folyamat megvalósítására vonatkozó feladatokat.

Itt a munkavédelmi képviselő elvégzi az új munkahely létesítésének véleményezését, amikor

- teljes egészében megfelelőnek találja és elfogadja a megvalósításra betervezett terveket és a technológiát,
- kifogást tehet azokban az esetekben, amelyekben a véleménye szerint nem valósulnak meg teljes egészében az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételei,
- kérdéseket tehet fel az addig nem tisztázott témákban és a válaszok alapján foglal állást a további teendőkre,
- a megvalósítandó terveket egyetlen részletében sem fogadja el,
- alternatív megoldásra tesz javaslatot.

Az alábbiakban felsorolunk néhány jellemző példát a képviselői kifogások irányultságára:

- a technológia működése során üzemszerűen nagy mennyiségű veszélyes, vagy mérgező anyag szabadul fel és a tervezett védelmet nem találja elegendőnek
- nem találja megfelelőnek a veszélyhelyzet kialakulása esetére tervezett munkáltatói intézkedéseket,
- a termelő berendezések elhelyezése nem az előírások szerinti, mert nem biztosítanak hozzá megfelelő nagyságú kezelőteret

– a közlekedési, menekülési útvonalak áteresztőképessége a tervezett munkavállalói létszám mellett nem elegendő, stb.

Az alternatív javaslat mindig a kompromisszumos megoldás keresésére irányul. A munkavédelmi képviselőnek azonban a legjobb szakmai képességei szerint figyelembe kell venni, hogy jogszabály-, vagy szabványellenes kivitelezéshez nem adhatja a beleegyezését. A kompromisszumos megállapodás csak arra vonatkozhat, hogy egy beterjesztett jó, vagy még jobb megoldás közül a felek melyikben állapodnak meg (ilyen lehet pl. olyan részkérdés, hogy egy présgépen a biztonságos munkavégzéshez a kétkezes indító-berendezést, vagy pedig a drágább, de az egész veszélyes teret védő mozgásérzékelőt alkalmazzák-e).

Kérni kell a munkáltatót, hogy a későbbi nézeteltérések elkerülése érdekében a tárgyalásról készítsen jegyzőkönyvet (emlékeztetőt), amely alapján a munkavédelmi képviselő figyelemmel kísérheti a kivitelezés egyes fázisait.

Az eddig leírt munkavédelmi képviselői erőfeszítések semmivé válhatnak, ha a véleményét a munkáltató teljes egészében elutasítja, vagy egyszerűen figyelmen kívül hagyja. A gyakorlatban a reális, illetve az elfogadható mértékű többletköltségeket jelentő képviselői javaslatokat a munkáltatók mindig elfogadják, kompromisszumot kötnek, mert tisztában vannak azzal, hogy a létesítést követően az üzemelés során a munkavédelmi képviselőnek további fellépési lehetőségei vannak és végső soron ennek érdekében hatósági segítséget is kérhet (munkavédelmi ellenőrzést kezdeményezhet).

Közreműködés a munkabalesetek, foglalkozási megbetegedések kivizsgálásában

A munkavédelmi képviselő másik igen fontos Mvt-ben foglalt joga a munkabalesetek, foglalkozási megbetegedések kivizsgálásában való részvétel, illetve közreműködés, amely az előző pontban leírtak értelemszerű alkalmazásán túl további gyakorlati megoldásokat is igényel.

Az együttműködési megállapodás megkötésekor meg kell egyezni a munkáltatóval, hogy tegyen eleget a tájékoztatási kötelezettségének, értesítse a munkavédelmi képviselőt a munkabalesetek bekövetkezéséről és a vizsgálat lépéseiről. Ez az előfeltétele annak, hogy az érdekképviselő érdemben részt vehessen a munkáltatói balesetvizsgálatban.

A tájékoztatás többféleképpen történhet, így pl. a munkaképtelenséggel nem járó balesetek esetén a munkavédelmi képviselő megtekintheti a munkahelyen (telephelyen) rendszeresített baleseti naplót, a munkaképtelenséggel járó balesetet követően rövid úton – szóban, telefonon, feljegyzésben – kap tájékoztatást, míg

a súlyos (halálos, csonkulásos, életveszélyes) munkabalesetről a munkáltató azonnal, haladéktalanul tájékoztatja (távolét esetén a megadott címen.)

A képviselőnek mérlegelési joga van abban, hogy részt kíván-e venni a munkabaleset kivizsgálásában. Javasoljuk, hogy minden a Mvt. alapján súlyosnak minősülő esetben vegyen részt a kivizsgálásban.

Részletesen ismertettük a munkabaleset esetén a munkáltató nyilvántartással, kivizsgálással és bejelentéssel kapcsolatos feladatait, de szándékosan nem került említés a munkavédelmi képviselőnek a vizsgálatban való részvételéről, mert a kivizsgálás a munkáltató kötelessége és felelőssége, ezt még munkáltatói felkérésre sem szabad a munkavédelmi képviselőnek felvállalni. Az ilyen felkérés – akkor is ha a kivizsgálás nem minősül munkabiztonsági szaktevékenységnek – udvariasan és kategorikusan el kell hárítani.

A munkáltatónak az a feladata, hogy biztosítsa a munkavédelmi képviselő részvételét a vizsgálatban, értesítse a baleset bekövetkezéséről, a kivizsgálás megkezdéséről, a szemle és más eljárási cselekmények (a sérült vagy tanú meghallgatása stb.) időpontjáról és helyéről, tegye lehetővé a helyszín megtekintését, az érdekeltekkel való személyes kapcsolatot, az iratokba való betekintést.

A munkavédelmi képviselő egyrészt azt tanulmányozza, hogy a munkáltató korrekten, a szabályoknak megfelelően folytatja-e le a vizsgálatot (a tényeknek, a megállapításoknak, a tanúvallomásoknak stb. megfelelően történik-e az adatrögzítés, az okok feltárása), másrészt a maga részéről is megállapításokat tesz, állást foglal. Kérdéseket intézhet a sérülthez, a tanúkhöz a munkáltató felelős szakembereihez, vizsgálati szempontokat javasolhat. Igaz, hogy ezeket a szempontokat nem köteles a munkáltató elfogadni, de az elutasítást – mivel kezdeményezésnek minősül – köteles megindokolni.

A szakszerűség megítélésében kiindulási pont a Vhr. 3. számú mellékletében leírt kivizsgálási szempontrendszer. Ez tételesen felsorolja a tárgyi-, munkafolyamati-, személyi-, környezeti- és szervezési tényezőket, amelyek közrehatottak a baleset bekövetkezésében. A kivizsgálás első lépcsője az okfeltárás (a bekövetkezés oksági láncolatának meghatározása), míg a második a hasonló balesetek megelőzéséhez szükséges helye munkáltatói intézkedések megállapítása és végrehajtása. A munkavédelmi képviselő is ezek figyelembevételével jár el a vizsgálatban.

Fel kell hívnunk a munkavédelmi képviselők figyelmét arra a gyakran tapasztalható munkáltatói magatartásra, hogy a kivizsgálás során – különösen, ha ténylegesen megállapítható a baleset bekövetkezésében a munkáltató felelőssége – minden más körülményt figyelmen kívül hagyva a munkavállaló kizárólagos felelősségét „állapítja meg”, és formálisan intézkedik a hasonló balesetek bekö-

vetkezésének megelőzésére (pl. utasít egy rendkívüli oktatás keretében történő figyelemfelhívásra).

A munkavédelmi képviselőnek menet közben mérlegelési lehetősége van annak eldöntésére, hogy valamennyi szempont értékelésére sor került-e a vizsgálatban, vagy pedig a kivizsgálást végzők hangsúlyozottan a személyi okokat vizsgálták, háttérbe szorítva a tárgyi és szervezési okokat.

A balesetvizsgálat a munkabaleseti jegyzőkönyv kitöltésével zárul le. A munkáltató köteles a jegyzőkönyvben nyilatkozni arról, hogy a munkavédelmi képviselő a balesetvizsgálatban részt vett-e, vagy sem, illetve a munkavédelmi képviselő esetleg eltérő érdemi észrevételét, megállapítását, véleményét, amelyet alá kell írni. Ha a munkavédelmi képviselő kéri, akkor az észrevételeit külön lapon kell a munkabaleseti jegyzőkönyvhöz csatolni.

A felügyelet a megküldött munkabaleseti jegyzőkönyvet csak akkor fogadja be, ha annak kitöltése hibátlan, a baleset részletes leírása és a csatolt mellékletek (fényképek, helyszínvázlat, stb.) alapján a baleset oksági láncolata megfelelő és jegyzőkönyvet a munkavédelmi képviselő is aláírta. Ha él a vélemény-nyilvánítási jogával, akkor lehetővé válik, hogy a jegyzőkönyvet a tartalmában elemző és egyúttal az adatfeldolgozást végző felügyelő tudomást szerezzen a vizsgálat alatt felmerült véleményeltérésről akkor is, ha a munkavédelmi képviselő nem kérte a hatóság segítségét.

A képviselő, ha él a Mvt. adta lehetőségeivel, akkor arra készítheti a munkáltatóját, hogy minden balesetet korrekten vizsgáljon ki és az intézkedései ténylegesen a hasonló balesetek megelőzésére irányuljanak. Ezt a munkáltatói magatartást fogja erősíteni a munkavédelmi képviselő tudatos utóellenőrzési tevékenysége, a szükséges intézkedések végrehajtásának figyelemmel kísérése, a teljesítés állásáról való tájékoztatás kérése. Itt is érvényes, ha a munkáltató elzárkózik a végrehajtástól, akkor az illetékes munkavédelmi felügyelet megkereshető intézkedés végett.

Előfordulhat, hogy a munkáltató a bekövetkezett baleseti eseményről megállapítja, hogy az nem munkabaleset. Ha a munkavédelmi képviselő ezzel nem ért egyet, jogosult közölni az álláspontját az eseménnyel kapcsolatban és kezdeményezi a munkáltatói minősítés felülvizsgálatát, megváltoztatását és a vizsgálat lefolytatását. Elutasítás esetén részletes indokolással a felügyelőséghez fordulhat és kérheti a baleset nyilvántartásba vételének, kivizsgálásának és bejelentésének elrendelését.

Eddig nem tettünk említést a munkavédelmi képviselő foglalkozási megbetegedések kivizsgálásában történő részvételéről. A munkáltató ebben az esetben önálló vizsgálatot nem végezhet, nem partner, hanem csak a hatósági vizsgálatot eltűrő és abban kötelezően közreműködő fél – azaz minden lehetséges módon (pl. expo-

zációs mérések) segíti a vizsgálatot végző szervezetet, az illetékes intézetet – ezért a munkavédelmi képviselő sem vehet részt a kivizsgálásban.

Az munkavédelmi hatóság a megbetegedés jellegétől és a megállapításaitól függően a vizsgálatba bevonja azokat a hatóságokat, amelyek segítik a tényfeltáró munkájában. Jogszabály ugyan kötelező a munkavállalók érdekképviselőének (a munkavédelmi képviselőnek) a bevonására is, de a képviseleti tevékenység az együttműködési kötelezettség teljesítésére, a megbetegedés vagy fokozott expozíció feltárása érdekében végzett hatósági munka elősegítésére (elsősorban adat-szolgáltatásra) korlátozódik.

Végül meg kell említenünk, hogy a munkabaleset munkáltatói kivizsgálásában való „erőteljes” részvétel, vélemény-nyilvánítási, aláírási jog, valamint a foglalkozási megbetegedés esetén a kivizsgáló szerv által szükségképpen, egyes tényekre, körülményekre vonatkozó felkérés kizárólag a munkavédelmi képviselőt illeti meg. Érdekképviselő hiányában a munkavállalók egy munkabaleseti esemény, foglalkozási megbetegedés kivizsgálásának eredményéről, tanulságairól formálisan általában munkavédelmi oktatás keretében értesülnek.

3.6. Munkavédelmi képviselők részére szükséges jogszabályi tudnivalók

3.6.1. A munkabiztonságra és foglalkozás-egészségügyre vonatkozó és kapcsolódó legfontosabb jogszabályok

Jogszabály száma	Tartalma
1993. évi XCIII. tv.	a munkavédelemről
2012. évi I. törvény	a Munka Törvénykönyvéről
1995. évi LIII. tv.	a környezetvédelem általános szabályairól
1996. évi XXXI. tv.	a tűz elleni védekezésről, a műszaki mentésről és a tűzoltóságról
2000. évi XXV. tv.	a kémiai biztonságról
1999. évi XLII. tv.	a nem dohányzók védelméről és a dohánytermékek fogyasztásának, forgalmazásának egyes szabályairól
5/1993. (XII. 26.) MüM r.	a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. tv. végrehajtásáról
33/1998. (VI. 24.) NM r.	a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmassági orvosi vizsgálatról és véleményezéséről

27/1995. (VII. 25.) NM r.	a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatásról
61/1999. (XII.1.) EüM r.	a biológiai tényezők hatásának kitett munkavállalók egészségének védelméről
3/2002. SzCsM-Eü M rend	a munkahelyek munkavédelmi követelményeinek minimális szintjéről
27/1996. (VIII. 28.) NM r.	a foglalkozási betegségek és fokozott expozíciós esetek bejelentéséről és kivizsgálásáról
25/1998. (XII. 27.) EüM r.	az elsősorban hátsérülések kockázatával járó kézi teher mozgatás minimális egészségi és biztonsági követelményeiről
50/1999. (XI. 3.) EüM r.	a képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményeiről
2/1998. (I. 6.) MüM r.	a munkahelyen alkalmazandó biztonsági és egészségvédelmi jelzésekről
65/1999. (XII.22.) EüM r.	a munkavállalók munkahelyen történő egyéni védőeszköz használatának minimális biztonsági és egészségvédelmi követelményeiről
44/2000. (XII. 27.) EüM r.	a veszélyes anyagokkal és a veszélyes készítményekkel kapcsolatos egyes eljárások, illetve tevékenységek részletes szabályairól
10/2016. (IV. 5.) NGM rendelet	Munkaeszközök és használatuk biztonsági és egészségügyi követelményeinek minimális szintjéről
18/2008. (XII.03.) SzMM. rend	Egyéni védőeszközök követelményeiről és megfelelőségnek tanúsításáról

BIZTONSÁGI SZABÁLYZATOK

143/2004. (XII.22.) GKM rend	Hegesztési Biztonsági Szabályzat
30/1995. (VII. 25.) IKM rendelet.	Kereskedelmi és Vendéglátóipari Biztonsági Szabályzat
47/1999. (VIII. 4.) GM r.	Emelőgépek Biztonsági Szabályzata

3.6.2. Kereskedelmi és Vendéglátóipari Biztonsági Szabályzat

A 30/1995. (VII. 25.) IKM rendelet a Kereskedelmi és Vendéglátóipari Biztonsági Szabályzat kiadásáról tartalmazza mindazon konkrét előírásokat, amelyeket munkavégzésük során a turisztikai is vendéglátóipari területen dolgozóknak fokozottan be kell tartaniuk.

Többek között:

- Létesítési követelmények a vendéglátóhelyeken előforduló munkaterületek, munkaeszközök, és munkahelyek (pl. hűtőhelyiségek, konyhák, eladóterek, gázipalackok tárolása) vonatkozásában
- Munkavégzésre vonatkozó szabályok (nagykonyha, húsbontás, főzőedények, szeletelőgépek használata)
- Takarítási, tisztítási tevékenységekre vonatkozó munkavédelmi szabályok a vendéglátóhelyeken
- Élelemiszer-raktározási és -előkészítési szabályok a vendéglátóhelyeken.

3.7. Minden munkavállaló részére biztosítani kell:

- Valamennyi munkahely kialakítása és üzemeltetése feleljen meg a rendeletben meghatározottaknak, továbbá a munkavédelemre vonatkozó egyéb szabályoknak, a tudományos, technikai színvonal mellett elvárható követelményeknek.
- Munkahelynek minősülő épületek, építmények a használatuk jellegének megfelelő szerkezetűek és szilárdságúak legyenek.
- A munkahelyen alkalmazott villamos berendezések ne okozzanak tűz- vagy robbanásveszélyt.
- A munkavállalók és a munkavégzés hatókörében tartózkodók védve legyenek a közvetlen, vagy közvetett érintés okozta villamos baleseti veszélyekkel szemben.
- A munkaeszköz, a munkahely (munkakörnyezet) és a munkavállaló közötti kapcsolatrendszer kialakítása során az ergonómia és az ergonómiai szempontok figyelembe vételét.
- Munkahelyek, a munkaeszközök, illetve a felszerelések és berendezések higiénés követelményeknek megfelelő rendszeres takarítását, tisztítását.
- A zárt téri munkahelyeknek, ahol a munkavállaló veszélyes anyaggal, készítménnyel kerülhet érintkezésbe, műszakonként legalább egyszeri takarítását. Azokon a munkahelyeken, ahol a veszélyes anyagok, készítmények pora szennyezheti a munkakörnyezetet és ezzel a munkavállaló érintkezésbe

- kerülhet, a takarítást oly módon kell elvégezni, hogy e művelet ne legyen újabb veszély forrása.
- „Emberben bizonyítottan rákkeltő vegyi anyagok” (ún. 1. kategóriás anyagok), „Emberben valószínűleg rákkeltő vegyi anyagok” (ún. 2A kategóriás anyagok), továbbá olyan készítmények, amelyek előbbiekre szerinti anyagtartalma nagyobb, mint 1%, technológiai célra csak akkor legyenek megválaszthatóak, ha más, kevésbé veszélyes anyagokkal nem helyettesíthetők.
 - A dolgozók létszámának és a veszély jellegének megfelelő jelző- és riasztóberendezést.
 - Ahol a veszély jellege indokolja, a munkavállalók és a munkavégzés hatókörében tartózkodók védelme érdekében biztonsági és egészségvédelmi jelzéseket kell alkalmazni.
 - Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéshez szükséges mozgásteret.
 - Ahol be- vagy leesési veszély van, vagy a munkavállalót és a munkavégzés hatókörében tartózkodókat leeső tárgyak veszélyeztetik, elkerítéssel, lefedéssel, vagy más alkalmas módon kell a védelemről gondoskodni.
 - A munkahelyen alkalmazott munkaállás (állvány, pódium, kezelőjárda) kialakítása, elhelyezése, rögzítése feleljen meg a munkavégzés jellegének, a várható igénybevételnek, tegye lehetővé a biztonságos munkavégzést, a szükséges anyagok és eszközök tárolását, a biztonságos közlekedést, fel- és lejutást.
 - A tároló helyek kialakítása 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 történjen meg.
 - Az energia-, cső- és közműhálózat biztonságosan üzemeltethető, kezelhető, karbantartható és azonosítható legyen, 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, az alacsonyabb vagy magasabb légköri nyomás ne károsítsák a munkavállalókat és a munkavégzés hatókörében tartózkodókat, és ne veszélyeztessék a munkavégzés biztonságát.
 - A munkavállalók létszámát, a tevékenység jellegét és a veszélyforrásokat figyelembe véve elegendő mennyiségű és minőségű, egészséget nem károsító levegőt és klímát.

- A szabadtéri munkahelyen – a munkavégzés jellegének és a munkakörülményeknek megfelelő műszaki megoldásokkal, munkaszervezéssel, egyéni védelemmel, melegedési lehetőséggel, védőitallal – gondoskodni kell a munkavállalók időjárás elleni védelméről.
- Az átlátszó felületű ajtók, kapuk, falak kitörés elleni védelméről, a veszély felismerésére alkalmas megkülönböztető jelzéséről gondoskodni kell.
- A munkahely padlózata és közlekedési útjai feleljenek meg a munkavégzés jellegének és az ebből fakadó tisztítási követelményeknek, a várható legnagyobb igénybevételnek, felületük csúszásmentes, egyenletes, botlás- és billenésmentes legyen.
- A közlekedési utak szélessége és a szabad magasság tegye lehetővé a gyalogosok és járművek biztonságos közlekedését, a közlekedési utak és pályák melletti biztonságos munkavégzést.
- Olyan munka- és tároló helyiségekben, ahol gyalogos- és járműforgalom van, illetőleg rendszeresen anyagot szállítanak, a közlekedési, illetőleg az anyagmozgatási útvonalakat meg kell jelölni, vagy el kell választani egymástól.
- Kijáratok és vészkijáratok, a kijelölt menekülési utak száma, mérete, elhelyezése és megvilágítása tegye lehetővé a munkahely, a veszélyes terület gyors és biztonságos elhagyását.
- A nemdohányzók védelme érdekében gondoskodni kell dohányzóhelyek, dohányzóhelyiségek kijelöléséről, illetőleg a zárt légterű dohányzóhelyeken a folyamatos légcserét biztosító megfelelő műszaki megoldásról.
- A gép állandó tartozéka a biztonságos használatához szükséges magyar nyelvű üzemeltetési dokumentáció, amelyet a gyártó, import esetén az importáló, annak hiányában az üzemeltető köteles biztosítani.

3.8. Érdekképviseleti módszerek

Az érdekképviselet három fő résztvevőenységből áll:

- érdekegyeztetés, (érdekek felismerése és érdekek rendszerbe foglalása)
- érdekérvényesítés, (érdekek elismertetése)
- érdekvédelem

Módja:

A munkavédelmi képviselő legfontosabb fegyvere a hitelesség, és a win-win helyzet (mindkét fél nyer) megteremtése kompromisszumok segítségével, vagy kooperatív együttműködés útján.

Kompromisszum esetén a felek kölcsönösen engednek eredeti céljukból, cserébe azok egy részét a másik fél által is garantáltan elérhetik. Ilyenkor mindkét fél a kölcsönösség jegyében lemond és nyer is.

A kooperatív stratégia érvényesüléséhez kell a felek azonos helyzetmegítélése és a racionális gondolkodás, valamint az, hogy mindezeket kölcsönösen feltételezzék egymásról. Ezek mellett szükséges a jóindulat, az értékrendszerek kompatibilitása és a folyamatos visszacsatolás, vagyis a kommunikáció, mert ezek mentén épülhet fel a felek közötti bizalom, ami minden együttműködés alapja.

Milyen módon teremthetünk bizalmat?

„M megbízom benne, mert bebizonyította, hogy méltó a bizalomra és/vagy megbízom benne, mert belátom, hogy bizalmi alapú együttműködéssel mindketten jobban járunk.”

Az együttműködő stratégia választása tudatos döntés.

Érveléstechnika

A munkavédelmi képviselő előnyére válik, ha elsajátít néhány alapvető érveléstechnikai ismeretet, és ha módja adódik rá, részt vesz erre vonatkozó tanfolyamon, képzéseken.

Az alábbi tanácsok megfontolása minden vita esetén javasolható:

- o A kritikának a másik fél által előadott érvelésre, vagy álláspontra kell irányulnia.
- o Maradjunk tárgyilagosak és legyünk nyitottak mások véleményére!
- o Függetlenítsük magunkat vitapartnerünk személyétől és ne őt, hanem érvelését kritizáljuk!
- o Kerüljük a személyeskedést!
- o A témaváltás ne legyen radikális; elkalandozhatunk a tárgytól, de ne túl messzire; az ilyen esetet nevezzük csúsztatásnak, vagy érintőleges témának!
- o Álláspontunkat ne váltogassuk egy adott szituációban!
- o Az érvelés elején mondjuk ki a következtetést és azután érveljünk, hogy partnerünk ennek ismeretében gondolja végig álláspontunkat.
- o Az érvelés tartalmilag akkor helyes, ha a kiindulási pontok igazak.
- o A vitatható ok hibáját követhetjük el, ha egy megtörtént eseménynek, vagy ténynek nem kielégítő bizonyítékok alapján tulajdonítunk okot.
- o Az általánosítás hiba, ne azt hozzuk fel egy állítás bizonyítására, hogy általában mások is ugyanígy gondolják.
- o Próbáljuk meg az összes alternatívát megvizsgálni!
- o Ne hivatkozzunk a tekintélyelvre!
- o Tudjunk győzni vagy nyerni, fogadjuk el az eredményeket.

Törekedni kell az érdekérvényesítés buktatóinak elkerülésére:

- 1) Az egyeztetések túl korai (késői) kezdése
- 2) Nem megfelelő tájékoztató anyag
- 3) Túlságosan egyoldalú álláspont
- 4) Vállalati működési gyakorlat figyelmen kívül hagyása
- 5) Nem megfelelő vezetők kiválasztása
- 6) Túlságosan érzelmes álláspont
- 7) Nem letisztult álláspont
- 8) Túl agresszív fellépés

A munkavédelmi képviselőnek munkája során az alábbi készségek szükségesek:

Magas szintű kommunikációs készség

- Széleskörű kommunikációs ismeretek
- Tiszta, érthető beszédkészség, jó előadói készség
- Elismert együttműködő készség
- Fejlett telefonos és internetes kapcsolat

Magas szintű kapcsolatépítési készség

- Jó arc- és név memória
- Jó társalgási készség
- Kulturált megjelenés, udvarias viselkedés

Információ orientáltság

- Magas szintű információ áttekintési készség
- Széleskörű érdeklődési kör

Elfogadható szintű szakmai jártasság a képviselt szakterületeken

- Szakmai, munkavédelmi és pszichológia felkészültség
- Alapvető jogi ismeretek

Fenti készségek és célok ismeretében kell megkezdenni a munkavédelmi képviselők választását.

3.9. Munkabalesetek alakulása az ágazatban

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

A munkabaleseti jegyzőkönyv „A kivizsgálásban résztvevők adatai, hitelesítések” rovatnál amennyiben a munkavédelmi képviselő részt vett a baleset kivizsgálásában, akkor a jegyzőkönyvet aláírásával köteles ellátni. Ha a munkáltatótól eltérő

a megállapítása, illetve véleménye van, akkor a véleményét, megállapítását – kérésére – külön lapon kell a munkabaleseti jegyzőkönyvhöz csatolni és a (H) blokk „Mellékletek, megjegyzés” rovatában is fel kell tüntetni.

3.9.1. Jogsabályi részletek:

- A munkavédelmi képviselő (bizottság) jogosult, a munkáltatóval történő előzetes megállapodás alapján szakértőt igénybe venni, továbbá megbeszélést folytatni a munkavédelmi hatósággal.
- A munkavédelmi képviselőnek (bizottságnak) a 72. § (2) bekezdés c)–e) pontjaiban meghatározott kezdeményezésére a munkáltatónak intézkednie, vagy 8 napon belül válaszolnia kell. Amennyiben a kezdeményezéssel a munkáltató nem ért egyet, álláspontjának indokait – kivéve az azonnali intézkedést követelő esetben – írásban köteles közölni.

Munkabaleset fogalma: az a baleset, amely a munkavállalót a szervezett munkavégzés során, vagy azzal összefüggésben éri, annak helyétől és időpontjától és a munkavállaló (sérült) közrehatásának mértékétől függetlenül.

- A munkavégzéssel összefüggésben következik be a baleset, ha a munkavállalót a foglalkozás körében végzett munkához kapcsolódó közlekedés, anyagvételezés, anyagmozgatás, tisztálkodás, szervezett üzemi étkeztetés, foglalkozás-egészségügyi szolgáltatás és a munkáltató által nyújtott egyéb szolgáltatás stb. igénybevétele során éri.
- 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.

Üzemi baleset fogalma:

- a biztosítottat (sérültet) a foglalkozása körében végzett munka közben, vagy azzal összefüggésben éri (munkabaleset), illetőleg
- munkába menet, vagy onnan a lakására (szállására) menet közben elszenvedett baleset (munkavégzéssel összefüggő úti baleset), továbbá
- a biztosítottat közcélú munka végzése közben, valamint
- a biztosítottat egyes társadalombiztosítási ellátások igénybevétele során (keresőképtelenség, egészségkárosodás mértékének, rehabilitálhatóságának elbírálása céljából elrendelt, vagy a keresőképesse váláshoz szükséges egyéb vizsgálaton, vagy kezelésen történt megjelenéssel összefüggésben) érte.

Súlyos munkabaleset fogalma:

- a) a sérült halálát (halálos munkabaleset az a baleset is, amelynek bekövetkezésétől számított egy éven belül a sérült orvosi szakvélemény szerint a balesettel összefüggésben életét vesztette), magzata, vagy újszülöttje halálát, önálló életvezetését gátló maradandó károsodását;
- b) valamely érzékszerv (vagy érzékelőképesség) és a reprodukciós képesség elvesztését, illetve jelentős mértékű károsodását okozta;
- c) orvosi vélemény szerint életveszélyes sérülést, egészségkárosodást;
- d) súlyos csonkulást, hüvelykujj, vagy kéz, láb két, vagy több ujja nagyobb részének elvesztését (továbbá ennél súlyosabb esetek);
- e) beszélőképesség elvesztését vagy feltűnő eltorzulást, bénulást, illetőleg elmezavart okozott.

3.9.2. Statisztikák

A munkavédelmi képviselő a baleset kivizsgálása során egyetértése esetén a munkabaleseti jegyzőkönyvet az arra kijelölt helyen aláírásával ellátja, vagy megjegyzést tesz, ezzel jelezve észrevételeit.

Ehhez fontos információ részükre a munkabaleseti kivizsgálás menete, illetve az ágazatban tapasztalható baleseti statisztikák ismerete.

A szálláshely, vendéglátás ágazat bár nem tűnik veszélyes területnek, a munkabalesetek terén sajnos mégis a középmezőnyben helyezkedik el. A halálos balesetek száma 2, a súlyos csonkulásé 1, egyéb csonkulás (nem súlyos) 3, és az összes munkabaleset száma 667 eset.

Vizsgáljuk meg milyen események történtek egy példaként választott három éves időszakban egy tanulmányozott cégcsoportnál:

Szerencsére súlyos baleset a vizsgált három év alatt nem történt.

A baleseti okokat megfigyelve megállapíthatjuk, hogy a legnagyobb számban a vágásos és az elcsúszásos balesetek jellemzőek.

A vágásos balesetek leginkább a konyhai munkakörökben, míg az elcsúszás minden nedves, csúszós burkolatú helyiségekben gyakori. (főleg wellness részlegek, medenceterek, gyógyászati kezelők).

A munkabalesetek bejelentési kötelezettségét a nők veszik komolyabban, a férfiak hajlamosabbak a sérülések jelentőségének elbagatellizálására, sokszor csak azt a balesetet jelentik, amely valóban munkaképtelenséget okoz.

A balesetek több mint fele megelőzhető lett volna a munkavállaló figyelmetlenségének kiküszöbölése esetén, a fennmaradó okok a védőeszköz alkalmazásának elmulasztására vezethető vissza, amely gyakran szintén a munkavállaló hibája (nem viseli, mert kényelmetlen, vagy nyáron túl meleg).

A munkáltató felelős a munkavállaló figyelmét felhívni a helyes és szabályos munkavégzés kötelezettségére.

A munkavállaló felelőssége jelezni a balesetveszélyt és minden tőle telhető intézkedést megtenni annak elhárítására.

A munkavédelmi képviselő feladata pedig segítségnyújtás a munkavédelmi oktatáson elhangzó figyelemfelhívások áthelyezése a mindennapi munkavégzés folyamatába, ennek során a helyes gyakorlat kialakítása és a jó kapcsolat fenntartása mind a munkavállalókkal, mind a munkáltatóval. (ld. érdekegyeztetés!)

3.9.3. Munkabaleset kivizsgálása

A munkáltatónak lehetővé kell tennie a munkavédelmi képviselő részvételét a munkabaleset kivizsgálásában. A munkabaleset kivizsgálásának szempontjai 5/1993. (XII. 26.) MüM rendelet 3. számú melléklet és a 4/a. számú melléklet Munkabaleseti jegyzőkönyv /minta/ találhatóak.

A munkabaleseti jegyzőkönyv kitöltési útmutató is ezen rendeletben található.

A munkaképtelenséget nem eredményező munkabaleset körülményeit is tisztázni kell. A munkáltatónak – a biztosított kérésére (sérült munkavállaló kérésére) – az egészségbiztosító által rendszeresített nyomtatványon kell rögzítenie.

A baleset kivizsgálás megkezdéséről a foglalkozás-egészségügyi alapszolgáltatást biztosító szolgálat orvosát tájékoztatni kell. A kivizsgálásban történő orvosi közreműködésről a foglalkozás-egészségügyi alapszolgáltatást biztosító szolgálat orvosa dönt. Súlyos munkabaleset esetén a foglalkozás-egészségügyi alapszolgáltatást biztosító szolgálat orvosának részt kell venni a kivizsgálásban.

3.10. Teendő baleset esetén

Ha a munkavállaló és a munkáltató is minden kötelezettségét teljesítette, reméljük, hogy nem történik baleset. Ha mégis, a jelen lévőknek az alábbi teendői vannak (a sérült ellátása után):

Ha felmerül a gyanú, hogy a sérült alkoholt fogyasztott, alkoholszondás vizsgálat elvégzése. (Nem kötelező, de mindenki érdeke!)

A súlyos munkabalesetet a baleseti helyszín szerint illetékes felügyeletnek azonnal kell bejelenteni.

A munkaképtelenséggel járó munkabalesetet haladéktalanul ki kell vizsgálni, és az eredményt munkabaleseti jegyzőkönyvben rögzíteni.

A munkabalesetet és a foglalkozási megbetegedést – ideértve a fokozott expozíciós eseteket – be kell jelenteni, ki kell vizsgálni, és nyilvántartásba kell venni.

A munkabaleset kivizsgálása munkabiztonsági szaktevékenységnek minősül, csak munkavédelmi szakember vizsgálhatja ki.

- A munkavédelmi képviselő pedig jogszabály szerint jogosult meggyőződni
- az egészség megóvása és a munkabalesetek megelőzésére tett intézkedések végrehajtásáról
 - véleményt nyilváníthat, kezdeményezheti a munkáltatónál a szükséges intézkedés megtételét.
 - részt vehet a munkabalesetek kivizsgálásában, az arra jogosult kezdeményezésére közreműködhet a foglalkozási megbetegedés körülményeinek feltárásában.

3.10.1. A balesetek megítélésére vonatkozóan:

1. lépés: El kell dönteni, hogy a megtörtént baleset üzemi baleset-e, vagy nem.

Ehhez fontos tudni, hogy nem üzemi baleset az a baleset, amely

- a) részben vagy egészben a balesetet szenvedett biztosított alkohol, vagy kábítószertől – igazolt – befolyásoltsága miatt következett be,
- b) munkahelyi feladatokhoz nem tartozó, engedély nélkül végzett munka, engedély nélküli járműhasználat, munkahelyi rendbontás során, vagy
- c) a lakásról (szállásról) munkába, illetőleg a munkából lakásra (szállásra) menet közben, indokolatlanul nem a legrövidebb útvonalon közlekedve, vagy az utazás indokolatlan megszakítása során történt.

(2) Az, aki sérülését szándékosan okozta, vagy orvosi segítség igénybevételével, illetőleg a baleset bejelentésével szándékosan késlekedett, az egészségbiztosítás baleseti ellátásaira nem jogosult.

Az üzemi baleset lehet munkabaleset és lehet úti baleset:

Üzemi – úti baleset esetén: A munkavédelmi képviselőnek nincs kiemelt szerepe az úti balesetek kivizsgálásában, de tisztában kell lennie jelentőségével.

Úti baleset jelentése a munkavállaló érdeke is, hiszen a keresőképtelenség idejére magasabb a térítés összege a „rendes” táppénz összegéhez képest.

(A baleseti táppénz mértéke 2017-ben 100%-a az alapjául szolgáló napi átlagkeresetnek, úti üzemi baleset esetén 90%), valamint a szükséges gyógyszer, gyógyászati segédeszköz, gyógyászati ellátás árához, valamint a gyógyászati segédeszköz javítási díjához 100%-os mértékű társadalombiztosítási támogatást kaphat.)

Feladata a munkavállalók tájékoztatása erről, amennyiben a munkavállaló az úti balesetet nem jelentené felettesének.

Fontos:

- Úti balesetknél a baleset akkor minősíthető üzemi balesetnek, ha a baleset munkába menet, vagy onnan a lakására (szállására) menet közben éri a sérültet.

Az úti baleset üzemiségének elbírálásakor figyelemmel kell lenni, hogy munkába, illetve hazafelé menet a lehető legrövidebb úton, indokolatlan megszakítás nélkül történjen az utazás.

- Az úti balesetek üzemi balesetnek történő minősítése során meg kell vizsgálni, hogy a balesetet szenvedett személy a lehető legrövidebb úton haladt-e hazafelé és az útközben tett kitérő szükségesnek tekinthető-e. Pl. egy mindennapos bevásárlás, vagy ha gyermekét naponta hozza el az óvodából, iskolából stb. nem tekinthető indokolatlan megszakításnak, hiszen ezek az élethez szükséges mindennapi cselekményeknek számítanak.

3.10.2. Konkrét esetekben – példák:

Az alábbiakban szemléltetjük, hogyan lehet egy munkabaleset körülményeit tisztázni, és a szükséges tennivalókat megtenni.

Tennivalók sorrendben:

- Elsősegélynyújtás, ha szükséges mentők értesítése.
- Felettes értesítése
- Baleseti napló felvétele
- Foglalkozás-egészségügyi orvos értesítése (kíván-e részt venni a kivizsgálásban?)
- Meghallgatási jegyzőkönyv felvétele, tanúk meghallgatása
- Fényképfelvétel készítése
- Kérdés:

A munkavédelmi képviselő feladata itt a részvétel, esetleg segítségnyújtás a kivizsgálásban, majd az alábbi jegyzőkönyv (I) részének 1. pontjában az aláírás, ha egyetért a jegyzőkönyvben foglaltakkal.

A munkabaleset után:

- a hasonló balesetek megelőzését célzó intézkedések megtétele (pl. egyéni védőeszköz meglétének ellenőrzése)
- ismétlő oktatás tartása a sérült, és kollégái részére – közvetlen vezető vagy megbízott munkavédelmi szakember végezheti – a védőeszköz használatának fontosságáról
- **Határozatot kell hozni a munkabaleset elutasítására.**

„66. § (1)108 A sérült, illetőleg a balesetet észlelő személy köteles a balesetet a munkát közvetlenül irányító személynek haladéktalanul jelenteni. Ha a sérült neki felróható okból ezen kötelezettségének nem tesz eleget, a baleset munkáltatói kivizsgálása során a sérültet terheli annak bizonyítása, hogy a baleset a munkavégzés során, vagy azzal összefüggésben történt.

(2) 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 (68. §) a sérültet, halálos baleset esetén a hozzátartozót értesítenie kell.

A munkavédelmi képviselő feladata itt az adatok átadása, segítségnyújtás a kivizsgálásban.

Az eset után:

- a hasonló balesetek megelőzését célzó intézkedések megtétele (pl. londoner kocsik ellenőrzése)
- A munkáltató köteles tájékoztatni a munkavédelmi képviselőt 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.

Kockázatértékelés és egyéni védőeszköz szabályzat – gyakorlati példa egy szálloda és wellness részleg munkaköreire vonatkozóan

3.11. Kockázatértékelés

A munkavédelmi képviselőnek az egyéni védőeszközök tekintetében tisztában kell lennie a területen végzett tevékenységek veszélyeivel, amit a legjobban a munkahelyi kockázatértékelés segítségével mérhet fel.

A kockázatértékelés elkészítése munkavédelmi szaktevékenység, csak munkavédelmi képzettséggel rendelkező személy végezheti.

A kockázatértékelés során a munkáltató azonosítja a várható veszélyeket (veszélyforrásokat, veszélyhelyzeteket), valamint a veszélyeztetettek körét, felbecsüli a veszély jellege (baleset, egészségkárosodás) szerint a veszélyeztetettség mértékét.

A munkáltató a kockázatértékelést követően, annak megállapításait figyelembe véve, a feltárt kockázatok kezelése során határozza meg a védekezés leghatékonyabb módját, a kollektív, műszaki egyéni védelem módozatait, illetve az alkalmazandó szervezési és egészségügyi megelőzési intézkedéseket.

A munkáltató köteles tájékoztatni a munkavédelmi képviselőt 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.

3.11.1. Kockázatértékelés tapasztalatainak felhasználása a munkavédelmi képviselő munkájában

A munkavédelmi képviselő a kockázatértékelés áttekintése után az intézkedési terv résznél tudja azonosítani azokat a munkáltatói feladatokat, amelyek a kockázatértékelés tapasztalatai alapján a munkáltató részéről szükségesek a munkavállalókat érő kockázatok és veszélyek csökkentésére.

3.12. Egyéni védőeszköz

3.12.1. A munkavédelmi képviselő szerepe az egyéni védőeszköz ellátás során

A munkavédelmi képviselő jogai között az egyéni védelemmel kapcsolatos feladatok megvalósulásáról történő meggyőződés is megtalálható. A munkavédelmi képviselő – az Mvt. 70. §-ában leírtakat is figyelembe véve – jogosult meggyőződni a munkahelyeken az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek érvényesüléséről, így különösen

– **a munkahelyek, a munkaeszközök és egyéni védőeszközök biztonságos állapotáról** [Mvt. 72. § (1) bekezdés].

Az egyéni védőeszköz juttatásának belső rendjét a munkáltató írásban határozza meg (Egyéni védőeszköz szabályzat). E feladat ellátása munkabiztonsági és munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősül.

Egyéni védőeszközök szükségessége:

A munkavédelmi képviselő jogosult meggyőződni a munkahelyek, a munkaeszközök és egyéni védőeszközök biztonságos állapotáról,

A kockázatértékelésben felsorolt szempontok szerinti veszélyek csökkentésére a munkáltató egyéni védőeszközöket rendszeresít.

A termékek csomagolásán megtalálhatóak a veszélyre figyelmeztető piktogramok, és a termék biztonsági adatlapjának is a helyszínen elérhetőnek kell lennie.

Biztonsági adatlap:

Minden munkavállalónak tisztában kell lennie az általa felhasznált veszélyes anyagok ártalmaival, és az ellene való védekezés módjával, ezért a biztonsági adatlap H és P mondatait legalább el kell olvasni és a szabályokat be kell tartani.

3.12.2. Alapelvek

- a) a veszélyek elkerülése,
- b) a nem elkerülhető veszélyek értékelése,

- c) a veszélyek keletkezési helyükön történő leküzdése,
- d) a műszaki fejlődés eredményeinek alkalmazása,
- e) a veszély helyettesítése veszélytelennel, vagy kevésbé veszéllyessel,
- f) a kollektív műszaki védelem elsőbbsége az egyéni védelemhez képest,
- g) a munkavállalók megfelelő utasításokkal történő ellátása.

3.12.3. Egyéni védőeszköz fogalma

A munkavállalók munkahelyen történő egyéni védőeszköz használatának minimális biztonsági és egészségvédelmi követelményeit meghatározó szabályokról szóló 65/1999. /XII.22./ EüM. rendelet

– egyéni védőeszköz: minden olyan eszköz, amelyet a munkavállaló azért visel, vagy tart magánál, hogy a munkavégzésből, a munkafolyamatból, ill. a technológiából eredő kockázatokat az egészséget nem veszélyeztető mértékűre korlátozza. Továbbá egyéni védőeszköznek minősül mindaz az eszköz, vagy segédeszköz, amely az említett cél érdekében kiegészítő célú és kapcsolódik valamilyen módon a védelmet nyújtó eszközhöz.

Azt, hogy ezt a követelményt egy eszköz kielégíti, a minősítő bizonyítvány alapján lehet eldönteni. Így a jogszabályok értelmében egyéni védőeszköz az a védelmi képességgel rendelkező eszköz, amelynek e tulajdonságát a minősítő bizonyítvány igazolja, vagyis tanúsítja.

Nem minősül egyéni védőeszköznek a munkaruha, / melynek kihordási ideje van /, az egyenruha, a formaruha és minden olyan öltözet, amelyet nem a munkavállaló egészségének és biztonságának védelmére terveztek, gyártottak és nem rendelkezik minősítő bizonyítvánnyal.

3.12.4. Egyéni védőeszközök használatának feltételei

A védőeszköz személyes használatra szolgál. Ez azt jelenti, hogy az érintett munkavállaló személyes használatára kell kiadni. A munkavállalók egymás között nem cserélhetik, illetve egymásnak nem adhatják át.

Az egyéni védőeszköznek kihordási ideje nincs, a munkavállaló tulajdonába nem megy át, cseréjét a munkáltatónak abban a pillanatban biztosítani kell, amikor a védőeszköz elvesztette védelmi képességét.

A védőeszközt a munkáltató ingyenesen köteles biztosítani a munkavállaló részére, azért semmilyen ellenszolgáltatást nem kérhet. A munkavállaló ugyanakkor a részére rendelkezésre bocsátott egyéni védőeszközt nem viheti el a munkahelyéről, kivéve azt az esetet, ha a munkavégzés a telephelyen kívül történik és ott egyéni védőeszköz viselése szükséges.

A munkavállaló a védőeszköz használatáról nem mondhat le. Ez azt jelenti, ha a munkavállaló jelzi is a Szálloda, étterem igazgatója felé azt az álláspontját, mely szerint nincs szüksége az egyéni védőeszközre, azt nem kívánja viselni, és ezért a felelősséget átvállalja, azt a Szálloda, étterem igazgatója nem fogadhatja el, mert a rendelkezésre álló szabályok szerint kötelező az egyéni védőeszköz használata. Ha ezt nem teszi meg az adott munkaterületen, a fennálló kockázatok mellett tovább nem foglalkoztatható.

3.12.5. Munkavállalói kötelezettségek

Az Mvt. a munkáltató és a munkavállaló együttműködését határozza meg és ezért a munkavállalói kötelezettségeket is rögzíti.

Ennek értelmében a munkavállaló köteles a rendelkezésére bocsátott egyéni védőeszközt – megfelelően /rendeltetésszerűen/ használni és annak – tisztításáról a tőle elvárható módon gondoskodni.

A munkavállalónak tehát nemcsak joga, hanem kötelezettsége is az egyéni védőeszköz viselése, tisztítása, karbantartása.

A munkavállaló köteles haladéktalanul tájékoztatni a vezetőjét, ha megítélése szerint a számára előírt védőeszköz elvesztette védelmi képességét. A védelmi képességét veszített egyéni védőeszköz tovább nem használható. Az elhasználdott védőeszközt hulladékként, külön jogszabályban, meghatározott esetekben veszélyes hulladékként kell kezelni.

3.12.6. Egyéni védőeszköz használatának munkáltatói ellenőrzése

A munkáltató ellenőrzi a védőeszközök rendeltetésszerű használatát, aminek *ajánlott szempontjai:*

A munkavállaló egyéni védőeszköz használatára való alkalmassága terén:

- a munkavállaló egészségügyi alkalmasságára,
- a munkavállalónak a szakterület ellátásához szükséges képzettségére,
- a munkavállaló munkakezdés előtti állapotára,
- a munkavállaló munkavégzés közbeni állapotára,
- a munkavállaló munkavégzést követő állapotára.

Az egyéni védőeszköz állapota tekintetében:

- a védőeszköz azonosíthatóságára,
- a védelmi szint meglétére,
- a védelmi szint időszakos vizsgálatának megtörténte,
- a tisztítás gyakoriságára és szakszerűségére
- a védőeszközzel történő bánásmódra,

ezen belül szempontok:

- a védőeszközök tárolása,
- a védőeszközök karbantartása, javítása,
- a védelmi képességét veszített eszközök védőeszközzé alkalmatlanná tétele,
- a meghatározott védőeszközök veszélyes hulladékként történő kezelése,

Az egyéni védőeszköz használata vonatkozásában:

A munkavállaló használja-e a védőeszközt?

- A munkavállaló a megfelelő védőeszközt használja-e?
- A munkavállaló rendeltetésszerűen használja-e a védőeszközt?
- A védőeszköz munkavégzés közbeni tisztítása megtörtént-e?
- A védőeszközök munkavégzés közbeni tárolása megfelelő-e?
- A védőeszközök munkavégzés utáni ellenőrzése az ismételt használatba vehetőség megállapítása érdekében, az ismételt használatbavétel előkészítése érdekében.

3.12.7. Egyéni védőeszköz használatára történő oktatás követelményei, módja

Az Mvt. 55.§. /1/ bekezdése értelmében a munkáltatónak oktatás keretén belül gondoskodnia kell arról, hogy a munkavállaló

- munkába álláskor,
- a munkahely, vagy a munkakör megváltozásakor, valamint az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés körülményeinek megváltozásakor,
- munkaeszköz átalakításakor, új munkaeszköz üzembe helyezésekor,
- új technológia bevezetésekor

elsajátítsa és a munkavégzés, foglalkoztatás teljes időtartama alatt rendelkezzen az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés elméleti és gyakorlati ismereteivel, megismerje a szükséges szabályokat, utasításokat és információkat.

Ezen belül mindazt a speciális ismeretet, ami az adott munkakör, illetve munkavégzés során szükséges. Ide tartozik az egyéni védőeszközök használatának megismertetése is. Az új felvételt követően viszont a munkáltatónak biztosítania kell, hogy a munkavállaló ezekkel az ismeretekkel foglalkoztatásának teljes időtartama alatt rendelkezzen.

Az egyéni védőeszközöknél a munkavállalót ki kell oktatni arról, hogy

- az általa használt védőeszköz milyen képességgel rendelkezik,
- mikor szűnik meg a védelmi képesség,
- további szükséges ismeretekről, amely biztosítja a védőeszköz használatát.

Bár tételes előírás nincs, de időközönként célszerű megismételni ezt az oktatást és ennek megtörténtét írásban dokumentálni.

Köteles a munkáltató előzetesen tájékoztatni a munkavállalót azoknak a kockázatoknak a jellegéről és mértékéről, amellyel szemben a védőeszköz használata őt megvédi, továbbá gondoskodni kell arról, hogy szükség esetén gyakorlati képzéssel a munkavállaló megtanulja a védőeszköz használatának módját. A védőeszköz rendelkezésre bocsátásával egyidejűleg át kell adni a munkavállalónak az egyéni védőeszköz magyar nyelvű felhasználói tájékoztatóját és használati utasítását.

A tájékoztatást és a gyakorlati képzést a munkáltatónak írásban kell dokumentálnia, azt a munkáltatóval alá kell íratnia, továbbá – kérelemre az ellenőrzést végző hatóság részére a dokumentumot be kell mutatnia.

3.12.8. Egyéb, jogszabályi rendelkezések

Abban az esetben, ha az egyéni védőeszköz rendeltetésszerű használata közvetlenül veszélyeztette a munkavállaló egészségét és biztonságát, vagy ezzel összefüggésben munkabaleset következett be, akkor az egyéni védőeszköz megfelelőségét az munkáltatónak soron kívül vizsgálnia kell.

A vizsgálat elvégzéséig annak használatát meg kell tiltani. A vizsgálat elvégzése munkabiztonsági szaktevékenység.

Az egyéni védőeszköz használata közben bekövetkezett munkabaleset, vagy veszélyeztetés esetén:

- a megfelelőség vizsgálata annak megállapítását jelenti, hogy a fennálló veszélyek, illetve ártalmak ellen a megfelelő védőeszközt, biztosították-e és azt rendeltetésszerűen használták-e.

Azokat a munkavállalókat, akik rendszeres munkavégzésük alapján nem jogosultak egyéni védőfelszerelés, védőöltözet, ill. védőlábbeli juttatásra, de esetenként ártalmakat okozó feladatokat is ellátnak, az ártalom idejére el kell látni őket a védőfelszerelésekkel, ruházattal.

Az egyéni védőeszköz juttatásának belső rendjét a munkáltató írásban határozza meg. E feladat ellátása munkabiztonsági és munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősül.

IV. MUNKAVÉDELMI OKTATÁS

TEMATIKA VENDÉGLÁTÁS-IDEGENFORGALMI TERÜLETRE VONATKOZÓAN – MUNKAKÖRÖNKÉNT

A munkavédelmi képviselő jogainak gyakorlása keretében részt vehet a munkáltató azon döntései előkészítésében, amelyek hatással lehetnek a munkavállalók egészségére és biztonságára, ideértve a szakemberek előírt foglalkoztatására a munkavédelmi oktatás megtervezésére és megszervezésére, az új munkahelyek létesítésére vonatkozó döntéseket is.

A munkáltatónak oktatás keretében gondoskodnia kell arról, hogy a munkavállaló

a) munkába álláskor,

b) munkahely, vagy munkakör megváltozásakor, valamint az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek változásakor,

c) munkaeszköz átalakításakor vagy új munkaeszköz üzembe helyezésekor,

d) új technológia bevezetésekor

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

Az ismeretek megszerzéséig a munkavállaló önállóan nem foglalkoztatható.

Az alábbiakban a munkavédelmi képviselők munkavédelmi ismereteinek bővítése céljából néhány vendéglátás-idegenforgalmi munkakör oktatási tematikáját mutatjuk be.

4.1. Munkavédelem az irodában

Térkövetelmények

A munkahelyet úgy kell megtervezni és méretezni, hogy a használatnak legyen elegendő tere testhelyzete és mozgásai változtatásához.

Megvilágítás

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.

Tükröződés és fényvisszaverődés

A képernyős munkahelyeket úgy kell megtervezni, hogy 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 munkahelyhez tartozó berendezések okozta zajt figyelembe kell venni a munkahely berendezésekor, különös tekintettel arra, hogy ne zavarja a figyelmet és a beszédmegértést.

Munkahelyen való közlekedés

Az iroda, a folyosók, az udvar, ill. a szálloda, étterem teljes területén történő közlekedés során figyelemmel kell lennie a padozat épségére, az esetleg nedves járófelületre, folytonossági hibákra, csúszásveszélyre. A közlekedési utakat teljes szélességükben szabadon kell tartani, ott anyagokat elhelyezni még ideiglenesen sem szabad, elektromos vezetékeket azon átvezetni nem szabad. Az ajtók nyitási-irányát jelölni kell.

Példa: A csúszásveszélyt ugyan jelölték, de nem megfelelő módon.

Lépcsőkön a biztonságos közlekedést biztosítani kell, megfelelő lábbelit kell viselni.

Ülő munkavégzés során fontos a helyes testtartás betartása és időszakos felülvizsgálata.

Az irodahelyiségeknek is elegendő padlófelülettel, belmagassággal és légtérrel kell rendelkezniük ahhoz, hogy a munkavállalók a munkát egészségük, biztonságuk, vagy kényelmük veszélyeztetése nélkül végezhessék.

Valamennyi munkavállaló számára legalább 2 m² szabad területet kell biztosítani a mozgáshoz. Ha ez műszaki okokból nem valósítható meg, és legalább 1 m² mozgási területet sem lehet kialakítani, úgy a munkavállaló részére a mun-

kahelye közvetlen közelében legalább 1,5 m² méretű, mozgását lehetővé tevő helyet kell biztosítani.

Az irodában csak rögzített és szilárd, csúszást gátló padlózat alkalmazható, amelyen nem lehetnek veszélyes kiemelkedések, mélyedések, vagy lejtők.

Szellőztetés

Az irodákban is biztosítani kell az elegendő mennyiségű és minőségű, egészséget nem károsító levegőt.

A szellőztetés céljára szolgáló túlnyomásos, kiegyenlített, depressziós szellőztetést biztosító műszaki rendszerek biztonsági berendezésnek minősülnek. Megfelelő működésüket időszakos, biztonsági felülvizsgálat keretében mérésenként kell ellenőrizni.

Az irodákban a dolgozó munkahelyei számítógépekkel, nyomtatókkal, asztali számológépekkel vannak ellátva. Fontos, hogy a munkavégzés során az elektromos berendezéseket az érintésvédelmi előírásoknak megfelelően használjuk. A kilógó vezetékek könnyen elesés, elbotlás veszélyét rejtik magukban, ezért ezeket lehetőség szerint a közlekedési útvonalakon kívül rögzítsük. A sérült vezetékeket, elektromos berendezéseket áram alá helyezni tilos. A készülék meghibásodását, sérülését azonnal jelezni kell a közvetlen vezető felé, aki a szükséges intézkedést megteszi. Az iratüző gépek működtetésénél ügyeljünk arra, hogy a forgó-aprító kerekek közé nehorog beszoruljon nyakkendő, kendő vagy bármely ruhadarabunk. Az asztali lámpa az iroda világítását hivatott megfelelően megtámogatni, igény szerint. Ha úgy érezzük, hogy szükséges, kapcsoljuk fel.

Az irodai munkahelyeken görgős forgószékek használhatók. Ennek megfelelő beállítása az esetleges gerincproblémák megelőzését szolgálja. Figyeljük oda a székek beállítására, valamint arra, hogy ha huzamosabb ideig ülünk az íróasztal mellett, időnként álljunk fel és mozogjunk, a megfelelő vérkeringés érdekében.

Hőmérséklet

Az iroda hőmérsékletének a munkavégzés teljes időtartama alatt az emberi szervezet számára megfelelőnek kell lennie. Ez azt jelenti, hogy 0,5 m magassággban a következő hőmérsékletet kell biztosítani: léghőmérséklet: 20-22.

Olyan ablakokat, tetőablakokat és üvegfalakat kell alkalmazni, amelyek a munka és a munkahely jellegének megfelelően kiküszöbölik az erős napsugárzás hatásait.

A fűtőtestek megválasztásánál és elhelyezésénél gondoskodni kell arról, hogy azok ne idézhessék elő a munkahelyi légtér szennyezését, illetve a munkavállalók túlzott felmelegedését, vagy lehűlését.

A klímakörnyezet kedvezőtlen hatásainak megelőzése céljából munkaszervezési intézkedéseket kell tenni, védőitalt biztosítani

4.1.1. Szállodavezető, recepciós, értékesítési munkatárs, pénzügyi munkakörök Képernyős munkahely

Képernyős munkahelynek minősül az olyan munkaeszközök együttese, amelyhez a képernyős eszközön kívül csatlakozhat adatbeviteli eszköz (billentyűzet, szkennel, kamera, egyéb adatbeviteli eszköz), egyéb perifériák (mutatóeszköz, nyomtató, plotter, lemezegység, modem stb.), de idesorolandók az esetleges tartozékok, az ember-gép kapcsolatot meghatározó szoftver, az irattartó, a munkaszék, a munkasztal vagy munkafelület, a telefon, valamint a közvetlen munkakörnyezet.

A munkáltató a munkafolyamatokat úgy szervezi meg, hogy a folyamatos képernyő előtti munkavégzést óránként legalább tízperces – össze nem vonható – szünetek szakítsák meg, továbbá a képernyő előtti tényleges munkavégzés összes ideje a napi hat órát ne haladja meg.

Szem- és látásvizsgálat

A munkáltató köteles a foglalkozás-egészségügyi orvosnál kezdeményezni a munkavállaló szem- és látásvizsgálatának elvégzését

A képernyős munkakörben történő foglalkoztatás megkezdése előtt (képernyős munkakörnek minősül az olyan munkakör, amely a munkavállaló napi munkaidejéből legalább négy órában képernyős munkahelyen képernyős eszköz használatát igényli, ideértve a képernyő figyelésével végzett munkát is), ezt követően kétévenként, amennyiben olyan látási panasza jelentkezik, amely a képernyős munkával hozható összefüggésbe.

A munkavállaló – az egyébként kötelező időszakos alkalmassági vizsgálatokon túlmenően – köteles a fent említett vizsgálaton részt venni.

A vizsgálatot az orvos végzi el, és indokolt esetben a munkavállalót szemészeti szakvizsgálatra utalja be. Ha például a munkavállalót foglalkoztató munkáltatónál működő orvos megállapítja, hogy a munkavállaló részére a képernyő előtti éles látást biztosító szemüveg válhat szükségessé. Képernyő előtti munkavégzéshez éles látást biztosító szemüvegnek minősül a szemészeti szakvizsgálat eredményeként meghatározott, a képernyő előtti munkavégzéshez szükséges szemüveglencse, és ennek a lencsének a rendeltetészerű használatához szükséges keret, ide nem értve a munkavállaló által a képernyő előtti munkavégzéstől függetlenül egyébként is használt szemüveget vagy kontaktlencsét. Ha a szemészeti szakvizsgálat eredményeként indokolt, illetve a munkavállaló által használt szemüveg, vagy kontaktlencse a képernyő előtti munkavégzéshez nem megfelelő, a munkáltatónak el kell

látnia a munkavállalót a minimálisan szükséges, a képernyő előtti munkavégzéshez éles látást biztosító szemüveggel, Ennek, valamint a vizsgálatoknak a költségei a munkáltatót terhelik.

A képernyős munkahely kialakításának minimális követelményei

A képernyős berendezést úgy kell kialakítani, üzembe helyezni, illetve üzemben tartani, hogy rendeltetésszerű használat esetén ne jelentsen egészségi kockázatot vagy balesetveszélyt a munkavállalók számára.

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, villódzásoknak, 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. A képernyő legyen mentes olyan tükröződéstől és fényvisszaverődéstől, amely a használónak kényelmetlenséget, látási nehézséget okozhat. Külön monitorpolcot, vagy állítható asztalt is kell biztosítani a dolgozó számára.

Billentyűzet

A billentyűzetnek dönthetőnek és a monitortól különállónak kell lennie annak érdekében, hogy a használó kényelmes munkatesttartást vehessen fel, karja és keze ne fáradjon el. A billentyűzet előtt legyen elég hely ahhoz, hogy a számítógépkezelő 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.

Munkaasztal vagy munkafelület

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 akkor megfelelő, ha állítható, és a használó számára kényelmes olvashatóságot biztosító helyzetben rögzíthető.

Munkaszék

A 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.

4.2. Konyhai munkakörök

4.2.1. Szakács, séf

A legveszélyesebb műveletek a kés-, és géphasználathoz kapcsolhatóak.

A kicsomagolás balesetveszélyei:

Balesetveszély forrásai lehetnek a sérült csomagolóanyagok, vagy a kicsomagoláshoz használt eszközök.

A következőkre kell feltétlenül odafigyelnie:

- törött üvegek
- elrepedt műanyag, fa, vagy fém dobozok
- konzervek éles peremei
- műanyag pántok mély sebeket okozhatnak
- olló, szike, vagy kés használata balesetveszélyt jelent.

A munkaeszközöket úgy kell kialakítani és elhelyezni, hogy azok az elvárható igénybevételeknek és a higiénés előírásoknak biztonságosan megfeleljenek, és kényelmes kezelésükhöz elegendő tér álljon rendelkezésre.

Hús bontása esetén:

Nyers hús bontásához és csontozásához húsipari védőkötény és lánckesztyű használata kötelező.

Tőkehús csontozását csak bontóasztalon, vagy bontóállványon szabad végezni. A bontóasztal sima felületű, 80-90 cm magasságú legyen.

A hústőke sima, hézagmentes legyen. Kopása esetén az utángyalulásról gondoskodni kell. A hústőke és a hozzá legközelebb eső egyéb berendezés között legalább 80 cm távolságot kell biztosítani.

Húst csak elmozdulás, eldőlés ellen biztosított állványon, illetve lazulásmentes rénvasra, vagy horogra szabad felakasztani, amelynek magassága legalább 190 cm.

Kézi horgot húsba akasztásnál a testtel ellentétes irányba kell fordítani.

Hús bontásához, csontozásához csak olyan kést szabad használni, amelynek nyelén a kéz védelmére kialakított élvédő van kiképezve a markolaton.

Hús feldolgozásakor a vágás iránya az emberi testtel ellentétes legyen.

Hústőkén, vagy bontóasztalon elhelyezett húson kést nem szabad hagyni.

Fenőacélt ütközőkarikával, vagy ütköző felülettel kell ellátni.

Bárdot, kést, fenőacélt, illetve más kéziszerszámot csak az erre kijelölt helyen szabad tárolni.

Késeket, villákat, bárdokat úgy kell a mosogatóba helyezni, hogy hegyük egy irányba álljon, és tompa végük legyen a kéz felé. Késeket és egyéb szerszámokat csak külön-külön, egyenként szabad elmosni.

Henteskést csak tokban lehet szállítani.

Fagyasztott húsok, illetve csontok darabolását kézzel vagy csontfűrészgép segítségével kell elvégezni. A darabolandó árut a rögzített csontfűrészben kell mozgatni.

Halat bontani, filézni rögzített vágódeszkán kell.

Közlekedésnél a kés, vagy villa hegyét a föld felé kell tartani. Ezek átadásánál ügyelni kell arra, hogy az átadás a nyél kézbeadásával történjen.

Gépek használata:

Gép és gépi berendezés belső terébe nyúlni, ott bármilyen munkát végezni csak a hajtómotor kikapcsolása, a forgó-, mozgó alkatrészek leállítása és hálózatról történt leválasztása után szabad.

Javítás, karbantartás, illesztés, tisztítás stb. időtartama alatt a gép, vagy a gépi berendezés kapcsolójánál a bekapcsolást megtiltó, biztonságosan rögzített feliratot kell helyezni.

Gépet, gépalkatrészt tisztítani, karbantartani csak biztonságos kézi eszközzel, szerszámmal szabad. A használható eszközöket, szerszámokat a munkáltató állapítja meg.

Amennyiben a gép, berendezés üzemeltetése közben kézi segédeszközt kell használni, a kötelezettségre felhívó táblát a gép, vagy gépi berendezés közelében, jól láthatóan el kell helyezni.

Bármilyen meghibásodás esetén, amelynek megjavítására a munkavállaló nincs feljogosítva, a gépet azonnal üzemen kívül kell helyezni és a megjavítás érdekében szükséges intézkedéseket meg kell tenni.

Gépet, gépi berendezést csak az javíthat, akit erre kiképeztek és felhatalmaztak.

Az egytetemes konyhagépre segédgépet felhelyezni, vagy levenni csak a hálózati kapcsoló kikapcsolása és hálózatról történt leválasztása után szabad.

Egytetemes konyhagépénél a szeletelő, vágó, reszelő segédgépek használata előtt meg kell győződni arról, hogy az élvédő, a védőrács elzárja a forgó, mozgó éles kések környezetét, és így azt akaratlanul sem lehet megérinteni.

Burgonyahámzó gép szennyvíz kivezetőjét tisztítani, dugulást elhárítani csak annak kikapcsolása és hálózatról történt leválasztása után szabad.

Az egyetemes konyhagép működtetése során a segédgépbe szorult alapanyagot csak a hálózati kapcsoló kikapcsolása és a gép hálózatról történt leválasztása után szabad eltávolítani.

Húsdarálót csak biztonságosan rögzített állapotban szabad használni olyan helyen, ahol a kezeléshez elegendő oldaltávolság áll rendelkezésre.

Húsdarálót szétszedni, azon kést vagy tárcsát cserélni csak a gép hálózatról történt leválasztása után szabad.

Sonka- és szalámi szeletelő gépnél a szeletelendő anyagot csak rögzítő szán segítségével szabad a körkéshez tolni.

A rögzítő részbe árut csak akkor lehet berakni, ha a gép kikapcsolt helyzetben van. A szeletelő körkés által elvágott részeket a körkéstől csak arra rendszerezített eszköz segítségével (sonkalapát) szabad eltávolítani. Az áru igazításánál a kézvédő és a kés közé benyúlni csak a gép kikapcsolt állapotában szabad.

Főzőberendezések:

Nyomás alatt lévő főzőüstből az ürítést csak a belső nyomás megszüntetése után és fokozatosan szabad megkezdeni.

Kiöntéskor a kiöntő csúccsal szemben elhelyezkedni tilos!

Kiöntést csak fokozatosan szabad végezni.

Edények fedőjét kézi leemeléskor a test felé húzva kell felemelni.

Gáz- és olajüzemű berendezéseket begyújtani csak a berendezés környezetébe és az égéstermék elvezető csatornák átszellőztetése után szabad megkezdeni.

Gázcsapot lánggal történő begyújtáskor csak akkor szabad megnyitni, ha a szükséges gyújtóeszköz égő állapotban a begyújtás helyén van.

Főzőberendezést fűtésre használni tilos!

Elektromos fűtésű húspárolót vízzel feltölteni és utántölteni csak a berendezés áramtalanítása után szabad.

Zsiradékot, vagy más gyúlékony anyagot a tűzhely felett, vagy annak közelében egyik edényből a másikba átönteni tilos!

Forró edények megfogásához, sütőberendezések forró lemezeinek és rácsainak elszedéséhez e célra kialakított segédeszközt és fogóruhát kell használni.

Főzőedényből hentesárut csak hosszúnyelű fa, vagy műanyag csipesszel, vagy villával szabad kiemelni.

Forró folyadék keveréséhez, vagy forró zsiradékba történő mártogatáshoz, sütéshez hosszú nyelű villát, fogót kell használni.

Forró folyadékot tartalmazó edényről, annak a tűzhelyről való leemelése előtt – a benne lévő étel láthatósága érdekében – a fedőt le kell venni úgy, hogy

a kicsapó gőz a munkavállalót ne érje. Ennek érdekében megfelelő segédeszközök kell használni.

Forró étellel vagy folyadékkal telt fedetlen edény, vagy üst fölé hajolni vagy felette átnyúlni tilos!

Zsírolvasztást csak száraz edényben szabad megkezdeni.

Húst, vagy hússzeleteket a testtel ellentétes irányú mozdulatokkal kell a zsírba helyezni.

Forró zsiradékkal, vagy folyadékkal telt edényt munkaasztalra, illetve tűzhelyre csak teljes alapfelületével szabad elhelyezni.

Folyadékban, vagy folyékony anyag keletkezésével járó étel sütésekor az ilyen, ételt tartalmazó edényt a sütőberendezésbe, mellmagasságnál feljebb elhelyezni nem lehet.

Forró anyagot tartalmazó edényt a padlóra helyezni tilos!

Tíz liternél nagyobb űrtartalmú, meleg, vagy forró étellel, folyadékkal telt edényt egy személynek emelni, illetve vinni nem szabad.

Húsz liter feletti űrtartalmú teli edényt a tűzhelyről csak emelő berendezéssel szabad leemelni. Ennek hiánya esetén tartalmát kisebb űrtartalmú edénybe kell átmerni.

Azt az edényt, amelyet kézzel mozgatnak, forró étellel, vagy folyadékkal csak űrtartalmának 3/4 részéig szabad megtölteni.

Forró ételt tartalmazó edényeket az e célra kijelölt, a közlekedési úttól elválasztott helyen is csak tároló zsámolyon szabad tárolni.

Forró ételt tartalmazó edény kézi szállítása előtt meg kell győződni arról, hogy a szállítási útvonal szabad, csúszásmentes.

Lépcsőn forró ételt – az adagoltakat kivéve – csak légmentesen zárt edényben szabad szállítani.

Főzőzsámolyok három oldali megközelíthetőségét biztosítani kell. A zsámolyok előtt legalább 2 m² kezelőteret kell biztosítani.

Emelő berendezéssel felnyitott edényzet fedelét visszacsapódás ellen megfelelően záródó szerkezettel biztosítani kell.

Elektromos működésű főző-sütő berendezés bekapcsolt állapotát jelzőfényel kell jelezni.

A gázpalack más hő fejlesztő berendezéstől legalább 1,5 méterre, a fogyasztó készüléktől pedig 1,3 méterre legyen, hőmérséklete 40°C-nál ne legyen nagyobb.

Konyhákban a padozatra kerülő kiömlő folyadékot, zsíros ételmaradékot rögtön el kell távolítani.

Kenyérszeletelőt csak rögzített állapotban szabad használni.

A kenyérszeletelő vágókarját kinyitás után biztonságosan meg kell támasztani.

Kézi kenyérszeleteléshez fogazott pengéjű kenyérvágókést kell használni.

Kenyer-kettévágó gép kezelésénél a kéznek a vágandó áru végén, a védőrács előtt kell elhelyezkedni. A vágókart leengedni csak az áru biztonságos behelyezése után lehet.

A munkavállaló köteles a részére kiadott és a szabványnak megfelelő, minősített védőeszközöket használni, (védőkesztyű, kötény stb.) annak hiányát, hibáját feleltesének jelezni.

4.2.2. Teremfőnök

Munkahelyen való közlekedés

Az étterem és kiszolgáló területeken történő közlekedés során figyelemmel kell lennie a padozat épségére, az esetleg nedves járófelületre, a folytonossági hibákra. A közlekedési utakat minden esetben teljes szélességükben szabadon kell tartani, ott anyagokat elhelyezni még ideiglenesen sem szabad. Az ajtók nyitási irányát jelölni kell. Lépcsőn történő biztonságos közlekedést biztosítani kell.

Megfelelő kényelmes és biztonságos lábbelik viselete szükséges.

Az esetlegesen padozatra kerülő anyagok esetén a csúszásveszélyt meg kell szüntetni.

A dolgozók irányítása során meg kell követelni a biztonságos munkavégzés szabályainak betartását, veszélyforrások megszüntetését és elhárítását.

4.2.3. Zöldség előkészítő, konyhalány, konyhai kisegítő

Köteles a megfelelő védőeszközöket használni, csúszásmentes cipő, beakadásmentes ruházat, stb.

Gép és gépi berendezés (pl. burgonyahámzó) belső terébe nyúlni, ott bármilyen munkát végezni csak a hajtómotor kikapcsolása, a forgó-, mozgó alkatrészek leállítása és hálózatról történt leválasztása után szabad.

Javítás, karbantartás, illesztés, tisztítás stb. időtartama alatt a gép, vagy a gépi berendezés kapcsolójánál a bekapcsolást megtiltó, biztonságosan rögzített feliratot kell helyezni.

Gépet, gépalkatrészt tisztítani, karbantartani csak biztonságos kézi eszközzel, szerszámmal szabad. A használható eszközöket, szerszámokat a munkáltató állapítja meg.

Amennyiben a gép, berendezés üzemeltetése közben kézi segédeszközt kell használni, a kötelezettségre felhívó táblát a gép, vagy gépi berendezés közelében, jól láthatóan ki kell függeszteni.

A munkavállalónak a munkaeszközön elhelyezett figyelmeztető feliratokat is követnie kell. A kiadott egyéni védőeszközt rendeltetésének megfelelően használni és tőle elvárható módon azt tisztítani kell.

Bármilyen meghibásodás esetén, amelynek megjavítására a munkavállaló nincs feljogosítva, a gépet azonnal üzemen kívül kell helyezni és a megjavítás érdekében szükséges intézkedéseket meg kell tenni.

Gépet, gépi berendezést csak az javíthat, akit erre kiképeztek és felhatalmaztak.

Burgonyahámzó gép szennyvíz kivezetőjét tisztítani, dugulást elhárítani csak annak kikapcsolása és hálózatról történt leválasztása után szabad.

A hámzó számszám megérintési lehetőségét reteszelt burkolat alkalmazásával kell kizárni.

A hámzó rögzített részei, és a hámzó számszám között 4 mm-nél nagyobb távolság nem lehet.

Konyhában, egyéb főzőhelyiségekben a műszakok befejezését követően – szükség esetén a műszak alatt is – takarítani kell.

Konyhai gépeket, berendezéseket úgy kell tisztítani, hogy azokon élelmiszerek ne maradjanak.

A Szabályzat hatálya alá tartozó tevékenységi körben végzett árumozgatás, szállítás, rakodás közben gyűrűt, karórát, nyakláncot viselni tilos!

Késeket, villákat, bárdokat úgy kell a mosogatóba helyezni, hogy hegyük egy irányba álljon, és tompa végük legyen a kéz felé. Késeket és egyéb számszámokat csak külön-külön, egyenként szabad elmosni.

A munkavállaló köteles a részére kiadott és a szabványnak megfelelő, minősített védőeszközöket használni, (védőkesztyű, kötény stb.) annak hiányát, hibáját fellettesének jelezni.

4.2.4. Konyhai mosogató

Veszélyesnek minősített tisztítószer(ek) biztonsági adatlapján szereplő biztonsági előírásokat be kell tartani.

A veszélyes tisztítószereket zárt szekrényben, vagy helyiségben kell tartani. A veszélyes anyagok közelében élelmiszerhez használható edények tárolása tilos, és szigorúan tilos a veszélyes anyagok ilyen edénybe való áttöltése.

Mosogatás előtt meg kell győződni az edények, evőeszközök, üvegáruk épségéről. Mosogatómedence alá gumi- vagy műanyaglapot kell helyezni, amelyet tisztán kell tartani.

Sérült edényeket, tányérokat, üvegárut, evőeszközt használni tilos!

A mosogatóban úgy kell az edényeket elhelyezni, hogy azok ne csússzanak, és ne dőljenek el. Mosogatóba csak annyi edényt szabad rakni, amely a biztonságos munkavégzést nem befolyásolja.

Mosogató és tárolás során üvegpoharakat egymásba helyezni tilos!

Késeket, villákat, bárdokat úgy kell a mosogatóba helyezni, hogy hegyük egy irányba álljon, és tompa végük legyen a kéz felé. Késeket és egyéb szerszámokat csak külön-külön, egyenként szabad elmosni.

Mosogató gép, berendezés használati utasítását be kell tartani.

Mosogatógépet, gépalkatrészt tisztítani, karbantartani csak biztonságos kézi eszközzel, szerszámmal szabad. A használható eszközöket, szerszámokat a munkáltató állapítja meg.

Amennyiben a gép, berendezés üzemeltetése közben kézi segédeszközt kell használni, a kötelezettségre felhívó táblát a gép, vagy gépi berendezés közelében, jól láthatóan ki kell függeszteni.

Bármilyen meghibásodás esetén, amelynek megjavítására a munkavállaló nincs feljogosítva, a gépet azonnal üzemben kívül kell helyezni és a megjavítás érdekében szükséges intézkedéseket meg kell tenni.

A munkavállaló köteles a részére kiadott és a szabványnak megfelelő, minősített védőeszközöket használni, (védőkesztyű, kötény stb.) annak hiányát, hibáját felettesének jelezni.

4.2.5. Felszolgáló

Munkahelyen való közlekedés

Az étterem területén történő közlekedés során figyelemmel kell lennie a padozat épségére, az esetleg nedves járólépfelületre, esetleges folytonossági hibákra, csúszásveszélyre. A közlekedési utakat minden esetben teljes szélességükben szabadon kell tartani, ott anyagokat elhelyezni még ideiglenesen sem szabad. Az ajtók nyitási irányát jelölni kell.

Lépcsőn történő biztonságos közlekedést biztosítani kell.

Megfelelő kényelmes lábbelik viselete szükséges.

Poharak és egyéb üvegtárgyak szállítására peremmel kialakított tálcákat kell használni.

A munkavállalónak a munkaeszközön elhelyezett figyelmeztető feliratokat is követnie kell. A részére kiadott egyéni védőeszközt rendeltetésének megfelelően használni és tőle elvárható módon azt tisztítani kell.

A munkavállaló köteles a részére kiadott és a szabványnak megfelelő, minősített védőeszközöket használni, (védőkesztyű, kötény stb.) annak hiányát, hibáját felettesének jelezni.

4.2.6. Hűtőberendezések, hűtőhelyiségek

A hűtőhelyiségeket úgy kell kialakítani, hogy azok ajtaját belülről segédeszköz nélkül akkor is ki lehessen nyitni, ha azt kívülről bezárták. E követelménytől el lehet tekinteni akkor, ha a hűtőhelyiség belülről nyitható vészkijáráttal van ellátva. Az ajtók belülről történő nyithatóságát naponta ellenőrizni kell.

A hűtőhelyiség belsejében elhelyezett világításkapcsolót és az ajtó zárszerkezetét fluoreszcens anyagból kialakított jelzőtáblával kell jelölni.

Azokban a hűtőhelyiségekben, ahol a belső hőmérséklet -10°C alatti és alapterülete meghaladja a 20 m^2 -t, azt elektromos hálózattal függetlenül működő vészjelző berendezéssel kell ellátni. A hűtőkamrán kívül elhelyezett vészjelzőt olyan helyre kell elhelyezni, ahol folyamatosan tartózkodnak.

A beépített húshorgokat legalább 190 cm magasságban kell elhelyezni.

Hűtőszekrény vagy hűtőpult leolvasztását a hálózatról történt leválasztás után szabad végezni. Vágó, feszítőeszközzel a jeget eltávolítani nem szabad.

4.2.7. Kávézó, barista, büfé pult

A kávézóban dolgozóknak minden esetleges baleseti veszélyforrást észre kell venniük, el kell háritaniuk, ha erre nincs módja a vezetőjét kell értesítenie a veszély elhárításának érdekében.

Kávéfőző üzemeltetése közben a nyomásmérőt rendszeresen ellenőrizni kell. Ha a vízállás nem éri el az előírt szintet, vagy azt meghaladja, továbbá, ha a nyomásértékhatára a megengedettet meghaladja, a gépet ki kell kapcsolni.

A kávéfőző biztonsági szelepet fűvatással rendszeresen ellenőrizni kell. A nyomásmérő jelzését folyamatosan figyelemmel kell kísérni.

A kávéfőző gőzszelepét megnyitni csak akkor szabad, ha a kezelő úgy helyezkedett el, hogy a hirtelen kitóduló gőz sérülést nem okozhat.

Turmixgép működése közben az üvegtartót mozgatni, levenni, feltenni, vagy a keverőpohárba nyúlni nem szabad. A gép motorját csak akkor szabad megindítani, ha a megtöltött tartályt a gépre ráhelyezték.

Poharak és egyéb üvegtárgyak szállítására tálcákat kell használni.

A vendégek, és dolgozók közlekedése során figyelemmel kell lennie a padozat épségére, nedves járófelületre, esetleges folytonossági hibákra, csúszásveszélyre. A közlekedési utakat minden esetben teljes szélességükben szabadon kell tartani, ott anyagokat elhelyezni még ideiglenesen sem szabad. Az ajtók nyitásirányát jelölni kell.

4.3. Szálloda

4.3.1. Londiner

Figyelmes közlekedésre figyelni kell. A járófelület, térburkolat egyenetlenségére és az időjárás (télén lehet csúszós, nedves) elcsúszás és botlásveszélyre. Az ajtón történő közlekedés veszélyeit is figyelembe kell venni, jelölni kell a nyitás irányát, átlátszó ajtókon figyelmeztető jelölést kell alkalmazni.

Lépcsőn történő biztonságos közlekedésnél különös figyelemmel kell lenni, megfelelő lábbeliket kell viselni, melyek nem jelentenek botlás, vagy csúszásveszélyt.

Az esetlegesen padozatra kerülő anyagokat fel kell takarítani, a csúszásveszélyre, ha az nem hárítható el azonnal figyelmeztető táblát kell kihelyezni.

A közlekedési utakat biztosítani kell, a csomagok, dobozok, bőröndök ne okozhassanak közlekedési akadályt, biztonságos elhelyezésük szervezési eszközökkel biztosítható.

A terhek helytelen emelése, mozgatása során fennáll a veszély, hogy a csigolyák között elhelyezkedő porckorongot túlterheljük. Következmény: hosszan gyógyuló, vagy egy életen keresztül megmaradó egészségügyi károsodás. Megelőzhetjük, ha a kézi anyagmozgatásnál az emelést megkönnyítő, segítő eszközöket alkalmazunk.

A teher emelésénél és szállításánál fellépő hatások elsősorban a gerincet és az ágyékcsigolyákat érik. A kialakuló terhelés mértéke függ az emelt tömegtől, az emelések számától és a testtartástól.

Nem elhanyagolható a teher fogása a környezet kialakítása és a munkát végző személyek eltérő testi adottsága sem.

Az emelés a törzs hajlításával történik és a teher elsősorban az ágyékcsigolyákra, nehezedik. Az ember életében az ágyékcsigolyák viselik a legnagyobb terhelést. A túlzott megterhelés és a helytelen testtartás a porckorong idő előtti elkopásához, sérüléséhez vezet. Már 20-25 éves korra is kialakulhat kóros elváltozás, mely egész életen át elkíséri az embert.

Fiatal korban, illetve időseknél a test nem terhelhető azonos módon, mint középkorúak esetében. Emiatt szabály írja elő nemtől, kortól függően a betartandó emelhető és vihető tömeghatárokat.

Megengedett értékek:

- Férfiak (18 évesnél idősebbek) sík talajon legfeljebb 50 kg 90 m távolságra 10%-os emelkedés max 30 m, 50 kg-nál kisebb teher arányosan nagyobb távolságra szállítható
- nők (18 évnél idősebb) 20 kg legfeljebb 60 m távolságra.

Felemelés előtt vizsgáljuk meg a terhet, felemelhető-e egyedül, segédeszköz nélkül.

A teher emelésekor:

- Az emelendő tárgygal szemben ahhoz a lehető legközelebb terpeszállásban helyezkedjünk el,
- Vegyünk fel guggoló állást úgy, hogy a lábszár és a comb között a térdünk 90 foknál nagyobb szöget ne zárjon be (az ennél mélyebb helyzetben felesleges túlterhelés keletkezik.)
- Egyenes felső testtartással fogjuk meg az emelendő terhet,
- A terhet egyenletes sebességgel, sohasem lökészerűen emeljük,
- Emelésnél nem szabad elfordulnunk,
- A teher a lehető legközelebb legyen a testhez
- Minél közelebb van a testünkhöz a felemelendő teher, annál nagyobb tömeget tudunk biztonságosan felemelni.

A terhek letétele:

- Letevés előtt vizsgáljuk meg, hogy a hely, ahová a terhet helyezni kívánjuk, megfelel-e pl. a talaj alkalmas-e a teher lehelyezésére?
- A terhet fokozatosan kell letenni.
- Nem szabad a lehelyezendő felület elérése előtt a terhet hirtelen elengedni.
- A terhet úgy mint a felemelésnél egyenes derékkal, guggolva lábunk között helyezzük le.

A munkavállaló köteles a részére kiadott és a szabványnak megfelelő, minősített védőeszközöket használni, (védőkesztyű, védőcipő) annak hiányát, hibáját felettesének jelezni.

Ha a kandallók üzemeltetése és annak előkészítése is a londiner feladata, ennek során biztosítani kell a tűzifát, és az aprófát begyűjtáshoz, gyűjtő eszközt és figyelemmel kell kísérni a kandalló üzemelését, tűzveszély ne keletkezessen. A begyűjtás és az aprófa készítés veszélyei: az esetleges égési, vágási sérülések.

Az aprófa készítés során az elvárandó tűzifát úgy kell elhelyezni, hogy azt a kezünkkel ne kelljen megtartani a baltával való vágás elkerülésének érdekében. A dolgozó munkája közben legyen figyelemmel a munka hatókörében tartózkodókra.

4.3.2. Szobaasszony

Takarítás

Tisztításra, fertőtlenítésre kizárólag minősített, engedélyezett tisztító-, fertőtlenítő szerek használhatók fel.

A tisztító-, fertőtlenítő szereket eredeti csomagolásban, felirattal ellátva, külön helyiségben, vagy zárt fém szekrényben kell tárolni.

Háztartási porszívó porzsákjának cseréjét csak a készülék csatlakozó zsinór falialjzatból történt kihúzása után szabad elvégezni.

Porszívót tilos törött, vagy hiányos burkolattal használni!

Padozat nedves kezelését csak a nedvesen tisztító készülékre vonatkozó előírásoknak megfelelő berendezéssel szabad végezni.

Vasalót hőszigetelt alátétre helyezve szabad a vasalás ideje alatt tárolni.

Vasalót hálózatra kapcsolt állapotban tilos felügyelet nélkül hagyni!

Vasalót csak e célra kijelölt helyen szabad használni.

Felmelegedett lámpaburát, izzót vizes ronggyal tisztítani tilos!

Nyílászárók tisztításakor biztosítani kell, hogy

→ a munka elvégzéséhez megfelelő tér álljon rendelkezésre,

→ ajtó-, illetve ablakszárnyak akaratlan becsukódása, illetve kinyílása ellen rögzítve legyen, függetlenül attól, hogy vízszintes vagy függőleges tengelyű.

Üvegfelületek tisztítása előtt meg kell győződni arról, hogy repedés nincs-e a tisztítandó felületen.

Csak olyan nyílászáró tisztítását szabad megkezdeni, amelyek csuklópántjai és üvegfelülete megfelelően épek.

Külső üvegfelület a helyiség belsejéből csak akkor tisztítható, ha az kihajolás nélkül, biztonságosan elérhető.

Amennyiben a helyiségből nem lehet az üvegfelületet megtisztítani, akkor a munkát végző személyt munkaövvvel kell ellátni, amelyet a helyiség belsejében oly módon kell rögzíteni, hogy az esetleg kizuhanó személy súlyát a rögzítés biztosan viselni tudja és így becsatolt munkaövvvel léphet ki a párkányra.

A nyílászáró tisztítását csak megfelelő kétágú, többcélú-, vagy pódiumlétráról, illetve fellépőről szabad végezni. Az előbbieket helyett asztalból, székből, ládából összeállított állványról a munkavégzés tilos!

2 méternél magasabban lévő ablakszerkezetek tisztítását sem támasztó, sem kétágú létráról elvégezni nem szabad.

Szőnyeget csak úgy szabad elhelyezni, hogy elcsúszást, illetve botlást ne okozzon.

Lépcsőn elhelyezett szőnyeget lépcsőfokonként feszítő szerkezettel vagy felragasztással kell rögzíteni.

Vegyszerek kezeléséhez, kiméréséhez, hígításához, töltéséhez használt eszközöket más célra használni nem szabad, azokat feltűnő módon meg kell jelölni.

A munkavállalónak a munkaeszközön elhelyezett figyelmeztető feliratokat is követnie kell. A részére kiadott egyéni védőeszközt rendeltetésének megfelelően használni és tőle elvárható módon azt tisztítani kell.

A munkavállaló köteles a részére kiadott és a szabványnak megfelelő, minősített védőeszközöket használni, (védőkesztyű, kötény stb.) annak hiányát, hibáját feleltetésének jelezni.

A dolgozók közlekedése során figyelemmel kell lennie a padozat épségére, nedves járófelületre, esetleges folytonossági hibákra, csúszásveszélyre. A közlekedési utakat minden esetben teljes szélességükben szabadon kell tartani, ott anyagokat elhelyezni még ideiglenesen sem szabad.

4.4. Gyógyászat

Gyógyászati berendezések kezelési, használati és karbantartási előírásait ismernie kell, ezeket be kell tartania, és rendszeresen felül kell vizsgálni.

Gyógyászati gépet, gépalkatrészt tisztítani, karbantartani csak biztonságos kézi eszközzel, szerszámmal szabad. A használható eszközöket, szerszámokat a munkáltató (gyógyászat vezető) állapítja meg.

Amennyiben a gép, berendezés üzemeltetése közben rendellenesség hiba keletkezik, a berendezést le kell állítani és a hibára felhívó táblát a gép, vagy gépi berendezés közelében, jól láthatóan ki kell függeszteni.

Bármilyen meghibásodás esetén, amelynek megjavítására a munkavállaló nincs feljogosítva, a gépet azonnal üzemen kívül kell helyezni és a megjavítás érdekében szükséges intézkedéseket meg kell tenni.

A munkavállalónak a munkaeszközön elhelyezett figyelmeztető feliratokat is követnie kell. A a kiadott egyéni védőeszközt rendeltetésének megfelelően használni és tőle elvárható módon azt tisztítani kell.

A vendégek, kezelésre várók és dolgozók közlekedése során figyelemmel kell lennie a padozat épségére, nedves járófelületre, esetleges folytonossági hibákra, csúszásveszélyre. A közlekedési utakat minden esetben teljes szélességükben szabadon kell tartani, ott anyagokat elhelyezni még ideiglenesen sem szabad. Az ajtók nyitásirányát jelölni kell.

A munkavállaló köteles a részére kiadott és a szabványnak megfelelő, minősített védőeszközöket használni, (védőkesztyű, kötény stb.) annak hiányát, hibáját felesetének jelezni.

4.4.1. Masször, vízugar masször

Csak olyan ápolóeszközöket szabad használni, amelyek a munkavállaló és a kezelt részére védelmet biztosítanak az eszköz alkatrészeinek mozgásából eredő, az eszköz, illetve annak részei vagy a felhasznált anyag hatásai ellen.

Az eszközöket úgy kell kialakítani és elhelyezni, hogy azok az elvárható igénybevételeknek és a higiénés előírásoknak biztonságosan megfeleljenek, és kényelmes kezelésükhöz elegendő tér álljon rendelkezésre, ezeket úgy kell kialakítani és

elhelyezni, hogy a szükséges karbantartási, tisztítási műveleteket könnyen és veszélymentesen lehessen elvégezni, amelyek mozgathatók, akaratlan elmozdulás ellen biztosító (rögzítő) szerkezettel kell ellátni.

Munkaköréhez tartozó emelési, vagy személyemelési feladatok során a vonatkozó szakmai szabályokat be kell tartania, a derék és hátsérülések elkerülése érdekében, ill. ha van a személyemelő berendezést használnia kell, annak használati utasítása szerint.

A munkavállalónak a munkaeszközön elhelyezett figyelmeztető feliratokat is követnie kell. A kiadott egyéni védőeszközt rendeltetésének megfelelően használni és tőle elvárható módon azt tisztítani kell.

Amennyiben a munkavállaló sérült személyekkel foglalkozik a kétfős munkavégzés szükségességét a felettesének jeleznie kell.

Közlekedés során figyelemmel kell lennie a padozat épségére, nedves járófelületre, esetleges folytonossági hibákra, csúszásveszélyre. A közlekedési utakat minden esetben, teljes szélességükben szabadon kell tartani, ott anyagokat elhelyezni még ideiglenesen sem szabad. Az ajtók nyitásirányát jelölni kell.

A munkavállaló köteles a részére kiadott és a szabványnak megfelelő, minősített védőeszközöket használni, (védőkesztyű, kötény stb.) annak hiányát, hibáját felettesének jelezni.

4.4.2. Úszómester

Az úszómestereknek minden esetleges baleseti veszélyforrást észre kell venniük, el kell háritaniuk, ha erre nincs módja, a vezetőjét kell értesítenie a veszély lehárításának érdekében.

Rendelkeznie kell megfelelő képzéssel, (úszómester és elsősegélynyújtó) és a szükséges orvosi igazolásokkal.

A wellness-részleg teljes területén be kell tartania a fürdőüzemeltetési szabályzatban előírtakat, a medencetérben pozícióját csak az előírt ruházatban és módon foglalhatja el.

Amennyiben munkaköréhez tartozó takarítási munkákat a leürített medencében végzi, a veszélyes anyagokra vonatkozó szabályokat fokozottan be kell tartani a zárt térre és a páraaképződésre való tekintettel.

A szálloda területén történő közlekedés során figyelemmel kell lennie a padozat épségére, nedves járófelületre, esetleges folytonossági hibákra, csúszásveszélyre. A közlekedési utakat minden esetben teljes szélességükben szabadon kell tartani, ott anyagokat elhelyezni még ideiglenesen sem szabad. Az ajtók nyitásirányát jelölni kell.

A munkavállaló köteles a részére kiadott és a szabványnak megfelelő, minősített védőeszközöket használni, (védőkesztyű, kötény stb.) annak hiányát, hibáját felettesének jelezni.

4.4.3. Animátor

Programszervezések során ügyelni kell a különböző korcsoportú résztvevők eltérő igényeire és ezek veszélyeire. Feladata a résztvevők tájékoztatása az igénybe vehető programok során felmerülő esetleges veszélyekről.

Fontos szempontok a közlekedés, a szabadban szervezett kirándulások során az évszaknak és az esetlegesen előforduló károkozók (rovarok) elleni védelem, spray, szoros öltözet használata.

A szálloda területén történő közlekedés során figyelemmel kell lennie a padozat épségére, az esetleg nedves járóléleltre, esetleges folytonossági hibákra, csúszásveszélyre. A közlekedési utakat minden esetben teljes szélességükben szabadon kell tartani, ott anyagokat elhelyezni még ideiglenesen sem szabad. Az ajtók nyitási-irányát jelölni kell.

Egyéni védőeszközt minden esetben használnia kell, az időjárásnak megfelelő öltözék, valamint az évszaknak megfelelő védőítal biztosítása szükséges.

Munkakör ellátásához a szükséges védőoltást meg kell kapnia.

Munkabalesetét, valamint esetleges kullancscsípést jelentenie kell.

Kerékpár túra esetén meg kell győződni a kerékpár megfelelőségéről: fék, világítás, gumi állapota.

Túravezetések során csak a kijelölt útvonalon szabad közlekedni.

Erdőben való túravezetés során mindig zárt cipőben és ruházatban kell a tevékenységet végezni, kullancsriasztó szert használni kell.

Városnézés, gyalogos közlekedés vagy a tömegközlekedés használata során figyelemmel kell lenni a forgalmas helyen való közlekedés veszélyeire (körültekintő közlekedés, csúszásveszély, botlás, kerékpárutak kereszteződése, járdáról való le/fellépés).

Viharos idő után a környezet változásait (az idősebb fák állapotát, sáros utak, lehullott, nedves avar, kidőlt fák) figyelembe kell venni a túravonal megtervezése során.

Gyermek foglalkozás során a játékok állapotát ellenőrizni kell, sérült játékokat le kell selejtezni, melyről nyilvántartást kell vezetni.

A játékokat a gyerekek életkorához kell igazítani és figyelni kell a gyerekek reakcióját játék közben illetve az esetleges agresszivitást meg kell előzni.

Veszélyesnek minősített tisztítószer használata során a megfelelő tárolásról gondoskodnia kell, biztonsági adatlapon található veszélyforrásokat meg kell ismernie (oktatás keretében), és a felhasználás szabályait be kell tartania.

4.4.4. Gyógytornász, edző

A tornaeszközök balesetmentes állapotáról minden esetben meg kell győződni.

A tornaterem területén történő közlekedés, gyakorlatok szervezése során figyelemmel kell lennie a padozat épségére, az esetleg nedves járófelületre, esetleges folytonossági hibákra, csúszásveszélyre. A közlekedési utakat minden esetben teljes szélességükben szabadon kell tartani, ott anyagokat elhelyezni még ideiglenesen sem szabad. Az ajtók nyitásirányát jelölni kell.

4.4.5. Só kamra, gőzkabin, szauna

A só kamrát felügyelő dolgozóknak minden esetleges baleseti veszélyforrást észre kell venniük, el kell háritaniuk, ha erre nincs módja a vezetőjét kell értesítenie a veszély lehárításának érdekében

Az eszközöket úgy kell kialakítani és elhelyezni, hogy azok az elvárható igénybevételeknek és a higiénés előírásoknak biztonságosan megfeleljenek, és kényelmes kezelésükhöz elegendő tér álljon rendelkezésre, ezeket úgy kell kialakítani és elhelyezni, hogy a szükséges karbantartási, tisztítási műveleteket könnyen és veszélymentesen lehessen elvégezni, amelyek mozgathatók, akaratlan elmozdulás ellen biztosító (rögzítő) szerkezettel kell ellátni.

A gőzkamrában, szaunában és a wellness részleg teljes területén be kell tartani a fűrdőüzemeltetési előírásokat, higiénias rendszabályokat.

A szaunában vészívó berendezésnek kell lennie, amely biztosítja az állandó lehetőséget a segítségkérésre. Felöntések idején a felhasznált anyagok (méz, tejszín, alkoholok) jellemzőit a szauna kivitelezőjével egyeztetni kell, mert a fát a felhasznált anyagok tönkretelhetik, vagy megváltoztathatják fontos jellemzőit, mint csúszásra hajlamosság, felületi kialakítás.

A szaunában a tűzvédelmi szabályokat be kell tartani, szigorúan tilos a fa szaunavödröt, vagy más éghető anyagot a szaunakályhára tenni, min. 50 cm távolságot be kell tartani.

4.4.6. Vegyszerkezelő

A veszélyes anyagok használata során szigorúan be kell tartani a biztonsági adatlapok kezelési, tárolási, felhasználási előírásait. Rendelkezésre kell állni a szükséges technikai berendezéseknek, védőeszközöknek, elsősegélynyújtó felszereléseknek, anyagoknak.

Vegyszerkezelésnél kötelesek az alábbi munkavédelmi eszközöket használni:

- saválló gumicsizma
- saválló gumikesztyű
- védőszemüveg
- saválló köpeny

A savazási művelethez legalább 2 fő szükséges, egyedül nem végezhető!
Sósavat és hypót együtt tárolni és felhasználni tilos!

Maró, vagy mérgező hatású folyadékot csak az erre a célra szolgáló ép, lezárt, törés ellen védett edényben, fajtánként csoportosítva, tartalmukat megjelölve, elkülönített, elzárható helyen szabad tárolni. Be kell tartani a vonatkozó előírásokat.

Az edényeket kiürítésük után kitisztítva, lezárva, a tele edényektől elkülönítve kell tárolni.

Ballonokban való tárolás esetén a ballonok a tárolt anyag behatásainak ellenálló, tömítőanyaggal bélelt, vesszőből, vagy vaslemezből készült, erős, fűles kosarakban legyenek.

Telt ballonokat egymásra rakva tárolni nem szabad.

Tartásuk elkülönítetten zárt és szellőztetett helyiségben történhet!

Ismernie kell az általa használt gépek, berendezések kezelési karbantartási és használati utasítását, melyeket be is kell tartania.

4.4.7. Mosoda

A mosodai gépeket eszközöket úgy kell kialakítani és elhelyezni, hogy azok az elvárható igénybevételeknek és a higiénés előírásoknak biztonságosan megfeleljenek, és kényelmes kezelésükhöz elegendő tér álljon rendelkezésre, ezeket úgy kell kialakítani és elhelyezni, hogy a szükséges karbantartási, tisztítási műveleteket könnyen és veszélymentesen lehessen elvégezni, amelyek mozgathatók, akaratlan elmozdulás ellen biztosító (rögzítő) szerkezettel kell ellátni.

4.4.8. Kozmetikus, fodrász

Csak olyan kozmetikai eszközöket szabad használni, amelyek a munkavállaló és a kezelt, illetve vendég részére védelmet biztosítanak az eszköz alkatrészeinek mozgásából eredő, az eszköz, illetve annak részei, vagy a felhasznált anyag hatásai ellen.

Az eszközöket úgy kell kialakítani és elhelyezni, hogy azok az elvárható igénybevételeknek és a higiénés előírásoknak biztonságosan megfeleljenek, és kényelmes kezelésükhöz elegendő tér álljon rendelkezésre, ezeket úgy kell kialakítani és elhelyezni, hogy a szükséges karbantartási, tisztítási műveleteket könnyen és veszélymentesen lehessen elvégezni, amelyek mozgathatók, akaratlan elmozdulás ellen biztosító (rögzítő) szerkezettel kell ellátni.

A munkavállalónak a munkaeszközön elhelyezett figyelmeztető feliratokat is követnie kell. A kiadott egyéni védőeszközt rendeltetésének megfelelően használni és tőle elvárható módon azt tisztítani kell.

4.5. Üzemeltetés

4.5.1. Karbantartó, Raktáros

A terhek helytelen emelése, mozgatása során fennáll a veszély, hogy a csigolyák között elhelyezkedő porckorongot túlterheljük. Következmény: hosszan gyógyuló vagy egy életen keresztül megmaradó egészségügyi károsodás. Megelőzhetjük, ha a kézi anyagmozgatásnál az emelést megkönnyítő, segítő eszközöket alkalmazunk.

A teher emelésénél és szállításánál fellépő hatások elsősorban a gerincet és az ágyékcsigolyákat érik. A kialakuló terhelés mértéke függ az emelt tömegtől, az emelések számától és a testtartástól.

Nem elhanyagolható a teher fogása, a környezet kialakítása és a munkát végző személyek eltérő testi adottsága sem.

Az emelés a törzs hajlításával történik és a teher elsősorban az ágyékcsigolyákra, nehezedik. Az ember életében az ágyékcsigolyák viselik a legnagyobb terhelést. A túlzott megterhelés és a helytelen testtartás a porckorong idő előtti elkopásához, sérüléséhez vezet. Már 20-25 éves korra is kialakulhat kóros elváltozás, mely egész életen át elkíséri az embert.

Fiatal korban, illetve időseknél a test nem terhelhető azonos módon, mint középkorúak esetében. Emiatt szabály írja elő nemtől, kortól függően a betartandó emelhető és vihető tömeghatárokat.

Megengedett értékek:

Férfiak (18 évesnél idősebbek) sík talajon legfeljebb 50 kg súlyt, 90 m távolságra, 10%-os emelkedéssel szállíthatnak. Max. 30 m, 50 kg-nál kisebb teher arányosan nagyobb távolságra szállítható.

Nők (18 évnél idősebb) 20 kg súlyt, legfeljebb 60 m távolságra szállíthatnak.

Felemelés előtt vizsgáljuk meg a terhet, felemelhető-e egyedül, segédeszköz nélkül.

A teher emelésekor:

- Az emelendő tárggyal szemben ahhoz a lehető legközelebb terpeszállásban helyezkedjünk el,
- Vegyünk fel guggoló állást úgy, hogy a lábszár és a comb között a térdünk 90 foknál nagyobb szöget ne zárjon be (az ennél mélyebben helyzetben felesleges túlterhelés keletkezik.)
- Egyenes felső testtartással fogjuk meg az emelendő terhet.
- A terhet egyenletes sebességgel, sohasem lökészerűen emeljük.
- Emelésnél nem szabad elfordulnunk.
- A teher a lehető legközelebb legyen a testhez.

- Mennél közelebb van a testünkhöz a felemelendő teher, annál nagyobb tömeget tudunk biztonságosan felemelni.

A terhek letétele:

- Letevés előtt vizsgáljuk meg, hogy a hely, ahová a terhet helyezni kívánjuk, megfelel-e (pl. a talaj alkalmas-e) a teher lehelyezésére?
- A terhet fokozatosan kell letenni.
- Nem szabad a lehelyezendő felület elérése előtt a terhet hirtelen elengedni.
- A terhet – úgy, mint a felemelésnél – egyenes derékkal, guggolva lábunk között helyezük le.

Anyagokat terjedelmük, fajtájuk, alakjuk, súlyuk, mennyiségük, egyéb fizikai és vegyi tulajdonságuk, egymásra hatásuk, továbbá a környezetből adódó behatások (pl. rázkódás, rezgés, vegyi, fény), a tárolóhely megengedhető maximális teherbírása és a tűzrendészeti előírások figyelembevételével veszélymentesen kell tárolni.

Raktárakban, állványokon, polcokon a legnagyobb megengedhető terhelhetőséget fel kell tüntetni.

Egészségre káros, robbanás- vagy tűzveszélyes stb. tárolt anyagok mellett táblán fel kell tüntetni az anyag pontos megnevezését, tűzveszélyességi osztályba tartozását, tulajdonságát, a kezelésre, az egyéni védőeszközökre és a veszély esetén szükséges tennivalókra vonatkozó előírásokat.

Éghető, robbanásveszélyes elegyek képződésére alkalmas anyagok, folyadékok, gázok göngyölegeit csak szikramentes szerszámmal szabad felnyitni.

Minden göngyöleg (tartály, edény stb.) csak olyan anyaggal tisztítható, amely a göngyöleg tartalmával nem lép robbanásveszélyes reakcióba.

Az olyan anyagok, amelyek vízzel, vagy a levegő nedvességtartalmával reakcióba lépnek, és ezáltal bárki biztonságát, vagy egészségét veszélyeztethetik, csak légmentesen is lezárt göngyölegben szállíthatók és tárolhatók.

A göngyölegek (tárolóedények stb.) biztonsági követelményeire értelemszerűen az anyagmozgatási szabályokat kell alkalmazni.

Kerülendő példa: Helytelen tárolás (Gázpalackok tárolása szabálytalan, menekülési útvonal hiánya, ledőlés, leborulás veszélye)

4.5.2. Kertész, udvaros, segédmunkás

Ismernie kell az általa használt gépek, berendezések kezelési karbantartási és használati utasításait, melyeket be is kell tartania.

Munkaeszközök használatánál a védőeszközök viselete fontos, különösen a védőálc használata, be kell tartani a kezelési használati szabályokat, a munkavégzés során nagy elővigyázattal kell lenni a munkatérben tartózkodó személyekre.

Fűnyíró, fűkasza, sövényvágó használata során nagy figyelmet kell fordítani az elektromos vezetékek épségére, a vágó élek testközelségbe kerülésének megakadályozására. Nedves, esős időben nem szabad munkát végezni szabad területen. Akadályelhárítás csak leállított, feszültségmentesített állapotban lehetséges.

Talicska és más szállítóeszköz használata során az anyagmozgatási szabályok betartása kötelező.

A Szálloda, étterem területén történő közlekedés során figyelemmel kell lennie a padozat épségére, az esetleg nedves járófelületre, esetleges folytonossági hibákra, csúszásveszélyre. A közlekedési utakat minden esetben teljes szélességükben szabadon kell tartani, ott anyagokat elhelyezni még ideiglenesen sem szabad. Az ajtók nyitásirányát jelölni kell.

4.5.3. Lakatos-hegesztő

Ismernie kell az általa használt gépek, berendezések kezelési, karbantartási és használati utasításait, melyeket be is kell tartania.

4.5.4. Alkalomszerű tűzveszélyes tevékenység

Nyílt lánggal, izzással, magas hővel járó tevékenységet, hegesztést, lángvágást, melegítést, tűzrakást csak írásbeli engedély alapján és az abban foglaltak betartásával lehet végezni.

Engedélyt a munkát végeztető vezető adhat ki, helyszíni szemle alapján, szabványos nyomtatványon.

A Szálloda, étterem területén, külső gazdasági társaság által végzett tűzveszélyes tevékenységre az engedélyt a külső társaság vezetője vagy megbízottja adja meg, ezt azonban a Szálloda, étterem vezetőjének jóvá kell hagynia.

A tevékenység során esetleg keletkező tűz oltására alkalmas tűzoltó felszerelést, készüléket kell készenlétben tartani.

Tűzveszélyes tevékenységet csak érvényes szakvizsgával rendelkező személy végezhet.

Lánghegesztés esetén a környezetet az éghető anyagoktól meg kell tisztítani, illetve vizes ruhával, fémlemezzel meg kell védeni a szikráktól, a szomszédos helyiségek falában lévő nyílásokat el kell fedni, meg kell akadályozni az izzó fémrészek átjutását.

Hegesztést csak műszakilag kifogástalan, üzembiztos hegesztő felszereléssel szabad végezni. Hibás, sérült berendezést, szivárgó palackot, repedt, sérült tömlőt használni tilos.

A munka befejezésekor a helyszínt át kell vizsgálni és minden olyan körülményt meg kell szüntetni, ami tüzet okozhat.

A Szálloda, étterem területén történő közlekedés során figyelemmel kell lennie a padozat épségére, az esetleg nedves járófelületre, esetleges folytonossági hibákra, csúszásveszélyre. A közlekedési utakat minden esetben, teljes szélességükben szabadon kell tartani, ott anyagokat elhelyezni még ideiglenesen sem szabad. Az ajtók nyitásirányát jelölni kell.

4.5.5. Villanszerelő

A villanszerelő dolgozóknak munkakezdés előtt, az esetleges baleseti veszélyforrásokat észre kell venniük, el kell háritaniuk, ha erre nincs módjuk a munkahely vezetőjét kell értesíteniük a veszély elhárításának érdekében.

Szigorúan használnia kell a részére biztosított védőfelszereléseket, védőeszközöket.

Ha valaki elektromos áramütésből balesetet szenved, a cél az, hogy a beteg minél előbb szakszerű (orvosi vagy kórházi) ellátásban részesüljön.

A teendők elvi sorrendje:

Kiszabadítás az áramkörből, elsősegélynyújtás. – Az orvos, vagy a mentők értesítése. – A tűzoltóság és a rendőrség értesítése (ha szükséges). – A munkahelyi vezetők értesítése.

A sorrend az adott szituációtól függően változhat! (pl.: Ha az áramütést szenvedett egyént meg sem lehet közelíteni, akkor először a tűzoltókat kell értesíteni!)

Kiszabadítás az áramkörből: Általában az áramütött személy izomgörcs miatt nem tud kiszabadulni az áramkörből, ezért a lehető leggyorsabban ki kell onnan szabadítani, de úgy, hogy a segélynyújtó saját testi épségét ne veszélyeztesse!

A legegyszerűbb mód, ha lekapcsoljuk az áramkör főkapcsolóját, ha ezt nem tudjuk megtenni, akkor valamilyen szigetelő anyaggal kell elhúzni, vagy eltolni az áramkörből (pl.: száraz fa, többretegű ruha, műanyag anyagok, papír).

Menteni csak 1000 V alatti áramkörből szabad, nagyfeszültségű áramkörből még szakképzetteknek is életveszélyes. Jó, ha mentés megkezdése előtt a segélynyújtó segítséget kér, vagy valamilyen módon felhívja magára a figyelmet!

Elsősegélynyújtás: Kiszabadítás után az elsősegélynyújtást azonnal meg kell kezdeni. A teendőket a károsodás mértéke határozza meg.

1. Az áramütöttnek semmilyen panasza nincs, sőt elutasítja a segítségnyújtást. Ekkor is segítenünk kell, mert néhány perc múlva kamrai fibrilláció léphet fel, ami a halálához vezethet. Ne engedjük dolgozni, se mozogni, fektessük vagy ültessük le és gondoskodjunk a minél előbbi szakszerű ellátásról. Ételt, italt és gyógyszert NE adjunk a betegnek!
2. Esméletét veszette, de lélegzik. Ruháját lazítsuk meg, száját tegyük szabaddá, ha az arca sápadt, akkor a lábát, ha vörös az arca, akkor a fejét emeljük meg.

Az eszméletre térítéshez az arcát vagy a mellkasát kézzel vagy vizes ruhával dörzsöljük, paskoljuk, szagoltassunk vele szúrós szagú anyagot! Amíg magához nem tér itatni tilos! Minél előbb kerüljön orvoshoz.

3. Légzése nincs, de pulzusa van. Száját tegyük szabaddá, és azonnal kezdjük meg a mesterséges lélegeztetést, melynek több módszere is van! Az egyik ilyen módszer szerint a balesetest bal oldalára fektetjük úgy, hogy arca félig a föld felé kerüljön. Bal lábát kinyújtjuk és testét a felhúzott jobb lábával megtámasztjuk. Ekkor nyelve automatikusan előre csúszik, és a légutak szabaddá válnak. Lábaink a balesetes mellett térdeplő helyzetben legyenek, és a szabadon maradt jobb karját magasra felhúzzuk (belégzés), majd erősen a mellkasához nyomjuk (kilégzés). Percenként 17-18 légzés szükséges. A lélegeztetést addig kell folytatni, míg meg nem indul a légzés vagy be nem áll a halál.
4. Nincs vérkeringés, szíve megállt. Ez a klinikai halál állapota. A klinikai halál állapota nem tarthat tovább néhány percnél, különben az agy maradandó károsodást szenved.

Az újraélesztés szívmasszázsából és mesterséges lélegeztetésből áll. 8 szívmasszázs után 2 lélegeztetést kell végezni úgy, mintha percenként 18 légzés és 72 szívverés lenne.

A szívmasszázsor a hanyatt fekvő balesetes mellé kell térdelni. Egyik kezünket helyezzük a szegycsont alsó harmadára úgy, hogy tenyerünk a mellkas bal oldalán legyen, ujjaink pedig a fej irányába mutassanak, és tegyük a másik kezünket erre keresztbe. Erőteljesen és periodikusan a szívritmus ütemében nyomkodjuk a mellkast, de ügyeljünk arra, hogy a szegycsont- vagy bordatörést ne okozzunk. Lehet, hogy a feladat megerőltető, de a kitartással megmenthetsz egy embert!

Azokon a munkahelyeken, ahol fokozott az áramütés veszélye, csak kioktatott segítővel végezhet munkát.

Ismernie kell az általa használt gépek, berendezések kezelési karbantartási és használati utasításait, melyeket be is kell tartania.

4.6. Tűzvédelmi ismeretek

A dolgozók ismerjék a munkahelyükre vonatkozó, valamint az általános tűzvédelmi szabályokat, előírásokat, menekülési útvonalakat, tűzjelzési lehetőségeket, a rendelkezésre álló tűzoltó felszerelések használatát.

Dohányozni csak az arra kijelölt helyen szabad, illetve ahol az tüzet, robbanást nem okozhat és tábla azt nem tiltja.

Égő dohányneműt, gyufát tilos olyan helyre tenni vagy eldobni, ahol tüzet, vagy robbanást okozhat. Hamutartókat tilos papírkosárba vagy éghető anyagot tartalmazó edénybe üríteni.

Az elektromos berendezések hibáit figyelemmel kísérjük és hiba esetén szakszerűen végeztessék el a javítást. A kávéfőző, rezsó és hőszugárzó berendezések áramtalanítását használat után minden esetben végezzék el.

A közlekedési utakon anyagot, árut egyéb eszközöket elhelyezni még ideiglenesen sem szabad, hogy az esetleges életmentést, tűzoltást és menekülést ne akadályozzák.

Kerülendő példa: menekülési út eltorlaszolása

Az észlelt, vagy tudomására jutott tűzvédelmi hiányosságot, rendellenességet meg kell szüntetni, illetve felettesétől intézkedést kell kérni a veszély elhárítására.

A menekülési útvonalak jelölve vannak, a menekítésben a Szálloda, étterem területén tartózkodó vendégeknek segítséget kell nyújtani.

A munkatársak figyelmét fel kell hívni a tűzveszélyre, ha szabálytalanságot követnek el, és maradéktalanul intézkedni kell az esetleges tűzveszély elkerülése érdekében.

Munkaidő befejezésekor gondoskodnia kell a tűzmegeelőzési szabályok maradéktalan betartásáról, felelős személyt kell megbízni a közművek, az ajtók, ablakok megfelelő zárására, a kulcsok tárolására.

Tűz esetén hatékonyan közre kell működni a gyors jelzés, oltás, élet és anyagmentés végrehajtásában. A tűzoltóságot még az eloltott tűzről is értesíteni kell.

4.6.1. Tűzjelzés

Aki tüzet, vagy annak közvetlen veszélyét észleli, illetve arról tudomást szerez, köteles azonnal jelenteni a Tűzoltóságnak a 105 vagy 112 telefonszámon a következők szerint:

- a tűz pontos helyét (város kerület, épület, emelet, helyiség)
- mekkora a tűz és milyen anyagok égnek,
- mi van veszélyben, (emberi élet, robbanásveszélyes anyagok)
- tűzjelző nevét és telefonszámát.

A tüzet először észlelő dolgozó haladéktalanul köteles riasztani munkatársait. Részt kell vennie a tűz megfékezésében, oltásában, és az életmentésben a rendelkezésre álló eszközökkel.

Irodában tűzveszélyes folyadékot, anyagot tárolni, használni még ideiglenesen sem szabad.

Kávéfőzésre kijelölt helyen a főző, illetve a rezsó alá hőszigetelő alátétet kell tenni, és az éghető anyagtól legalább 0,5 méter távolságra kell elhelyezni.

Menekülési útvonaljelzések ellenőrzése

→ Az elektromos áramforrásról működő menekülési útvonaljelzések működőképességét rendszeresen, de legalább hetente próbával ellenőrizni kell, melyről ellenőrzési naplót kell vezetni. A meghibásodott elemeket (akkumulátor, fénycső) haladéktalanul cserélni kell.

Tűzoltó készülékek

- 20 évig tartható életben
- 10 évente teljes karbantartás
- 5 évente közép karbantartás
- 1 ill. ½ évente alap ellenőrzés
- ¼ évente szemrevételezéses ellenőrzés

Tűzvédelmi felszereléseket (tűzoltó készülék, tűzcsap, elszívó berendezés stb.) és elektromos kapcsolótáblákat/szekrényeket eltorlaszolni még rövid időre is tilos. A menekülési útvonalakat állandóan szabadon kell tartani.

Példa: A folyosót nem szabad tárolásra használni, a tűzcsap előtt semmi sem lehet.

Készenlétben tartó feladatai

a) a készenlétben tartó vagy képviselője, megfelelő időközökben, rendszeresen vizsgálja a tűzoltó készülékeket, melynek során ellenőrzi, hogy minden egyes tűzoltó készülék:

- a tervezett telepítési helyen van,
- a tűzoltó készülék látható, a használat nem ütközik akadályba és a tűzoltó készülékkel szemben állva a magyar nyelvű használati utasítás olvasható,
- valamennyi nyomásmérő vagy jelző műszer jelzése a működési zónában található,
- a tűzoltó készülék zárolása sértetlen és ép, hiánytalan szerelvényekkel ellátott.

→ a tűzoltó készülék felülvizsgálata esedékes-e;

b) a készenlétben tartó szükség esetén köteles gondoskodni a hiányosságok megszüntetéséről, az ellenőrző vizsgálatokat lehetőleg havonta, de legalább negyedévente kell elvégezni és a tűzvédelmi szabályzathoz kapcsolva az 1. rész I. fejezetének 5. függelékében meghatározottak szerint kell dokumentálni;

c) az a) pont szerinti vizsgálatokat karbantartó személy is végezheti;

d) a készenlétben tartónak kell gondoskodnia, a készenlétben tartott tűzoltó készülékek az 1. rész I. fejezetének 1. függelékében meghatározott időközönkénti,

arra jogosult általi karbantartásáról; a részben vagy teljesen kiürült, (kiürített) tűzoltó készülékek újratöltésről;

- e) az időszakot le kell rövidíteni, ha azt a környezeti körülmények vagy egyéb veszély indokolja.

Tűzbiztonság a karbantartás idején:

- a) a készenlétben tartónak számolnia kell azzal, hogy a karbantartási és az újratöltési eljárások a megelőző tűzvédelmi intézkedések hatékonyságát időlegesen csökkenthetik,
- b) a helyszínen nem javítható és a selejt tűzoltó készülékek pótlásáról a készenlétben tartónak kell gondoskodni.

4.7. Karbantartási kötelezettségek

ÉRINTÉSVÉDELEM

Az ellenőrző felülvizsgálatot az üzemeltetés megkezdését követően, az időszakos ellenőrző felülvizsgálatot minden vállalkozás részére három évenként kötelező elvégezteni. A felülvizsgálat elvégzését az érintésvédelmi mérésre jogosult szakember által aláírt minősítő irat igazolja.

(3) Az időszakos ellenőrző felülvizsgálatot legalább a következő gyakorisággal kell elvégezni:

- *áram-védőkapcsolón havonta szerelői ellenőrzéssel;*
- *kéziszerszámokon és hordozható biztonsági transzformátorokon évenként szerelői ellenőrzéssel;*
- *a Kommunális- és Lakóépületek Érintésvédelmi Szabályzatáról szóló rendelet alkalmazási körébe tartozó villamos berendezéseken 6 évenként szerelői ellenőrzéssel;*
- *egyéb villamos berendezéseken 3 évenként szabványossági felülvizsgálattal.*

FELHASZNÁLT IRODALOM

1. Kisgyörgy Sándor, Vámos István: Munkavédelmi képviselők választása 2008/ÉTOSZ/
2. Varga László: A munkavédelmi törvény magyarázata. KJK-KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó Kft. 2005.
3. Főcze Lajos: Munkavédelmi Képviselők kézikönyve VEGYIPROP Kft. 2002.
4. Galló Sándor – Dr. Váró György: Mit kell tenni, ha munkabaleset történik? VEGYIPROP Kft. 2008. április 10.
5. Borhidi Gábor – Hartai Ferenc: Módszerek és javaslatok a munkavédelmi képviselők munkájához. VEGYIPROP Kft. 2008.
6. Dr. Koch Mária: A munkáltatók legfontosabb munkavédelmi feladatai NÉPSZAVA Könyv Kft. 2005.
7. Borhidi Gábor – Ludván Miklós – Péterfy Lajos: Munkavédelmi képviselők kézikönyve VEGYIPROP Kft. 2005.
8. Borhidi Gábor: 2008.a munkavédelmi képviselők választásának éve! I; II; III; TANÁCSADÓ Munkavédelmi, Tűzvédelmi és Foglalkozás-egészségügyi Menedzser Praxis Szakkiadó és Gazdasági Tanácsadó Kft. 2008. május, június, július
9. Mandrik István: A munkáltatók legfontosabb prevenciós feladatai MSZOSZ kiadvány
10. Módszerek és javaslatok az érdekvédelmi és érdekegyeztető tevékenységhez. Főcze Lajos Alapítvány 2007.
11. 2080/2008. (VI. 30.) kormány határozat
12. 1993. évi XCIII. Törvény a munkavédelemről
13. Lukács Péter, Munkavédelmi képviselők oktatása BizMuT Kft.

