A munkavédelem szerepe, jelentősége a munkáltató és a munkavállaló szempontjából a katasztrófavédelmi állomány körében, a munkáltatói és a munkavállalói érdekképviseletek felelőssége, teendői a munkavédelem terén.

TARTALOMJEGYZÉK

BEVEZETŐ 3

1. ALAPFOGALMAK 4

1./ 1. A munkavédelem fogalma, célja 4
1./ 2. A munkáltató munkavédelmi szerepe 5
1./ 3. Munkavállaló munkavédelmi szerepe 8
1./ 4. Tűzoltók és a munkavédelem (a munkavédelem megjelenése a katasztrófavédelem, a tűzoltóságok szervezetében) 10

2. BALESETEK ÉS KIVIZSGÁLÁSUK 13

2./ 1. A balesetek bejelentése, kivizsgálása 16
2./ 2. Baleseti statisztika 19

3. ÉRDEKKÉPVISELETEK 24

3./ 1. Munkáltatói érdekképviselet 24
3./ 2. Munkavállalói érdekképviselet 27
3./ 2. 1. Munkavédelmi képviselők 27
3./ 2. 2. Szakszervezetek 34

4. GYAKORLATI SEGÉDANYAGOK, ÚTMUTATÓK 51

4./ 1. Munkavédelmi oktatások, képzések 51
4./ 2. Kockázatértékelés, -becslés 56
4./ 3. Üzemi Tanács 63

BIBLIOGRÁFIA 64

BEVEZETÉS

E tájékoztató kiadvány a GINOP-5.3.4-16-2017-00033 Munkabiztonság és a munkaegészségügy komplex fejlesztése a Közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás keretében foglalkoztatottak részére elnevezésű projekt keretében készült.

Kiadványunk célja a közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítási ágazaton belül kiemelten a katasztrófavédelmi állomány tájékoztatása, figyelmének felhívása a munkavédelem témaköréhez tartozó, a munkavállalók napi szintű egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzését támogató, jogszabályok által meghatározott munkavédelmi előírások, munkáltatói és munkavállalói kötelezettségek ismertetése.

A kiadvány elolvasása után reméljük, hogy mind a munkavállalók, mind a munkáltatók egy kicsit fontosabbnak érzik majd a munkavédelem területét. Bízunk benne, hogy a munkavállalók átérzik, a munkáltató által hozott munkavédelmi szabályok az ő érdekükben születnek, azért, hogy egészségüket és biztonságukat szolgálják. Közös az érdek: mindenki ugyanolyan egészségi állapotban térjen haza a munkahelyéről / szolgálati helyéről, mint ahogyan oda megérkezett.

A kiadványban kiemelten foglalkozunk a munkáltató és a munkavállaló munkavédelmi szerepével, a szolgálati-, illetve munkabalesetek kivizsgálásával, valamint a munkáltatói- és munkavállalói érdekképviseletek szerepével.

1. ALAPFOGALMAK

1./ 1. A munkavédelem fogalma, célja

Minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez.[1]

A munkakörnyezet és a munkafeltételek kihatnak a munkavállalók egészségére, életfeltételeire, valamint a gazdasági eredményekre is.

A munkavédelem alapvető célja a munkát végzők

- egészségének és
- munkavégző képességének megóvása,
- a munkakörülmények humanizálása,

MEGELŐZVE ezzel

- a munkabaleseteket és
- a foglalkozással összefüggő megbetegedéseket.

Avagy minden munkavállaló megőrizze azt az egészségi állapotát, ahogy munkaerejét felajánlotta.

A Belügyminisztérium Országos Katasztrófavédelmi Főigazgatóságának (a továbbiakban: BM OKF) munkavédelmi tevékenységére vonatkozó előírásokat elsősorban a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Mvt.), valamint a 70/2011. (XII.30.) BM rendelet[2] (a továbbiakban BM r.), illetve a belső Humán Szabályzat tartalmazza. Ezeken kívül számos munkavédelmi tartalmú jogszabály, illetve szabvány szabályozza az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeit.

[1] Magyarország Alaptörvénye XVII. cikk (3) bekezdés
[2] a belügyminiszter irányítása alá tartozó rendvédelmi szervek munkavédelmi feladatai, valamint foglalkozás-egészségügyi tevékenysége ellátásának szabályairól

1./ 2. A munkáltató munkavédelmi szerepe

A fentiekben nevezett jogszabályok, szabványok és belső szabályzatok a munkáltatók számára számos feladatot határoznak meg, annak érdekében, hogy a munkahelyen az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzést megvalósítsák.

A **munkáltató** munkavédelmi feladatai (a teljesség igénye nélkül):

- A munkavédelmi feladatok ellátására munkavédelmi és munkaegészségügyi szakképesítésű személyeket kell foglalkoztatnia és biztosítania kell a munkavállalók foglalkozás-egészségügyi ellátását. A BM OKF 2012. év óta a Humán Szolgálat Országos Egészségügyi, Pszichológiai és Munkabiztonsági Ellátó Központot (OEPMEK) üzemeltet, mely irányítása alatt területileg munkabiztonsági főfelügyelőket, felügyelőket és közegészségügyi-járványügyi főfelügyelőket, felügyelőket foglalkoztat, valamint saját orvosi rendelőket alakított ki.

- A munkavállalók előzetes, illetve időszakos, valamint záró egészségügyi alkalmasságáról (egészségi-, pszichikai- és fizikai alkalmasságáról) rendszeresen meg kell győződnie.

- A munkavégzés során fellépő pszichoszociális kockázatok[3] által előidézett igénybevétel megelőzésére az emberi tényezőket tekintetbe kell vennie, például a munkahely kialakításánál, a munkaeszközök kiválasztásánál, a feladat kijelölésénél, a munkaidő megválasztásánál.

- Kockázatértékelés, -becslést kell végeztetnie, amelyben minőségileg, valamint amennyiben arra szükség van, mennyiségileg kiértékelik a dolgozók egészségét és biztonságát veszélyeztető kockázatokat, így például a munkavégzés során használt munkaeszközöket, a veszélyes anyagokat / keverékeket, a munkavállalókra ható terheléseket és a munkahelyek kialakítását.

[3] a munkavállalót a munkahelyén érő olyan hatások (konfliktusok, munkaszervezés, munkarend, foglalkoztatási jogviszony bizonytalansága stb.) összessége amelyek befolyásolják az e hatásokra adott válaszreakcióit, illetőleg ezzel összefüggésben stressz, munkabaleset, lelki eredetű szervi megbetegedés következhet be (forrás: Wikipédia)

A kockázatértékelés alapján olyan preventív intézkedéseket szüksége meghoznia, amelyek biztosítják a munkakörülmények javulását. Gyakorlati útmutatót lásd a 4.2. fejezetben.

- Munkavédelmi szabályzatot kell készítenie, melynek minimálisan tartalmaznia kell a vonatkozó BM r.-ben előírtakat.
- Munkavállalói részére a megfelelő utasításokat és tájékoztatást a szükséges időben és pontossággal meg kell adnia. Munkavédelmi oktatásokról, képzésekről bővebben a 4.1. fejezetben írunk.
- Meg kell határoznia a munkavédelmi vizsgára kötelezettek körét. A vizsgát a beosztásba helyezést követő 60 napon belül kell teljesíteni, azt követően 5 évenként meg kell újítani és dokumentálni.
- Rendszeres időközönként meg kell győződnie arról, hogy a munkahelyen a munkakörülmények megfelelőek-e, a munkavállalók betartják-e a rájuk vonatkozó szabályokat.
- A munkavállalók részére megfelelő állapotú munkaeszközöket kell biztosítania.
- A biztonságos használat, üzemeltetés és a balesetek, megbetegedések megelőzésének érdekében a bevetési és kiképzési célra használható tűzvédelmi technika időszakos felülvizsgálatáról és ellenőrzéséről, esetleges karbantartásáról, javításáról gondoskodnia kell.
- Új technológia bevezetése előtt meg kell tárgyalnia a munkavállalókkal, munkavédelmi képviselőikkel bevezetésük egészségre és biztonságra kiható következményeit.
- Ha rendellenesség, vagy egészséget veszélyeztető, nem biztonságos információ jut a tudomására, azt azonnal ki kell vizsgálnia. Közvetlen veszélyeztetés esetén a munkavégzést azonnali hatállyal le kell állítania mindaddig, amíg a közvetlen veszély fennáll.
- A szolgálati (munka)baleseteket, foglalkozási megbetegedéseket, fokozott expozíciós eseteket nyilvántartásba kell vennie, ki kell vizsgálnia, a hatóság felé be kell jelentenie.

- A munkavállalók számára a megfelelő egyéni védőeszközöket meg kell határoznia, azokkal el kell látnia őket és a használhatóságát biztosítania kell.
- Meg kell tennie minden szükséges intézkedést a munkavállalók biztonsága és egészségvédelme érdekében, figyelembe véve a változó körülményeket is. Törekednie kell a munkakörülmények folyamatos javítására.
- Gondoskodnia kell a munkahely létszámától és veszélyességétől függően az elsősegélynyújtás feltételeiről.



A tűzoltók számára meghatározott és biztosított egyéni védőeszközök közül 1-2 példa a sok közül.

- Veszély esetén köteles megtenni minden indokolt intézkedést a munkahely kiürítésének érdekében a tűzvédelmi, katasztrófavédelmi feladatok végrehajtásához alkalmas munkavállalókat kijelölni, létszámukat meghatározni, felkészítésüket és megfelelő egyéni védőeszközzel való ellátásukat biztosítani.

- Munkavédelmi oktatások, képzések – előzetes, ismétlődő, rendkívüli – tartása dokumentált módon. Fajtája: elméleti, gyakorlati valamint a nem rendszeres munkavégzés kockázati tényezőinek oktatása.

1./ 3. Munkavállaló munkavédelmi szerepe

A **munkavállaló** az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében jogosult:

- a munkavégzéséhez szükséges eszközöket, felszereléseket, egyéni védőeszközöket, védőitalt és a tisztálkodási lehetőséget megkapni,
- az önhibáján kívül történt szolgálati (munka) baleset esetén, amennyiben kár érte, kártérítést igényelni,
- a munkájához szükséges munkavédelmi ismeretek rendelkezésre bocsátását és az elsajátításukhoz szükséges idő, illetve a betanulás feltételeinek biztosítását igényelni,
- a szolgálati törvényben[4] és az esküben foglaltak kivételével jogosult a munkát megtagadni, ha ezzel saját életét, egészségét, vagy testi épségét közvetlenül veszélyeztetné.

[4] 2015. évi XLII. törvény, a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról

A munkavállaló kötelességei:

- Csak a biztonságos munkavégzéshez megfelelő állapotban, a rá irányadó szabályok megtartásával végezhet munkát.
- Kötelezett arra, hogy meggyőződjön a munkaeszközök biztonságos állapotáról, illetve hogy azokat rendeltetésszerűen használja és karbantartsa.
- Köteles a számára előírt (és biztosított) egyéni védőeszközöket rendeltetésszerűen használni és tisztántartani.
- Munkavégzés során köteles az egészséget, testi épséget nem veszélyeztető ruházatot viselni (ha szükséges, az ékszereket levenni, hosszú hajat összekötni, vagy levágatni).
- Köteles a szolgálati (munka)területén a fegyelmet, a rendet és a tisztaságot megtartani.
- A biztonságos munkavégzéshez szükséges ismereteket köteles megismerni és azokat a szolgálat ellátása, munkavégzése során alkalmazni.
- Köteles az előírt alkalmassági vizsgálatokon (előzetes, időszakos, soron kívüli, valamint záró orvosi, fizikai, pályaalkalmassági vizsgálatokon) részt venni.
- A szolgálat ellátása, illetőleg a munkavégzés során észlelt veszélyt jelentő rendellenességről, üzemzavarról köteles a munkairányítóját / felettesét azonnal tájékoztatni, és azt, amennyire tudja, orvosolni, valamint arra intézkedést kérni.
- Ha sérülést, balesetet, rosszullétet észlel, köteles azt a munkairányítójának, felettesének azonnal jelenteni.
- Ha munkavégzésével más személy életét, egészségét, vagy testi épségét közvetlenül veszélyeztetné, köteles azt megtagadni.

1./ 4. Tűzoltók és a munkavédelem (a munkavédelem megjelenése a katasztrófavédelem, a tűzoltóságok szervezetében)

A tűzoltók munkája a legveszélyesebb tevékenységek közé tartozik. Az ő hivatásuk más foglalkozásokhoz abszolút nem hasonlítható. Munkavédelmi szempontból sokkal komplikáltabb a szituáció, mivel a tűzoltók az életmentési, tűzoltási, kárelhárítási tevékenységeiknél szinte az összes lehetséges kockázati tényezővel találkozhatnak.

A veszélyhelyzeteket csökkentheti a körültekintő felderítés, a megfelelő egyéni védőeszközök kiválasztása és azok rendeltetésszerű használata, a jó minőségű és állapotú, modern oltástechnikai felszerelések használata, a gyakori oktatások, felkészítések, kiképzések és gyakorlatozások, valamint a megfelelő pszichikai állapot és a fizikai állóképesség.

Rendhagyó esetekben előfordul, hogy a fent nevezett felszerelések híján, vagy csak némelyik megléte esetén is be kell avatkozni a káreseménynél. Ekkor a munka irányítását végző parancsnok (tűzoltás-, mentésvezető) csak alapos körültekintést, átgondolást követően hozhatja meg felelősségteljes döntését, mikor is a tűzoltó hivatástudata szerint, az esküjében meghatározottak alapján jár el.

A tűzoltók az elképzelhető szinte valamennyi veszélyes helyzetben találhatják magukat és a veszélyes körülmények minden egyes feltételezhető fajtájában helyt kell állniuk.



Néhány átlagos kockázat a tűzoltók életében: sötétség, füst, gáz, az egyéni védőeszközök viseléséből fakadó többletterhelés.

Munkavédelmi szempontból az alábbi elemi kockázati tényezőket határozhatjuk meg:

- láng,
- füst, gáz,
- víz
- és egyéb (roncsok, épület összeomlás, hulló szilánkok, forró víz, lecseppenő anyagok, parázs, éles, hegyes anyagok, szigeteletlen elektromos vezetékek, csúszásveszély, szűk átjárók, sötétség, közúton való mentés, stb.)

Ezáltal és azért mert a tűzoltók a saját életük, egészségük és biztonságuk kockáztatásával is mentik embertársaikat, különböző baleseteket, egészségkárosodásokat szenvedhetnek. A tűzoltó a sokrétű veszélyforrás miatt a legkülönfélébb sérüléseket szerezheti, azonban a legjellemzőbb: a húzódások, zúzódások, rándulások, ficamok, törések, a füstmérgezés, vágások és horzsolások, égések és a kimerülés, kiégés.

A magyar statisztika alapján a sérülések túlnyomóan a riasztással kapcsolatban, a tűzoltó járműből történő kiszálláskor, a helyszínen való közlekedéskor, 2 méter felett végzett tevékenységnél, leeső anyagoktól, szúró-, vágó tárgyaktól és a környezet nem várt meghibásodásától és / vagy a felszabaduló ártalmas energiáktól történnek meg.

A sérülések 70-80 %-a emberi mulasztásra, hanyagságra vezethető vissza. Legtöbbször az alábbi mulasztások ezek: figyelmetlenség, testi indiszponáltság[5], stressz (idegfeszültség), megfelelő képzettség hiánya, gyakorlatlanság, fáradtság, kimerültség, izgalom, rohanás, kapkodás (amellyel veszélybe hozza saját magát és másokat), kiszámíthatatlanság a káreseteknél valamint a meggondolatlanság. A fiatalabb, újonc kollégáknál többségében a következő okok miatt következnek be a balesetek: túlzott vagányság, bátorság, nagyfokú önbizalom, bizonyítási vágy, elszántság, az önkontroll hiánya, a nem megfelelő szakmai felkészültség, tapasztalat, a veszélyhelyzeteket még nem rutinosan ismerik fel, a saját és mások iránti felelősségérzet még nem alakult ki, a kollégákra utaltság figyelmen kívül hagyása.
E kezdeti problémák, tapasztalatlanságok a munkavégzés során megfelelő gyakorlatozással, felkészítéssel és képzéssel elmúlnak.

Tapasztaltabb tűzoltóknál kockázati tényező lehet a szakmai vakság, a megszerzett tapasztalatokra való túlzott támaszkodás.

A tűzoltókban ki kell fejlődnie, majd a későbbiekben folyamatosan meg kell maradnia egy szükséges, egészségesnek mondható veszélyérzetnek, veszélytudatnak, amely szüntelenül magabiztos, higgadt, összeszedett, körültekintő, elővigyázatos munkavégzésre ösztönzi.

[5] átmeneti állapot, amikor valaki nem a szokott teljesítményét nyújtja

A tűzoltók igénybevétele az alábbiakból áll:

- nagy fizikai, pszichikai igénybevétel, mely impulzus jellegű,
- állandóvá vált stresszhatások,
- maga a tevékenység veszélyessége.

Számottevő sérülés a kapkodás miatt következik be, ezért már a riasztáskor higgadtan kell viselkedni. A balesetek kellő összeszedettséggel, fegyelmezettséggel, önkontrollal és a kipihent, biztonságos szolgálatra alkalmas állapottal megelőzhetőek lennének. A prevenció természetesen a munkavállalótól is függ: az alapos, szakszerű kiképzés, felkészítés, a gyakori, rendszeres gyakorlatozás, az alkalmasság és a kipihentség megvéd(het)ik a veszélyektől, de legalább lecsökkentik azok hatását.

2. BALESETEK ÉS KIVIZSGÁLÁSUK

Baleset: az emberi szervezetet ért olyan egyszeri külső hatás, amely a sérült akaratától függetlenül, hirtelen vagy aránylag rövid idő alatt következik be és sérülést, mérgezést vagy más (testi, lelki) egészségkárosodást, illetőleg halált okoz.

Munkabaleset: az a baleset, amely a munkavállalót a szervezett munkavégzés alatt vagy a kapcsán éri, annak helyétől és időpontjától, a sérült közrehatásának mértékétől függetlenül.

Munkavégzéssel kapcsolatban történik a baleset, ha a munkavállalót a munkavégzése során munkafeladattal összefüggő közlekedés, anyagvételezés, anyagmozgatás, tisztálkodás, szervezett üzemi étkeztetés, foglalkozás-egészségügyi szolgáltatás vagy a munkáltató által nyújtott egyéb szolgáltatás, stb. igénybevétele során következik be.

Nem tekinthető munkavégzéssel összefüggésben bekövetkező balesetnek, azaz munkabalesetnek az a baleset, amely a sérültet a lakásáról (szállásáról) a munkahelyére, és fordítva történő közlekedés során éri, kivéve, ha a baleset a munkáltató saját tulajdonában álló, bérleti vagy más szerződés alapján, továbbá egyéb megállapodás alapján biztosított járművével történt.

Szolgálati kötelmekkel összefüggő baleset: a munkavédelemről szóló törvényben meghatározott munkabaleseten túl az a baleset, amely a hivatásos állomány tagját éri, illetve azzal összefüggésben következik be vagy erősen súlyosbodott. Ilyen például, ha:

- azonnali szolgálatba, munkába hívás során a rendelkező parancs, utasítástól a szolgálatteljesítés, munkavégzés helyszínére való megérkezéséig és visszafelé a lakóhelyre menet közben,
- gyakorlati foglalkozásokon,
- szervezett sportfoglalkozásokon,
- azokon a sportversenyeken, speciális rendezvényeken, bemutatókon következik be, amiket a rendvédelmi szerv szervez.

Súlyos munkabaleset, amely:

- a munkavállaló halálát (illetve amikor a sérült a baleset a bekövetkezésétől számított egy éven belül a balesettel összefüggésben elhalálozott),
- a sérült magzatának vagy újszülöttjének elhalálozását, vagy önálló életvezetését gátló maradandó károsodását okozta;
- valamely érzékszerv, érzékelőképesség, illetve a reprodukciós képesség elveszítését vagy nagymérvű károsodását idézte elő;
- orvosi szakvélemény alapján életveszélyes sebesülést, egészségkárosodást okozott;
- hüvelykujj vagy a kéz, illetve a láb 2 vagy több ujjának nagyobb részét elveszítésével járt, továbbá ami még ennél is súlyosabb csonkolást okozott;
- illetve a beszélőképesség elveszítését vagy feltűnő eltorzulását, bénulását, elmezavart eredményezett.

Fontos megjegyezni, hogy a fentiekben az Mvt. által megnevezett súlyos munkabaleseteket soroltuk fel, a BM r. baleseti jegyzőkönyve szerint súlyosság alapján a következő baleseteket különböztetjük meg:

- könnyű (a szolgálat / munkavégzés alóli felmentési naptári napok száma 1-8 között van);
- súlyos (8 napnál több a szolgálat / munkavégzés alóli felmentési naptári napok száma);
- súlyos csonkolásos;
- halálos.

Egy-egy baleset bekövetkezéséhez számtalan nem biztonságos körülmény vezet. A cél az, hogy már ezeket a nem biztonságos körülményeket felismerjük, jelentsük, és ezáltal a munkáltató még időben megfelelő megelőző intézkedéseket hozhat.



A tűzoltók munkájuk során sok olyan eszközzel dolgoznak, melyek súlyos sérülést is okozhatnak.

A munkavédelemben ismerjük még a kvázi baleset (majdnem baleset) fogalmát. A kvázi baleset, az a baleset, amikor maga az esemény megtörténik (pl.: leesik valami a magasból), de a szerencsének köszönhetően nem jár sérüléssel (nem rám esett, hanem mellém).

A kvázi baleseteknek jelentős szerepük van a valóban bekövetkezett balesetek elkerülése szempontjából, ezért fontos, hogy ezeket a baleseteket is kivizsgálja és nyilvántartsa a munkáltató, ugyanakkor minderre a jogszabály nem ír elő kötelezést.

2./1. A balesetek bejelentése, kivizsgálása

A szervezett munkavégzés során vagy a szolgálati kötelmekkel összefüggésben bekövetkezett balesetet a sérült munkavállaló haladéktalanul köteles bejelenti a munkavégzését közvetlenül irányító vezetőjének vagy szolgálati elöljárójának, aki az eseményről azonnal tájékoztatja az állományilletékes parancsnokot és a munkavédelmi felügyelőt is.

Aki a bejelentési kötelezettségét nem teljesíti, azzal szemben az állományilletékes parancsnok fegyelmi eljárást kezdeményezhet.

Ha a munkavállaló / szolgálatot teljesítő a sérülése, vagy más elháríthatatlan akadály miatt nem tudja végrehajtani a bejelentést, akkor ez a kötelezettség a balesetet észlelő személyre hárul.

Ha a sérült a baleset bejelentését elfelejtette megtenni, akkor később őneki kell bizonyítania azt, hogy balesete, egészségkárosodása a szolgálat ellátása alatt vagy azzal kapcsolatos tevékenység során következett be.

Amennyiben a bejelentés megtörténik, a baleset kivizsgálásáról, nyilvántartásáról az állományilletékes parancsnok gondoskodik.

Az állományilletékes parancsnok a felé jelentett felmentési nappal járó szolgálati vagy munkabaleset esetén a tudomására jutástól számított 72 órán belül cselekszik a baleseti jegyzőkönyv felvételéről (amennyiben az vélhetően szolgálati kötelmekkel vagy munkavégzéssel összefüggésben következett be). Minden sérültről 1-1 db baleseti jegyzőkönyvet kell kitölteni aszerint, amit a kivizsgáláson megállapítottak. A jegyzőkönyvet a baleset bejelentésétől számított 30 napon belül kell kiállítani.

A baleseti jegyzőkönyvet 5 példányban kell elkészíteni, melyből 1 darabot a sérültnek (amennyiben halálos esemény történt, a hozzátartozójának), 1 példányt a társadalombiztosítási kifizetőhelynek (ha nincs, az egészségbiztosítási pénztárnak), 1-et az irattárnak, 1-et a sérült egészségügyi dokumentációjába, és 1-et pedig a személyi anyagába kell elhelyezni, elküldeni.

A baleset minősítése során vizsgálni szükséges az esemény megvalósulásában közreható körülményeket, valamint azt is meg kell határozni, hogy azért kit és milyen mértékben terhel felelősség. Intézkedést kell hozni a hasonló balesetek elkerülésére, illetve ha a baleset bekövetkezésében felelős személye megállapítható, fegyelmi vagy büntetőeljárás megindításáról kell gondoskodni. A baleset kivizsgálásában az érintett rendvédelmi szerv munkavédelmi felügyelőjének, valamint ha van, az egészségvédelmi megbízottnak is részt kell vennie.



A sok egyéni védőfelszerelés ellenére is előfordulnak balesetek a munkavégzés során.

A baleset kivizsgálása és az orvosi szakvélemény alapján az állományilletékes parancsnok a jegyzőkönyv kézhezvételétől számítva 15 napon belül határozatban minősíti azt szolgálati kötelmekkel összefüggő vagy nem összefüggő balesetnek.
Döntést kell hoznia arról is, hogy a baleset a szolgálatellátás folyamán vagy azzal összefüggésben érte-e a munkavállalót.
Amennyiben a nem hivatásos állomány tagját érte sérülés, az állományilletékes parancsnok azt határozatban munkabalesetnek vagy nem munkabalesetnek minősíti. E határozatnak is
5 példányban kell elkészülnie és ugyanazokra a helyekre kell eljuttatni, mint a jegyzőkönyveket.

A határozatban a jogorvoslati felhívást is fel kell tűntetni.
Az állományilletékes parancsnoknak 5 nap áll rendelkezésére, hogy a meghozott határozatát a sérülttel közölje és eljuttassa az alapellátó orvosnak.

Amennyiben a sérült maradandó károsodásával lehet számolni, az alapellátó orvos kötelezettsége, hogy a balesetet szenvedett személy egészségkárosodásának mértékét megállapíttassa.

Amennyiben a sérültnek balesetével összefüggésben kára keletkezett, a baleset minősítéséről szóló határozat kézhezvételétől számolt 30 napon belül nyújthatja be kárigényét a BM r. 10., 11., vagy 11/A melléklete szerint.

Attól függetlenül, hogy a baleset hány felmentési nappal járt, a szolgálati és munkabalesetekről baleseti naplóban nyilvántartást kell vezetni, melyet kötelező megőrizni a baleset helyszíne szerinti rendvédelmi szervnél.

Súlyos szolgálati kötelmekkel vagy munkavégzéssel összefüggő baleset esetén haladéktalanul meg kell tenni a bejelentést az illetékes munkavédelmi hatóságnak is. A helyszínre történő kiérkezésükig és a vizsgálat megkezdéséig az állományilletékes parancsnoknak el kell rendelnie a baleseti helyszín változatlan állapotban történő megőrzését. Csak abban az esetben szabad a helyszínt megváltoztatni, ha az további életet, testi épséget veszélyeztető helyzetet idézhet elő, illetve számottevő anyagi kárral járhat.

Azonban ebben az esetben is törekedni kell a baleseti helyszín fénykép-, videofelvételekkel vagy egyéb módon történő dokumentálásáról.

A munkavédelmi főfelügyelő (vagy a munkavédelmi felügyelő) a halálos és súlyos balesetekről azonnal informálja az illetékes ügyeletet[6] és a Belügyminisztérium munkavédelmi főfelügyelőjét, majd a kivizsgálás és minősítés megtörténte után haladéktalanul összefoglaló jelentést küld számára.

2./ 2. Baleseti statisztika

A Nemzetgazdasági Minisztérium által kiadott 2017. évben bekövetkezett munkabalesetek alakulásáról szóló tájékoztató alapján a 2 karakteres TEÁOR 08' szakágazatonként történő vizsgálata során megállapíthatjuk, hogy a közigazgatás, védelem; (kötelező társadalombiztosítási) ágazatban bekövetkezett munkabalesetek száma messze az átlagot meghaladó. Az Európai Parlament és Tanács 1893/2006/EK rendeletében meghatározott, összesen 99 szakágazat közül csak a kiskereskedelem (kivéve: gépjármű), az élelmiszergyártás és a fémfeldolgozási termék gyártása elnevezésű nemzetgazdasági ágazatban következett be számszerűen több munkabaleset 2017-ben, mint itt.

[6] Terrorelhárítási Központ Ügyeleti és Objektumvédelmi Igazgatóság Ügyeleti Főosztály BM Ügyeleti Osztály



Munkabalesetek megoszlása nemzetgazdasági áganként (a teljesség igénye nélkül) a feldolgozott munkabaleseti jegyzőkönyvek alapján a 2017. évben7

2017. évben a közigazgatás, védelem összes munkabalesetéből (1307 db) 4 súlyos és azon belül 3 halálos munkabaleset következett be.

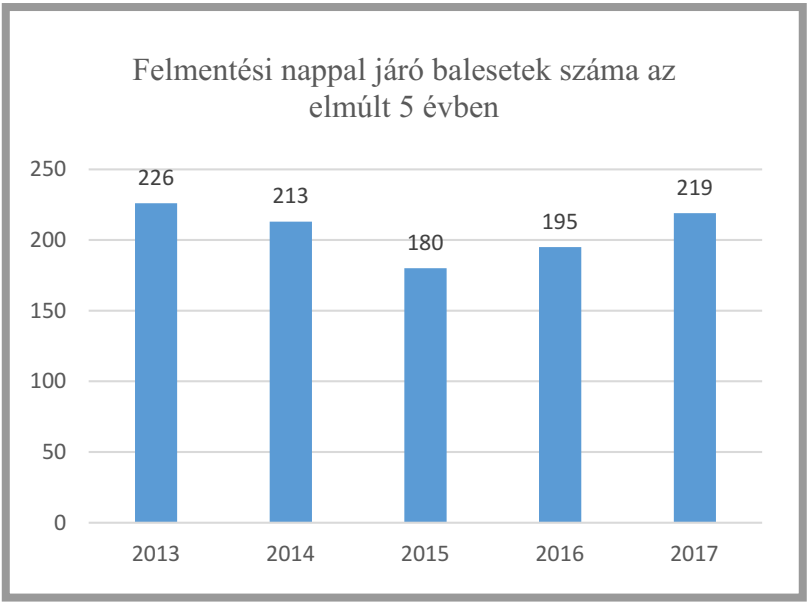
[7] Forrás: Nemzetgazdasági Minisztérium: Tájékoztató a munkabalesetek alakulásáról a feldolgozott munkabaleseti jegyzőkönyvek alapján, 2017., Munkavédelmi Főosztály 8., Letöltés dátuma: 2019. január 17. http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=223



2017. évben bekövetkezett halálos, illetve súlyos munkabalesetek megoszlása nemzetgazdasági áganként8

A közigazgatás, védelem ágazaton belül a katasztrófavédelem hivatásos szervei és a nem hivatásos tűzoltóságok (önkormányzati és létesítményi tűzoltóságok) állományát vizsgálva, őket 2017. évben **összesen 219** felmentési nappal járó szolgálati-, illetve munkabaleset érte.
2017. évben a munkavédelmi törvényben meghatározott **súlyos munkabaleset egy esetben következett be**.

[8] Forrás: Nemzetgazdasági Minisztérium: Tájékoztató a munkabalesetek alakulásáról a feldolgozott munkabaleseti jegyzőkönyvek alapján, 2017., Munkavédelmi Főosztály 8., Letöltés dátuma: 2019. január 17.



Felmentési nappal járó balesetek száma az elmúlt 5 évben a katasztrófavédelem hivatásos szervei és a nem hivatásos tűzoltóságok állományában[9]

Tevékenység megoszlása alapján a balesetek jelentős része - **53** eset (24,2%) - **kötelező sportfoglalkozás közben történt.** A **tűzoltói beavatkozások alkalmával 48** (21,9%) baleset következett be. Ez az összesen megtörtént felmentési nappal járó szolgálati-, illetve munkabaleset közel felét teszi ki. A statisztikai adatok alapján elmondható, hogy a kötelező sportfoglalkozások és a tűzoltói beavatkozás során jelentős kockázati tényezővel kell számolni.

[9] Forrás: Belügyminisztérium Országos Katasztrófavédelmi Főigazgatósága http://www.katasztrofavedelem.hu/index2.php?pageid=szervezet_munkavedelem_fobb_feladatok, Letöltés dátuma: 2019. január 17.



A balesetek tevékenység szerinti megoszlása 2017. évben a katasztrófavédelem hivatásos szervei és a nem hivatásos tűzoltóságok állományában[10]

[10] Forrás: Belügyminisztérium Országos Katasztrófavédelmi Főigazgatósága http://www.katasztrofavedelem.hu/index2.php?pageid=szervezet_munkavedelem_fobb_feladatok, Letöltés dátuma: 2019. január 17.

3. ÉRDEKKÉPVISELETEK

Mivel a személyes érdekek érvényesítése nem kellően hatékony, ezért létrejöttek az érdekképviseleti szervezetek. Kezdetben csak üzemi szinten tevékenykedtek, aztán megalakultak az országos, ágazati szinten működő szervezetek is, hiszen így még hatásosabban tudják képviselni tagjaik érdekeit.
Az érdekképviseleti szervezet vázat ad, összetartja, támogatja az érdekek feltérképezését, kifejezését, megvitatását, ezenfelül védelmet és képviseletet biztosít tagjai számára.
A tagság együttműködve már partnerként szerepelhet a munkavállalói oldallal szemben. Érdekképviselete értelemszerűen a munkaadói és a munkavállalói oldalnak is létezik.

3./1. Munkáltatói érdekképviselet

A munkáltatók leginkább különféle szövetségekbe, egyesületekbe vagy kamarákba tömörülnek (pl.: Munkástanácsok Országos Szövetsége, Magyar Kereskedelmi és Iparkamara, Magyar Mérnöki Kamara, stb.) az önkéntesség elve szerint.
A munkáltatói egyesülések célja, hogy a munkaadói érdekeket irányítsa, közös álláspontra hozza, hogy egyöntetűen lépjenek fel a kormányzati és/vagy a munkavállalói oldallal szemben is.

Jelen kiadványunkban azonban a munkáltató – BM OKF – munkavédelemmel kapcsolatos belső érdekeinek képviseletével foglalkozunk.

Mint ahogy azt már az 1.2. fejezetben leírtuk: A munkáltatónak kötelessége a munkavédelmi feladatainak ellátásához megfelelő számú és képesítésű munkavédelmi és munkaegészségügyi szakképesítéssel rendelkező személyeket foglalkoztatnia.

Kötelező szakfoglalkoztatás

Mielőtt a kötelezően előírt munkavédelmi szakfoglalkoztatásról beszélnénk, fontos tisztázni az alábbi – BM r. által megfogalmazott – fogalmakat.

Munkavédelmi főfelügyelő: munkavédelmi szakfelügyeleti és szakirányítási teendők elvégzésére alkalmazott, felsőfokú munkavédelmi szakképesítéssel rendelkező személy.

Munkavédelmi felügyelő: munkavédelmi feladatok elvégzésére alkalmazott, közép- vagy felsőfokú munkavédelmi szakképzettséggel rendelkező személy.

Egészségvédelmi megbízott: a Belügyminisztérium által kibocsátott tematika szerint a rendvédelmi szerveknél kiképzett, valamint helyi szerveiknél részmunkaidőben – napi két órában – alkalmazott személy.

Az OKF számára a **munkavédelmi felügyelet és szakirányítás** ellátásához 2 fő felsőfokú munkavédelmi szakképesítéssel és felsőfokú szakmai végzettséggel (pl.: felsőfokú tűzvédelmi szakképesítéssel) rendelkező munkavállaló – OKF munkavédelmi főfelügyelő – teljes munkaidőben történő foglalkoztatása az előírás.

A **munkavédelmi tevékenység** ellátásának személyi feltételei:

- Fővárosi Katasztrófavédelmi Igazgatóságnál minimálisan 1 fő teljes munkaidőben, valamint 2 fő részmunkaidőben foglalkoztatott közép- és felsőfokú munkavédelmi szakképesítéssel rendelkező munkavédelmi felügyelő foglalkoztatása, azzal a kikötéssel, hogy a BM r. 1. számú melléklete szerinti munkavállalói létszámhoz igazítani szükséges.

- Megyei Katasztrófavédelmi Igazgatóságoknál minimálisan 1 fő részmunkaidős felsőfokú munkavédelmi szakképesítéssel rendelkező munkavédelmi felügyelő foglalkoztatása, azzal a kikötéssel, hogy a BM r. 1. számú melléklete szerinti munkavállalói létszámhoz igazítani szükséges.

- A katasztrófavédelmi állományt érintő egyéb szerveknél (pl.: Katasztrófavédelmi Kirendeltségek, Hivatásos Tűzoltóparancsnokságok) a veszélyességi osztályba sorolás és a beosztotti (munkavállalói) létszám függvényében a BM r. 1. számú melléklete szerint meghatározott képesítéssel, létszámban és órában,

- A hivatásos katasztrófavédelmi szervek területi és helyi szerveinél az előírt munkavédelmi szakképesítés mellett legalább középfokú szakmai végzettséggel rendelkező személy foglalkoztatható.

A fentiekben nevezett munkavállalók foglalkoztatásával a munkáltató a munkabiztonsági szaktevékenység ellátásának eleget tesz, azonban emellett még a munkaegészségügyi szaktevékenység ellátását is biztosítania kell. A rendvédelmi szervek egészségügyi alapellátó egységeket hoztak létre, amely – többek között

– a foglalkozás-egészségügyi szolgálatot is magába foglalja (feladatait a BM r., a Mvt., az 57/2009. (X. 30.) IRM–ÖM–PTNM együttes rendelet[11], illetve a 27/1995. (VII. 25.) NM rendelet[12] szabályozza).

A munkavédelmi főfelügyelők, a munkavédelmi felügyelők, valamint az egészségvédelmi megbízottak munkavédelemmel kapcsolatos feladatait, tevékenységüket a BM r. részletesen szabályozza.

[11] egyes rendvédelmi szervek hivatásos állományú tagjai egészségi, pszichikai és fizikai alkalmasságáról, közalkalmazottai és köztisztviselői munkaköri egészségi alkalmasságáról, a szolgálat-, illetve keresőképtelenség megállapításáról, valamint az egészségügyi alapellátásról

[12] a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatásról

3./ 2. Munkavállalói érdekképviselet

A munkaviszonyban állók a munkáltatóhoz viszonyítva alárendeltebb (védtelenebb) státuszban vannak.
A munkajog éppen ezért a személyes jogok gyakorlása mellett a csoportos munkajog területén a kollektív alku és a szervezkedési szabadság esélyének megteremtésével, valamint a részvételi (tájékoztatási és tanácskozási) jogok intézményesítésével törekszik egyensúlyba hozni az egyébként egyenlőtlen hatalmi állapotot és segíteni a dolgozók pénzügyi és társadalmi érdekeinek védelmét.

3./ 2. 1. Munkavédelmi képviselők

Ki is az a munkavédelmi képviselő?

A munkavédelmi képviselő: olyan, a munkáltató által foglalkoztatottak révén megszavazott személy, aki a munkáltatóval történő kooperáció során képviseli az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel kapcsolatos munkavállalói jogokat és érdekeket.

Munkavédelmi képviselők választása

A választás lebonyolítása és az ahhoz előírt, elengedhetetlen követelmények megteremtése a munkáltató feladata.

A munkavédelmi képviselő választást valamennyi olyan munkáltató esetében meg kell tartani, ahol a foglalkoztatott személyek létszáma minimum 20 fő.

A 20 főnél alacsonyabb munkavállalói létszámmal rendelkező munkáltató esetén is lehetséges munkavédelmi képviselőt választani, ha a munkáltatónál tevékenykedő szakszervezet, üzemi megbízott vagy ezek híján a munkavállalók zöme indítvá-
nyozza azt.

Azoknál a munkáltatóknál, ahol nem választottak munkavédelmi képviselőt, a munkáltatónak direktben a munkavállalókkal kell megvitatnia az összes olyan munkavédelmet érintő kérdést, amelyekben egyébként a munkavédelmi képviselőkkel kellene tanácskoznia.

A munkavédelmi képviselőt egyenlő, titkos és közvetlen szavazással **öt évre választják**.

A megválasztott munkavédelmi képviselők személyéről a munkavállalókat informálni szükséges.

A munkavédelmi képviselők megválasztásának, megbízatása megszűnésének, visszahívásának rendjére, működési területére az Mt.-nek (a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény) az üzemi tanács tagjaira, illetve az üzemi megbízottra vonatkozó rendelkezéseit kell alkalmazni.

Ki lehet munkavédelmi képviselő?

Az a cselekvőképes munkavállaló választható munkavédelmi képviselővé, aki - az újonnan alakult munkáltatót kivéve – legalább hat hónapja a munkáltatóval munkaviszonyban áll és az adott telephelyen dolgozik.

Nem lehet munkavédelmi képviselő, aki:

- munkáltatói jogot gyakorol (azaz munkaviszonyt létesíthet, módosíthat, megszüntethet)
- a vezető hozzátartozója
- a választási bizottság tagja
- a munkáltatónál munkaviszony keretében főtevékenységként a munkáltató megbízásából munkavédelmi feladatokat lát el

Ki választhat munkavédelmi képviselőt?
Az a munkavállaló, aki:

- az adott munkáltatóval munkaviszonyban áll és
- az adott telephelyen végez munkát.

Munkavédelmi képviselők jogai

A munkavédelmi képviselő jogosult:
- a munkahelyen történő valamennyi munkavédelmet érintő intézkedésről – még mielőtt azt bevezetnék – információt kapni a munkáltatótól;
- a munkáltató valamennyi munkaterületére bemenni és az ott dolgozóktól munkavédelemmel összefüggő információkat gyűjteni;
- a munkáltatótól valamennyi, a munkavédelemmel kapcsolatos kérdésben felvilágosítást kérni;
- amennyiben úgy ítéli meg, a munkáltató valamennyi munkavédelmet érintő döntésének előkészítésébe belefolyhat;
- észrevételeit munkavédelmi ügyekben előadhatja a munkáltató számára és indítványozhatja azon intézkedések meghozatalát, amiket fontosnak tart;
- amennyiben úgy ítéli meg, a munkavédelmi hatóságot felkeresheti;
- a szolgálati kötelmekkel összefüggő, valamint munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések kivizsgálásában közreműködhet;
- egy esetleges munkavédelmi hatósági ellenőrzésen a hatósági személynek felhívhatja figyelmét saját észrevételeire;
- munkavédelemmel kapcsolatos ügyekben – a munkáltatóval előzetesen megbeszélve – szakértőt vehet igénybe, valamint ilyen ügyekben a munkavédelmi hatósággal egyeztetni;
- amennyiben nem ért egyet a munkavédelmi szabályzat tartalmával, azt nem lehet kiadni;
- a munkahelyi egészség és biztonság fejlesztése érdekében munkavédelmi program kidolgozását javasolhatja.

A munkavédelmi képviselő általi tájékoztatás kérésére a munkáltatónak 8 napon belül válaszolnia kell, valamint a képviselő javaslataira intézkednie vagy szintén 8 napon belül válaszolnia kell.

Amennyiben a kezdeményezéssel a munkáltató nem ért egyet, álláspontjának indokait - kivéve az azonnali intézkedést követő esetben - írásban köteles közölni.

A munkavédelmi képviselőt (bizottságot) jogainak gyakorlása közben nem szabad akadályozni, illetve jogainak gyakorlása okán őt hátrányban nem részesíthetik.

A munkavédelmi képviselő jogainak gyakorlásához a munkáltatónak az alábbi feltételeket kell biztosítania:

- havi munkaidejének minimum 10 %-ában munkaidő kedvezmény illeti meg, mely során elláthatja a munkavédelemmel kapcsolatos teendőit, erre az időre távolléti díj jár;

- a munkáltatónak biztosítania kell a munkavédelmi feladatainak ellátásához nélkülözhetetlen eszközöket, technikai és anyagi feltételeket, valamint a munkavédelmi tartalmú szakanyagokat, szabványokat;

- a megválasztott képviselőt első évében 16 órás munkavédelmi képzésben, majd minden évben (újraválasztás esetén az első évben is) 8 órás továbbképzésben kell munkaidő alatt részesíteni.

Munkavédelmi képviselő feladatai

A munkavédelmi képviselő feladata, hogy meggyőződjön az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek érvényesüléséről.

A munkavédelmi szabályzat kiadásához a munkavédelmi képviselő (bizottság) egyetértése szükséges.



A munkavédelmi képviselő jogosult ellenőrizni, hogy az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételei teljesülnek-e.

Munkahelyi Munkavédelmi Bizottság

Ha a munkahelyen a munkavédelmi képviselők száma eléri a hármat, úgy munkahelyi munkavédelmi bizottságot hozhatnak létre. Bizottság létrehozása esetén a munkavédelmi képviselőt megillető jogokat - ha azok a munkavállalók összességét érintik - a bizottság gyakorolja.

A bizottság tárgyalásán - a bizottság kezdeményezésére - a munkáltató vagy hatáskörrel rendelkező megbízottja köteles részt venni.

Munkavédelmi Bizottság

A munkavédelemmel összefüggésben lévő országos érdekegyeztetést a munkavállalók, a munkáltatók érdekképviseleti szervezetei és a Kormány képviselőiből álló, saját ügyrend szerint működő Munkavédelmi Bizottság látja el.

A Munkavédelmi Bizottság működésével kapcsolatos titkársági, adminisztratív feladatokat a munkavédelmi hatóság látja el.

A Munkavédelmi Bizottság az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre vonatkozó érdekegyeztető tevékenysége keretében:

- véleményt alkot a Mvt. 11. §-ban leírt jogszabály-koncepciók és más szabályok, rendelkezések tervezeteiről, a beszámolókról, jelentésekről és az alkalomszerű programokról;

- közreműködik a munkavédelem nemzeti politikájának kidolgozásában, valamint az elvégzéséhez szükséges intézkedési és ütemterv elkészítésében, majd az értékelésében és az ellenőrzésében;

- tanácskozik, véleményt formál, illetve javaslatot vagy állásfoglalást ad ki munkavédelmi ügyekben;

- javaslatokat ad a munkavédelemhez kapcsolódó szabályokban előírtakon felül a munkavédelmi követelményekről;

- tevékenységéről a közvéleményt informálja;

- amennyiben szükség van rá, belső információival, észrevételeivel hozzájárul a munkavédelmi információs rendszer működéséhez;

- döntést hoz a nevelés, oktatás, valamint a szakképzés területén az egészséget nem veszélyeztető és a biztonságos életvitelhez, munkavégzéshez kapcsolódó tananyagok, előírások meghatározásában.

Paritásos munkavédelmi testület

Amelyik munkáltatónál minimum 20 személyt foglalkoztatnak és munkavédelmi képviselőket választottak, a munkáltató paritásos munkavédelmi testületet létesít, ahol ugyanannyi munkavállaló vesz részt, mint a munkáltató képviselője (azaz mindkét részről pontosan annyi tagja és póttagja van).

A testületbe a munkavállalók képviselőit (mind a rendes, mind a póttagot) a megválasztott munkavédelmi képviselők maguk közül titkos szavazás útján döntik el.

A munkáltató kezdeményezése alapján alakítják meg a testületet, a szavazás lebonyolításának, majd a működésének feltételeit is ő biztosítja.

A munkáltató kötelezettsége, hogy a testületbe döntéshozásra jogosult vezetőt, és munkavédelmi tevékenységet ellátó személyt is kiválasszon.

A testület rendes és póttagjainak megbízatása **öt évre** szól.

A testület elnöki pozícióját egyszer a munkavállalók, egyszer pedig a munkáltató képviselői gyakorolják.

A testület az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre vonatkozó érdekegyeztető tevékenysége keretében:

- rendszeresen, de egy évben minimum egyszer értékeli a munkahelyi munkavédelmi helyzetet;

- megtárgyalja a munkahelyi munkavédelmi programot, követi annak valóra váltását;

- a munkavédelmet érintő belső utasításokat véleményezi.

A testület működése nem befolyásolja a munkavédelmi képviselő, a munkahelyi munkavédelmi bizottság jogállását, valamint a munkáltatónak a munkavédelmi követelmények megvalósításáért az Mvt.-ben, valamint a BM r.-ben meghatározott felelősségét.

3./ 2. 2. Szakszervezetek

A szakszervezet fogalma

A szakszervezet fogalmának meghatározása több jogág (alkotmányjog, polgári jog és munkajog) szabályainak, így különösen Magyarország Alaptörvénye, az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil szervezetek működéséről és támogatásáról szóló 2011. évi CLXXV. törvény, a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. tv. hatályos szabályainak együttes értelmezésével és alkalmazásával lehetséges.

Mindezek figyelembevételével a szakszervezet fogalmi elemeit az alábbi megállapítások alkotják:

- az Alaptörvény az egyesülési jog két részjogosultságát, a szervezet létrehozását és a szervezethez csatlakozást nevesíti,
- az egyesülési jog mindenkit megillető alapvető szabadságjog,
- az egyesület a tagok közös, tartós, alapszabályban meghatározott céljának folyamatos megvalósítására létesített, nyilvántartott tagsággal rendelkező jogi személy,
- szakszervezet a munkavállalók minden olyan szervezete, amelynek elsődleges célja a munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és megvédése.

A szakszervezet a mindenkit megillető alapvető szabadságjog, az egyesülési jog alapján létrehozott olyan érdekvédelmi egyesülés, amelynek célja a munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és megvédése, illetve tagjainak képviselete.

Rendvédelmi szakszervezet, katasztrófavédelmi szakszervezet jogai, lehetőségei

A szakszervezetek egy különleges csoportját alkotják a rendvédelmi szakszervezetek, ezek különös szabályait ugyanis nem a Munka törvénykönyve, hanem az adott jogviszonyra releváns jogszabály, vagyis a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény (röviden: Hszt.) rögzíti.

Ezen rendelkezésből is megállapíthatóan tehát a Katasztrófavédelem szervezetében működő szakszervezetre nem egyetlen jogszabály hatályos. Arra az adott jogviszonyban álló tagjára releváns jogszabályhelyeket kell alkalmazni. A hivatásos szolgálati viszonyban álló tagjait érintő körben a Hszt.-t,
a közalkalmazott tagjait érintően a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvényt (röviden:

Kjt.), a kormánytisztviselő tagjait érintően a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCIX. törvényt (röviden: Kttv.), munkavállaló tagjait érintően a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényt (Mt.).

Tekintettel arra, hogy a katasztrófavédelemben rendszeresített beosztások (munkakörök) túlnyomórésze (2018. júniusában 11.752-ből 10.980) hivatásos, így a tárgykör jelen vizsgálatának alapját a Hszt. és az ebben rögzített szakszervezeti jogosultságok képezik.

A jelenlegi Hszt. 2015. július 1-jével lépett hatályba, melynek több rendelkezése a rendvédelmi szakszervezeteket, érdekvédelmi tevékenységüket jelentősen korlátozta, s azokat mind a korábban (2011. december 31-ig) hatályos Hszt.-hez, mind az Mt. hatálya alá tartozó szakszervezetekhez képest kedvezőtlenebb helyzetbe hozta.

A szakszervezeti jogosultságok csökkentése és az érdekérvényesítési lehetőségük csorbítása azonban nem érintheti a szakszervezetektől - elsősorban a tagságuk által - elvárt feladatok teljesítésének csökkenését, vagyis a munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeinek előmozdítását, megvédését, illetve tagjainak képviseletét.

Ennek keretében eljárásuk lehet kollektív érdekeket előmozdító, megvédő és lehet egyéni képviseletet biztosító. Tárgyát tekintve azonban tucatnyi elem lehet, így irányulhat különösen a munkabérre (illetményre), annak védelmére, emelésére,
a munkaidő egyes kérdéseire, a szolgálati idő számítására,
a munkavédelmi előírások megsértésére, a jogviszonyt érintő (jogviszony megszüntetése, módosítása) munkáltatói intézkedésekre, a fegyelmi, kártérítési felelősséget vizsgáló, alkalmassági kérdéseket felvető, összeférhetetlenséget megállapító konkrét eljárásokra, munkáltatói gyakorlatra, illetve egyéb intézkedés tervezetekre.

Az érdekképviseletek egyik legfontosabb, jellemzően kollektív érdekeket előmozdító és védő területe a hivatásos szolgálati jogviszonyban állók egészséges és biztonságos szolgálatteljesítésének feltételeihez való jog biztosítása.

Korábban ezen szakszervezeti feladatok egy részét képezte az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit megteremtő munkáltatói kötelezettségek ellenőrzése, a munkáltató e körben tett intézkedésével, mulasztásával szemben benyújtott kifogás benyújtása, illetve az ezen tárgykörben a szakszervezetet megillető egyeztetési és véleményezési jogosultság, illetve a munkáltatót terhelő egyeztetési és véleményezési kötelezettség. Sajnálatos módon ezen eszközök közül a jelenleg hatályos szabályok alapján azonban már csak a legutóbbiak szerepelnek a közvetlen szakszervezeti jogosultságok között.

a) A 2011. december 31-ig hatályos Hszt. az **ellenőrzési** lehetőségét egyértelműen biztosította, hiszen kimondta, hogy a szakszervezet a szolgálati és munkakörülményekre - ennek keretében az egészséges és biztonságos szolgálatteljesítés betartására - vonatkozó szabályok megtartását hivatali munkaidőben, illetve indokolt esetben szolgálatteljesítési időben ellenőrizheti, azok végrehajtásáról tájékoztatást, adatot kérhet, melyet részére meg kell adni. Az ellenőrzés korlátja volt, hogy az a szolgálati feladatok ellátását nem veszélyeztethette, illetve nem akadályozhatta.

A korábbi szabályozás rögzítette továbbá azt is, hogy a szakszervezet az ellenőrzés során észlelt hibákra és mulasztásokra a végrehajtásért felelős szerv vezetőjének a figyelmét felhívhatta. Ha az a szükséges intézkedést kellő időben nem tette meg, a szakszervezet a megfelelő eljárást kezdeményezhette. Ennek eredményéről az eljárást lefolytató szerv a szakszervezetet tájékoztatni volt köteles. Ezen jogosultság keretében a szakszervezet a tagjai, jellemzően tisztségviselői közül munkavédelmi bizottságot alakíthatott ki, s ún. munkavédelmi bejárásokon ellenőrizhette például a munkahelyiségek állapotát, a munkavédelmi követelmények érvényre juttatását, az öltözködési, tisztálkodási, egészségügyi, étkezési, pihenési és melegedési lehetőségeket, a zajhatások és a rezgések, a por és vegyi anyagok, valamint a sugárzások, az alacsonyabb vagy magasabb légköri nyomás mértékét, a munkavédelmi eszközök meglétét, minőségét, a munkafolyamatok egészségre gyakorolt hatását, vagy éppen az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés személyi feltételeit.

Ehhez képest a hatályos Hszt. és Mt. alapján ilyen nevesített közvetlen ellenőrzési joga a szakszervezeteknek jelenleg nincsen. Egyéb (egyeztetési, tájékoztatási, véleményezési, helyiség belépési) jogai révén nyilvánvalóan a fentiek megismerése, ellenőrzése - tagjain keresztül - a gyakorlatban szinte változatlanul kivitelezhető.

b) A szakszervezet a korábban hatályos szabályok alapján a fennálló ellenőrzési, tájékoztatási jogosultságai révén megismert munkáltatói intézkedésekkel, mulasztásokkal szemben jogosult volt **kifogást** benyújtani.

Ez egy nagyon erős érdekérvényesítési eszköz volt a szakszervezetek kezében, mert a helytelenített intézkedést az egyeztető folyamat sikeres lezárásáig vagy a jogerős bírósági határozatig teljesíteni nem szabadott, illetőleg annak elvégzését fel kellett függeszteni. A kifogást az állományilletékes parancsnoknak kellett leadni a jogellenes intézkedésről történő értesüléstől számított 5 munkanapon, de legfeljebb 1 hónapon belül.

Ha az állományilletékes parancsnok a kifogást nem hagyta jóvá, abban az esetben tanácskozásnak volt helye. Az eljárás mielőbbi lezárásához hozzájárult, hogy az egyeztető tárgyalást a kifogás beadásától számított 3 munkanapon belül el kellett indítani.
Ha az egyeztetés 7 napon belül nem hozott eredményt,
az eredménytelenség tényétől számolt 5 napon belül a szakszervezet a bírósághoz fordulhatott. A bíróság pedig 15 napon belül, nemperes eljárásban határozott.

A kifogás egy hagyományos kollektív érdekérvényesítő módszer volt, ugyanis annak nem volt helye, ha az intézkedés ellen a hivatásos állomány tagja egyéni jogvitát kezdeményezhetett, vagyis jellemzően szolgálati panaszt nyújthatott be.

A hatályos munkajogi szabályok azonban a kifogás jogintézményét már nem ismerik, gyengítve a szakszervezetek érdekérvényesítési lehetőségeit.

c) A szakszervezeti feladatellátást nagymértékben nehezítik a 2012. január 01-től, illetve az új Hszt. hatálybalépésével hatályba lépő **szervezkedésre és operatív működésre vonatkozó** jogszabályváltozások is.

ca) A hatályos törvények jelentősen korlátozzák a munkáltató esetlegesen diszkriminatív intézkedéseivel (a tisztségviselő átrendelése vagy vezénylése, a szolgálatteljesítési helyének megváltoztatása, továbbá szolgálati viszonyának a rendvédelmi szerv által felmentéssel történő megszüntetése) szemben védelmet élvező szakszervezeti tisztségviselők számát.
A Hszt. ugyanis kimondja, hogy a **tisztségviselői védelemre** a szakszervezet szervezeti egységenként[13] (például egy megyei katasztrófavédelmi igazgatóság) legfeljebb csak egy fő jogosult (Hszt. 314.§ (2) bekezdés).

[13] a rendvédelmi szervnek a rendvédelmi szerv szervezeti rendszerében elhelyezkedő, különböző szervezeti elemekből álló, önálló feladatra és működésre létrehozott, meghatározott székhellyel vagy telephellyel rendelkező, az állományilletékes parancsnok által vezetett szervezete

A korábbi szabályozás ilyen létszámkorlátot nem tartalmazott.
Így például, ha egy szervezeti egységnél (egy megyei katasztrófavédelmi igazgatóság állományában) dolgozik,
teljesít szolgálatot az adott tagszervezet titkára és a szakszervezet egy másik tisztségviselője (főtitkára, elnöke stb.), akkor vagy a tagszervezeti titkár vagy a másik országos tisztségviselő élvezhet védelmet, de mindkettőt nem lehet megjelölni védelemre.

A védelemre jelölt tisztségviselő helyett történő választás is korlátozott, arra ugyanis csak akkor kerülhet sor, ha az érintett tisztsége vagy jogviszonya megszűnik. Ez az előírás gyakorlatilag lehetetlenné teszi, hogy a védelemre jogosult tisztségviselő távollétében (pl. betegsége idején) más szakszervezeti tisztségviselő járjon el helyette, hiszen ez esetben – védelem hiányában – a fellépésével a szolgálati beosztását, illetve végső soron az állását kockáztathatja. Ez a szabályozás különösen egy olyan jogviszonyban, ahol gyakorlatilag folyamatosak az átrendelések, vezénylések, védtelenné teszik az eljáró szakszervezeti tisztségviselőt.

cb) A módosítások csökkentették a szakszervezeti tisztségviselők **munkaidő-kedvezményének** mértékét is. E csökkentés nyomán a kedvezmény jelenlegi mértéke immár olyan alacsonynak minősíthető, hogy az már nem feltétlen biztosítja megfelelően a szakszervezeti munka gyors és hatékony elvégzését.

Még a több ezer fős taglétszámmal rendelkező rendvédelmi szakszervezetek esetén sincs lehetőség tehát az egyes tisztségviselők részére járó munkaidő-kedvezmények összevonására, megakadályozva ezáltal azt, hogy egy-egy tisztségviselő a teljes munkaidejében csak szakszervezeti tevékenységet lásson el. Ezen jogszabályi környezetből fakadóan a szakszervezetek vezető testületei sem tudnak megfelelően működni.

A fentiek következménye tehát az is, hogy a szakszervezeti munkát végzők vagy szabadidejükben látják el érdekvédelmi tevékenységüket, melynek hatékonysága és eredményessége nyilvánvalóan korlátozottabb, vagy ezen szakszervezeti feladatokat végzők immár külön (jellemzően munka vagy megbízási) jogviszonyban állnak szervezetükkel, de ennek jelentős többletköltségei a szakszervezeteket terheli.

cc) Az általános munkajogi szabályok szerint (a munkavállalói érdekképviseleti tagdíjfizetés önkéntességéről szóló 1991. évi XXIX. törvényre figyelemmel) biztosítja, hogy a szakszervezeti tag erre irányuló nyilatkozata alapján a munkáltató a szakszervezeti **tagdíját levonja**, és azt költségmentesen átutalja a szakszervezet részére. A Hszt. hatálya alá tartozó szakszervezetekre azonban ezt a törvényt nem kell alkalmazni, a munkáltató a szakszervezeti tagdíjat csak megállapodás esetén lenne köteles levonni (Hszt. 312. § (5) bekezdés alapján). A rendvédelmi szerv ilyen tárgyú beleegyezése, megállapodásra kötése azonban jogi úton nem kikényszeríthető, vagyis jelentősen nehezebbé vált, hogy a szakszervezetek hozzájussanak legfőbb bevételi forrásukhoz, a tagdíjhoz, másrészt a tagdíjfizetés elmaradása a taglétszámok drasztikus csökkenését is eredményezte.

A rendvédelmi közalkalmazottak esetében szintén érvényesült a hátrányos megkülönböztetés, hiszen a Kjt. a fegyveres szerveknél működő szakszervezetek esetében a szakszervezeti tagdíj levonását nem tette kötelezővé, s az csak a munkáltató és a közalkalmazott megállapodása esetén valósulhatott (volna) meg.

cd) A szakszervezetek érdemi működésének **nehezítését** okozza a **helyiséghasználat és az infrastruktúra** biztosítását térítésmentesen rögzítő rendelkezés hatályon kívül helyezése is.

A helyiséghasználati jog megszüntetése az Mt. hatálya alá tartozó szakszervezetekhez képest jelentős hátrány, hiszen ezen utóbbi szakszervezetek – a munkáltatóval történt megállapodás szerint – jogosultak arra, hogy munkaidő után vagy munkaidőben a munkáltató helyiségeit érdekképviseleti tevékenysége céljából használhassák.

Ezen szakszervezetek így a munkavégzés helyén, vagyis a probléma forrásánál megtalálhatók, s a leggyorsabb információáramlást és reakciót teszik lehetővé.

A jelenleg hatályos szabályok tehát a rendvédelmi szakszervezeteknek ilyen lehetőséget nem biztosítanak, így ezen szakszervezeteknek ezt is saját maguknak, saját vagyonukból fedezve kell mindezt biztosítani.

Kiemelendő továbbá, hogy a rendvédelmi szerv szintje felett működő szakszervezet vagy szakszervezeti szövetség nem rendelkezik azokkal a jogokkal, amelyeket a törvény a szakszervezetek számára biztosít. Csak azok a szervezetek tartoznak ide, amelyek a szerven belül (a munkáltatón belül) képviseletükre jogosult szerveket működtetnek, illetve tisztségviselővel rendelkeznek. A szakszervezet tehát csak a munkáltatóval kerülhet kapcsolatba, munkáltatói szint felett nincsenek jogai (Hszt. 309. §), eltekintve a közszféra egészét átfogó Országos Közszolgálati Érdekegyeztető Tanácsban való részvételtől (Hszt. 317. §).

A közalkalmazottakra (1992. évi XXXIII. törvény) és a magánszféra munkavállalóihoz (2012. évi I. törvény) kapcsolódó jogszabályok jelentősebb mértékű szakszervezeti tisztségviselő esetén engedélyezi a tisztségviselők védelmére vonatkozó előírások felhasználását és nagyobb munkaidő-kedvezményt is határoznak meg. Ezek a jogszabályok garantálják a tagdíjlevonás és a helyiséghasználat jogát is. A szakszervezeti jogosultságokhoz kapcsolódó fenti témájú előírások (a Hszt. 314.§ (2), és (3), 315.§, 312.§ (5), 309.§ és 317.§) a rendvédelmi szervek hivatásos állományú tagjait és közalkalmazottait, valamint az ő szakszervezeteiket emiatt nyilvánvalóan kedvezőtlen megkülönböztetésben részesülnek más közalkalmazottal, illetve a munkaviszonyban álló munkavállalókkal, valamint az ő szakszervezeteikkel szemben.

ce) A **Magyar Rendvédelmi Kar** (MRK) 2012. január 01-jével történő bevezetésével, illetve annak „szakszervezeti" jogokkal történő felruházása elvileg szintén gyengíti a szakszervezeteket,
s a dolgozók szervezkedési szabadságát.

Az MRK a közös értékalapú, egységes rendvédelmi hivatásrend megerősítése érdekében a rendvédelmi szervek hivatásos és közalkalmazotti állománya önszabályozásával, szakmai továbbképzésével, a rendvédelmi szervek tevékenysége minőségének jobbításával kapcsolatos feladatokat lát el (rendvedelmikar.hu).

A rendvédelmi szervvel fennálló szolgálati viszony vagy rendvédelmi igazgatási szolgálati jogviszony alapján a hivatásos állomány tagja és a közalkalmazott automatikusan az MRK tagjává válik.

Az MRK tagozata ennek megfelelően
a) a rendőrség,
b) a büntetés-végrehajtási szervezet,
c) a Nemzeti Adó- és Vámhivatalról szóló törvény hatálya alá tartozó rendvédelmi feladatokat ellátó szervek,
d) a hivatásos katasztrófavédelmi szerv,
e) a polgári nemzetbiztonsági szolgálatok, valamint
f) az Országgyűlési Őrség
hivatásos állománya tagjainak és rendvédelmi igazgatási alkalmazottainak a)-f) pont szerint elkülönülő résztestülete.

Az MRK jogai között vannak olyan jogosultságok, amelyek a szakszervezetek hagyományos jogai közé tartoznak. Például:

1. javaslattételi jog: a rendvédelmi szervek munkájának minőségi javítása miatt,

2. a miniszteren keresztül indítványozhatja a Kormánynál a tagjai munkafeltételeit, foglalkoztatási körülményeit és a hivatás gyakorlását érintő törvények, rendeletek létrehozását, megváltoztatását,

3. konzultációs jog: részt vesz a tagjainak foglalkoztatását és hivatásgyakorlását szabályozó feltételek, az előírt szakmai vizsgákkal összefüggő, valamint az MRK-t érintő törvények, rendeletek létrehozásában,

4. véleményezési jog: a szolgálati, valamint a közalkalmazotti jogviszonnyal kapcsolatos ügyekben ki kell kérni a véleményét,

5. kezdeményezési jog: a miniszter előtt indítványozhatja a szolgálati vagy közalkalmazotti jogviszonnyal összefüggő jogszabálysértő gyakorlat módosítását,

6. felterjesztési jog: a feladat- és hatáskörét érintő ügyekben,

7. megalkotja a hivatásetikai részletszabályokat, létrehozza az etikai eljárás rendszerét, valamint lefolytatja azt,

8. a példátlan munka jutalmazásaként díjakat alapíthat és adakozhat,

9. a Kormánynál, a miniszternél, az országos parancsnoknál és az országos főigazgatónál kitüntetés vagy más jutalom, dicséret átadását indítványozhatja,

10. szakmai konferenciákat rendezhet, tudományos tanácskozásokat, felkészítő- és továbbképzéseket bonyolíthat le,

11. pályázatokat írhat ki és bírálhat el, közleményeket tehet közzé a rendvédelem korszerűsítésére, gyakorlatának egységesítésére, a példaadó rendvédelmi munkamódszerek előadására, a rendvédelem hagyományainak gondozására,

12. tagjainak kedvezményeket biztosíthat,

13. tagjai szakmai számonkérésén és továbbképzésén jelen lehet, amennyiben az megalapozott, törvényességi vagy más intézkedést kérhet,

14. tagjai közül rendelhet ki a Rendészeti Alap- és Szakvizsga Bizottság elnökségébe.

Az MRK jogi státusa szerint köztestület, de tipikus szakszervezeti jogosultságokkal rendelkezik. E jogok gyakorlásának előfeltétele a tájékoztatás és a konzultáció is. A Hszt. azonban semmilyen kötelezettséget nem állapít meg az MRK számára annak szervezete és a tagsága közötti viszonyra nézve, azaz a karok a fenti funkciókat anélkül látják el, hogy a tagsággal bármilyen módon kommunikálniuk kellene.

d) A jelenleg hatályos szabályok alapján, így a szakszervezet legerősebb kollektív jogosultsága, miszerint a munkáltatónak vele szemben **egyeztetési, tájékoztatási** kötelezettsége áll fenn (Hszt. 313.§). A rendvédelmi szervnél a szolgálati viszonnyal összefüggő érdekegyeztetésben a rendvédelmi szerv kijelölt képviselője és a szakszervezet választott tisztségviselője vesz részt. Ennek során a szakszervezet a rendvédelmi szervtől a hivatásos állomány tagjainak szolgálati viszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatban tájékoztatást kérhet, s a szakszervezet jogosult a hivatásos állomány tagját érintő munkáltatói intézkedéssel, döntéssel vagy annak tervezetével kapcsolatos véleményét a rendvédelmi szervvel közölni.

Ez a munkavédelmi tárgykörre vonatkoztatva kiterjedhet különösen a szolgálati balesetek számainak, az okainak, az egészségügyi alkalmatlanságra alapított felmentések számának, azok okainak megismerésének jogára, de vonatkozik az ezekkel összefüggő munkáltatói intézkedések megismerhetőségére is.
A tárgyalópartnerek a vitás kérdések egyeztetésébe akár szakértőket is bevonhatnak. Az állományilletékes parancsnok a szakszervezet által tett észrevételekre, javaslatokra vonatkozó álláspontját, valamint a tájékoztatásra adott válaszát legkésőbb harminc napon belül, indokolásával együtt közölni köteles.
A szakszervezet jogosult a hivatásos állomány tagjait az érdekegyeztetéssel és a szolgálati viszonnyal összefüggő kérdésekben tájékoztatni.

A hatályos szabályok alapján a rendvédelemben tevékenykedő szakszervezeteket nem kötelező azonban bevonni például az egyeztetés egy speciális eljárásába, a foglalkoztatást érintő jogalkotásba, konzultációs jogaik e körben ugyanis megszűntek.

e) A szakszervezet jogosult a hivatásos állomány tagját érintő munkáltatói intézkedéssel, döntéssel vagy annak tervezetével kapcsolatos **véleményét** a rendvédelmi szervvel közölni. Ezen véleménynyújtás figyelembevételének munkáltatói kényszere azonban hiányzik. A véleményezés lehetősége a tájékoztatási joggal összefüggésben a már kiemelt munkavédelmi területekre egyaránt kiterjedhet. A Hszt. azonban nem ismeri az Mt.-ben alkalmazott konzultáció jogintézményét, így a rendvédelmi szakszervezetek kezében nincsen halasztó hatályú eszköz a vitatott, munkáltató által tervezett intézkedések végrehajtására.

f) A munkáltató felé a szakszervezet egyeztetési, tájékoztatási, véleményezési jogra épített konkrét jogosultságait, a munkáltatót terhelő valamifajta kötelező szabály-jelleget a **kollektív szerződésben** lehetne rögzíteni. A Hszt. azonban az Mt.-vel ellentétben nem ad lehetőséget kollektív szerződés kötésére.

g) A szakszervezet a tagság körében legnépszerűbb, legalapvetőbb és leghatékonyabb joga és fegyvere, miszerint tagjait a rendvédelmi szervvel vagy annak érdek-képviseleti szervezetével szemben a szolgálati viszonyt érintő körben, anyagi, szociális, valamint élet- és munkakörülményeiket érintő jogaikkal és kötelezettségeikkel kapcsolatban **képviselje**. A Hszt. szerint a szakszervezet jogosult a tagját - meghatalmazás alapján - szolgálati viszonyát érintő ügyben, valamint gazdasági és szociális érdekeinek védelme céljából bíróság, hatóság és egyéb szervek előtt képviselni. Ezen szabály a korábbiakhoz képest szintén leszűkült, hiszen erre és a hatályos polgári perrendtartásra tekintettel a képviselet lehetősége immár kizárólag csak a tag szolgálati viszonyával, munkaviszonyával kapcsolatosan áll fenn, s így 2018. január 01-től a jogi képviselet biztosítása például polgári jogi vagy családi jogi ügyekben már közvetlenül nem lehetséges.

Egy konkrét jogi helyzet tanulságai

A 2018. január 01-től (az új polgári perrendtartás hatálybalépésével) történő jogi képviselet biztosítása sem történt azonban zökkenőmentesen. Az eljáró bíróságok egy része ugyanis a szakszervezet kamarai jogtanácsosát nem tekintette jogi képviselőnek és ezért az általuk benyújtott keresetleveleket visszautasította.

Ezen bírósági végzésekben foglaltak elfogadása és helyessége esetén tehát a szakszervezeti kamarai jogtanácsosok nem lennének jogi képviselők, csak egyszerű meghatalmazottak, és ezzel gyakorlatilag egy laikus hozzátartozóval váltak volna egyenlővé. Mindez azt eredményezné, hogy még a munkaügyi perben is jelentősen korlátozott lenne a szakszervezetek képviseleti lehetősége, hiszen az nem terjedhetne ki pl. a Kúria előtti eljárásra (felülvizsgálati kérelmet benyújtó félként), de egy közszolgálati jogviszonnyal kapcsolatos perben (pl. hivatásos szolgálati jogviszonyban) már a másodfokú eljárásban sem lenne lehetséges a szakszervezeti képviselet jelenléte (a Kp. 27.§ (1) bekezdése alapján).

Nyilvánvaló, hogy a fenti munkajogi jogszabályhelyek által biztosított jogosultságot e végzések tartalmában foglalt korlátozások kiüresítenék, s ellehetetlenítenék a szakszervezet képviseleti jogát, lehetőségeit. A fentieken túl a Pp. 246. § (1) bekezdése szerint a járásbíróság (munkaügyi bíróság) hatáskörébe tartozó perekben a jogi képviselő nélkül eljáró félnek a keresetlevelet a Pp. 257. § (2) bekezdése alapján a keresetet tartalmazó iratot jogszabályban meghatározott, erre rendszeresített nyomtatványon kell előterjesztenie. Ezen nyomtatvány (amely a 21/2017.(XII.22.) számú IM rendelet mellékletében található) 25 oldalas, ami már önmagában is indokolatlanul nehezítette volna a szakszervezetek bíróságok előtti képviseleti eljárását.

A szakszervezetek ügyvéd általi foglalkoztatása sem oldaná meg a fenti elvi és gyakorlati problémát, hiszen ezzel a szakszervezetek joga nem állt volna helyre, az, hogy egy munkavállaló, mellesleg szakszervezeti tag meghatalmazhat egy ügyvédet (s azt esetleg a szakszervezet finanszírozza), az nem kegy és az érdek-képviselet fenti lényegét nem érinti, ráadásul nyilvánvalóan költségesebb és pontosan a szakszervezetek szerepét teszi kétségessé, személyét formálissá.

Az is egyértelmű, hogy a hatályos eljárásjogi szabályok (a polgári perrendtartás) indokolása és kommentárja alapján nem volt, nem lehetett cél a szakszervezeti képviseleti jog munkaügyi perekben történő csorbítása, korlátozása.

Így azt a több évtizeden át kialakult és fenntartott gyakorlatot, miszerint a szakszervezet (kamarai) jogtanácsosa (kötelező) jogi képviselőnek minősül, vitathatatlanná volt szükséges tenni, mert ezzel nyert tényleges értelmet és valós tartalmat a szakszervezetek képviseleti joga.

A szakszervezet kamarai jogtanácsosa ugyanis nyilvánvalóan a szakszervezet (mint saját munkáltatója) számára (is) gyakorolja az ügyvédi tevékenységnek minősülő jogi képviselet ellátását, hiszen a szakszervezet rendeltetése, célja és társadalmi funkciója nem a saját maga, hanem a tagjainak a képviselete. A kamarai jogtanácsosok közül nem érheti hátrány a szakszervezetek kamarai jogtanácsosait pusztán azért, mert adott esetben nem a munkáltatójukat, hanem a szakszervezet rendeltetésének, céljának és társadalmi funkciójának megfelelően, de a munkáltató szakszervezet érdekében, annak részére, esetlegesen annak tagjait képviselik.

Mindezen elveket és gondolatokat a Fővárosi Törvényszék is elfogadta, s a Ptk. 11.§ (6) bekezdését, az ügyvédi tevékenységről szóló 2017. évi LXXXVIII. törvény 27.§ és 66.§-t is beidézve, valamint az érintett szakszervezet alapszabályában foglaltakkal is indokolva a visszautasító végzéseket hatályon kívül helyezte (pl. 7.Mpkf. 690.062/2018/5. számú végzésében), mellyel a szakszervezetek kamarai jogtanácsosait jogi képviselőnek minősítette.

Új jogviszony bevezetése, a rendvédelmi igazgatási alkalmazottak szolgálati jogviszonya

A 2019. február 01-jével hatályba lépő Hszt. módosítás (a 2018. évi CXV. törvény) alapján a rendvédelmi szerveknél foglalkoztatott közalkalmazott és kormánytisztviselő közalkalmazotti és kormányzati szolgálati jogviszonya - az érintett hozzájárulásával - rendvédelmi igazgatási szolgálati jogviszonnyá, illetve az „A" és „B" fizetési osztályba sorolt, valamint az érettségi végzettséghez nem kötött, a Kjt. 61. § (1) bekezdés c) pontja szerinti „C" fizetési osztályba sorolt közalkalmazottak jogviszonya az Mt. szerinti munkaviszonnyá alakult át.

Így ezen időponttól, illetve a hozzájárulás elfogadását követően a rendvédelmi közalkalmazottak a Hszt. és az Mt. személyi hatálya alá tartoznak, jogviszonyuk szabályozását már nem a Kjt., hanem elsősorban a Hszt. XXVIII. és XXVIII/A. fejezete tartalmazza. Itt találhatók meg különösen a jogviszony jellegére, alanyaira, a létesítésre, a kinevezésre, a módosításra, a jogviszony megszűnésére, a jogviszony tartalmára vonatkozó szabályok.
A jogviszony váltás az alkalmazottak egy részénél illetményemeléssel jár, de jelentős hátrányokat is eredményez. Utóbbihoz sorolhatók például a szigorúbb összeférhetetlenségi és ellenőrzési szabályok, az alapvető jogok korlátozása, a kinevezéstől eltérő foglalkoztatás kiszélesítése, egyeseknél a szabadságnapok csökkenése.

A rendvédelmi igazgatási alkalmazottak érdekképviseletére és érdekvédelmére pedig immár a Hszt. vonatkozó szabályait kell alkalmazni, illetve a korábban érvényes 2019. január 31-én hatályos kollektív szerződés közalkalmazottakra vonatkozó rendelkezéseit csak 2019. december 31-éig kell alkalmazni.

A katasztrófavédelem területén működő szakszervezet munkavédelem tárgykörű lehetőségei

A fentiek alapján a szakszervezet amennyiben az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit nem látja biztosítottnak, akkor a hatályos szabályok alapján tájékoztatást kérhet, egyeztetést kezdeményezhet, közölheti a véleményét, egyéni jogvitában képviselheti tagjait, illetve végső soron demonstrációt szervezhet. A rendvédelmi szakszervezeteket sztrájkjog, tehát munkabeszüntetéshez való jog nem illeti meg.
A sztrájkról szóló 1989. évi VII. törvény 3.§ (2) bekezdése alapján ugyanis nincs helye sztrájknak az igazságszolgáltatási szerveknél, a Magyar Honvédségnél, a rendvédelmi, rendészeti szerveknél és a polgári nemzetbiztonsági szolgálatoknál.

Amennyiben a szakszervezet valamely tagját akár a fenti tárgykörben közvetlen jogsérelem éri, akkor annak ügyében jogi képviseletet biztosíthat. Ennek két jellemző tárgyköre a szolgálati kötelmekkel összefüggő baleseti minősítés kérdése és a kártérítési igények érvényesítése.

A rendvédelmi szakszervezetnek a munkavédelem területén jelentkező egyeztetési, tájékoztatási és véleményezési joga különösen:

a) a munkavédelmi képviselő választásával,
b) a munkavédelmi felügyelő foglalkoztatásával, munkakörében végzett feladataival és egészségvédelmi megbízott kijelölésével,
c) a munkavédelmi szabályzat készítésével, tartalmával
d) a munkavédelmi oktatásokkal,
e) a munkavédelmi vizsgával,
f) a kockázatértékelésekkel,
g) a biztonságtechnikai felülvizsgálatokkal,
h) az egyéni védőeszközzel történő ellátással, annak minőségével és mennyiségével,
i) a munkára képes állapot ellenőrzésével, hiánya esetén annak szankciójával,
j) az egészségügyi alkalmassági kérdésekkel,

k) a munkaeszközök és használatuk biztonsági és egészségügyi követelményeivel,

l) a szolgálati (munka) balesetek kivizsgálásának gyakorlatával összefüggésben jelentkezhet.

Ezen munkáltatói kötelezettségeknek és a korábban ismertetett rendelkezésre álló rendvédelmi szakszervezeti jogoknak az összevetése alapján, illetve az egyes munkáltatói feladatok során esetlegesen biztosított további szakszervezeti jog figyelembevételével határozható meg a szakszervezet szerepe a munkavédelem területén.



Nem csak az egyéni védőeszközöket, hanem a munkaeszközöket is fontos rendszeresen ellenőrizni.

4. GYAKORLATI SEGÉDANYAGOK, ÚTMUTATÓK

4./ 1. Munkavédelmi oktatások, képzések

A munkavállalók számára a munkavédelmi oktatások, képzések, tájékoztatók az egyik legfontosabb prevenciós eleme a munkavédelemnek.

A munkavédelmi szakembernek szabályoznia kell az oktatások rendjét, tartalmát annak érdekében, hogy az adott munkáltatónál a munkavállalók szervezett munkavégzés során fellépő veszélyeket, kockázati tényezőket, a technológiából adódó munkafogásokat megismerjék és mindennapi munkavégzésük során készség szintjén tudják alkalmazni az oktatás, képzés során megszerzett munkavédelmi tudást.

Az oktatások, képzések jó alkalmat kell, hogy nyújtsanak arra is, hogy az oktatásban részesülők különféle katasztrófavédelmi helyzetekre fel tudjanak készülni.

A munkavédelmi oktatásban, képzésben kell részesíteni a munkavállalót. A munkavédelmi oktatások fajtái:

- előzetes (munkába állás, újfelvételes),
- ismétlődő,
- rendkívüli
    - ha a munkahelyében, vagy a munkakörében változás következik be,
    - ha az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményei változnak (pl.: új veszélyes anyag / készítmény bevezetésekor). Balesetek, foglalkozási megbetegedések, fokozott expozíció bekövetkezésekor,
    - ha valamilyen munkaeszközt átalakítottak, megváltoztattak, vagy új gép, berendezés, munkaeszköz használatát rendelik el,
    - ha eddig nem alkalmazott technológiát vezetnek be.



Az egyéni védőfelszerelések rendeltetésszerű használatát oktatni és gyakoroltatni szükséges.

Gyakran gondot okoz, hogy a munkavállalók gyakorlati oktatása mire terjedjen ki?

A teljesség igénye nélkül felsorolunk néhány gondolatot, ami hasznos információ lehet a gyakorlati munkavédelmi oktatások során:

- a technológia bemutatása,
- az ártalmas, veszélyes termelési tényezők ismertetése,
- a munkaeszközök kezelési, műveleti, karbantartási utasításainak ismertetése,
- a munkaeszközök egészséget nem veszélyeztető és biztonságos kezelése, kiszolgálása,
- feszültségmentesítés lépései,

- munkaeszközök veszélyforrásai, védelmi rendszerük, biztonsági berendezéseik,
- egyéni védőeszközök rendeltetésszerű használatának elsajátítása,
- az egyéni védőeszközök használatából /viseléséből fakadó többletterhelés, igénybevétel gyakoroltatása,
- feladatok a munka megkezdése előtt, alatt és után,
- munkaeszközök, szerszámok és egyéb eszközök meghibásodása esetén teendő feladatok,
- munkahelyek, külső helyszínek, munkafolyamatok sajátos veszélyforrásainak ismertetése,
- veszélyes munkaeszközök üzembe helyezése, a nem veszélyesek használatba vétele,
- többfunkciós és cserélhető munkaeszköz vagy kiegészítő berendezés fel- és leszerelése, működése,
- munkaeszköz, szerszám meghibásodási lehetőségei, a munkavállalónak a hibák elhárításával kapcsolatos feladatai,
- rendkívüli körülmények bekövetkezése esetén a szükséges teendők,
- különböző alkalmazási célú kollektív védelemül szolgáló védőburkolatok, biztonsági berendezések,
- munkaeszközök rendellenes használatából és annak következményeiből adódó veszélyek, ártalmak, kockázatok,
- veszélyes terek megközelítése, védelmi módok, megoldások,
- a munkavállaló munkakörébe tartozó beállítási, ellenőrzési feladatai,
- a technológia, munkaeszköz használatához szükséges egyéni védőeszközök és használatuk elmulasztásának következményei,
- a munkaeszköz üzemeltetéséből, használatából adódó helyi sajátosságok,

- robbanóképes, tűzveszélyes légtér veszélyei,
- anyagmozgatás (teher tömege, alakja, egyenetlen teherelosztás, súlypont, csoportos anyagmozgatás szabályai, veszélyforrások).

Az oktatást, képzést tartók számára

Megkerülhetetlen követelmény, hogy a munkavállalók a szóbeli oktatás és a gyakorlati képzés során az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéshez szükséges jártasságot és készséget megszerezzék.

Készség: A munkatevékenység végzéséhez szükséges tudatos cselekvések mintegy automatikussá váló módja. A készség gyakorlással és tanulással alakul ki. A készség kialakulása lehetővé teszi a figyelem egy részének felszabadulását munkavégzés közben.

Tehát annak a dolgozónak a munkavégzése, aki a munkavédelmi oktatás során szerzett ismereteket készség szintjén elsajátította, biztonságosabbá válik.

Jártasság: A gyakorlás és oktatás során megszerzett felkészültség a munkatevékenység magasabb szintű és biztonságosabb végzésére. Lényegében közbenső fok az ismeret és a készség között.

Az a munkavállaló, aki az elméleti oktatás, képzés során az ismereteket jártasság szintjén elsajátította – visszakérdezések, beszámoltatások, vizsgák során – megfelelt eredménnyel értékelhető és önállóan foglalkoztatható az Mvt. 55. §-a alapján.
A gyakorlati oktatás akkor tekinthető megfelelt eredményűnek, ha a képzés, oktatás megfelelő készséget eredményez.
Az oktatás, képzés során az információkat úgy kell átadni, hogy a munkavállaló azt elsajátítsa és a foglalkoztatás teljes időtartama alatt rendelkezzen az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés elméleti és gyakorlati ismereteivel, megismerje a szükséges szabályokat, utasításokat, információkat.

Az oktatásokat, képzéseket munkaidőben kell megtartani és szükség esetén időszakonként – a megváltozott vagy új kockázatokat, megelőzési intézkedéseket is figyelembe véve – meg kell ismételni. Az oktatás elvégzését a tematika megjelölésével és az oktató, valamint a résztvevők aláírásával ellátva írásban – erre rendszeresített oktatási naplóban, vagy jegyzőkönyvben – kell rögzíteni. Az oktatást és annak visszakérdezési eredményét az oktatást végzőnek kell dokumentálni.

Munkavédelmi oktatást, képzést az oktatási tematika alapján az végezhet, akit a munkáltató megbíz – javasolt írásbeli megbízás -, kivétel a munkavédelmi szakképesítéssel (közép-, vagy felsőfokú) rendelkező személy, azaz a katasztrófavédelmi szervnél munkavédelmi szaktevékenységet ellátók (munkavédelmi főfelügyelő, munkavédelmi felügyelő, egészségvédelmi megbízott, illetve munkaegészségügyi területen a munkaegészségügyi szaktevékenységet ellátó személyek).

Újfelvételes munkavállalót a munka megkezdése előtt kell munkavédelmi oktatásban, képzésben részesíteni. Az oktatási tematikában előírt anyag ismertetése kötelező, kivételt képeznek azon speciális részek, amik az adott munkavállaló munkakörét, tevékenységét nem érintik.

Amennyiben az oktatás, képzés során a munkavállaló az előírt szintű ismereteket nem szerezte, nem sajátította el, önállóan nem foglalkoztatható. Ebben az esetben a munkáltatónak felügyelet mellett kell foglalkoztatnia a munkavállalót mindaddig, amíg a megfelelő jártassággal, készséggel nem rendelkezik a munkavégzésének biztonságos ellátásához és erről a munkáltató meg is győződött.

Gyakorlati munkavédelmi oktatást javasolt tartani minden olyan munkavállaló részére, aki a munkavégzése során nem szellemi tevékenységet végez. Az oktatást, képzést ismétlődően, rendszeres gyakorisággal kell elvégezni.

A munkavállalókkal ismertetni kell az adott munkaterületre / tevékenységre vonatkozó:

- sérülést, balesetet, foglalkozási megbetegedést
- munkahelyi kockázatelemzést, értékelést
- munkavédelmi ellenőrzések megállapítását.

Azon munkavállalókat, akik munkavégzésük során emelőgépet kezelnek, vagy szolgálnak ki, illetve kötözést végeznek, az ismétlődő munkavédelmi oktatást éves gyakoriséggal meg kell ismételni és az elsajátított ismereteikről dokumentált módon meg kell győződni.

4./ 2. Kockázatértékelés, -becslés

Ebben az alcímben a munkáltató kockázatértékeléssel, kockázatbecsléssel kapcsolatos kötelezettségére térünk ki, illetve annak elvégzéséhez kívánunk általánosságban egy kis segítséget, támaszt nyújtani.

A kockázatértékelés ma a legjelentősebb, legmodernebb megelőző eszköze a munkahelyek veszélyforrásainak, veszélyhelyzeteinek. A kockázatértékelésnek, -becslésnek mindig a valós állapotból kell kiindulnia – munkakörnyezet, munkahely.

A kockázatértékelés, -becslésnek tárgyilagosan fel kell tárnia, meg kell határoznia mindazokat az esetlegesen bekövetkezhető egészségkárosodásokat, veszélyeket, veszélyhelyzeteket, melyek a munkát végző munkavállalókra bármiféle egészségkárosodást, veszélyt jelenthetnek.

A kockázatértékelés tartalmi elemeit a Mvt. 54. (2) bekezdése tartalmazza.

A kockázatértékelés megkezdése előtt a munkáltatónak célszerű egy kockázatértékelési tervet készítenie, melyben szabályozza a kockázatértékelés, -becslés lépéseit, pl.: szakemberek kiválasztása: belső és/vagy külső szakember, esetleg szakértő, mérések (pl.: zaj, légszennyezettség, megvilágítás mérés).

A kockázatértékelési terv fontos részét kell, hogy képezze a kockázatértékelés céljának, módszereinek meghatározása.

Mikor kell kockázatértékelést készíteni?

- a munkáltató tevékenységének megkezdése előtt,
- 3 évenként, kivételt képeznek az ettől eltérő jogszabályi rendelkezések (pl.: zajexpozíció, biológiai kockázatértékelés évente, rákkeltő anyagok 2 évente),
- új kockázati tényezők kialakulása esetén,
- technológiai változás során (pl.: új gép, berendezés használatba vétele esetén; új veszélyes anyag / keverék bevezetése esetén; új munkakör, tevékenység létrehozása esetén),
- fokozott expozíció, foglalkozási megbetegedés, munkabaleset munkavédelmi mulasztással összefüggésben történő bekövetkezése esetén,
- kötelezés esetén.

A **kockázatértékelés célja** a munkavégzés során fellépő, kialakult veszélyek, veszélyforrások beazonosítása, a munkát végző személyekre, valamint a hatókörben tartózkodókra, illetve a szolgáltatást igénybevevőkre valamilyen veszélyt, egészségkárosodást jelenthetnek. Kiemelten fontos a kockázat mértékének, szintjének a meghatározása, valamint javaslat tétele a megállapított kockázat csökkentésére, pl.: jogi, szervezési, műszaki, vagy egyéb más módon történő biztosításával – javasolt intézkedési terv kidolgozása a végrehajtandó feladatokra felelősökkel és határidők megadásával.

A kockázatok felmérésének, elemzésének módszerei lehetnek például:

- a munkavédelmi szakemberek, munkavédelmi képviselők, munkavállalók minél szélesebb körben történő bevonása,
- a munkáltató létesítményeinek szemléje, bejárása során a technológia, munkaeszközök, veszélyes anyagok, készítmények, mérési jegyzőkönyvek, egyéb dokumentációk - pl.: gépkönyvek, gépkezelési utasítások, munkavédelmi minőségtanúsítások, stb. – meglétének ellenőrzése.

A kockázatértékelés folyamatát sokféleképpen lehet szakaszokra osztani, elvégzésére számtalan lehetőség kínálkozik
(pl.: különböző munkakörökre, tevékenységekre találunk az interneten fizetős, esetleg ingyenes úgynevezett kockázatfelmérő lapokat). Azonban az elmondható, hogy a kockázatértékelés legfontosabb elemei az alábbi sorrendben a következők:

1) a veszélyeknek, kockázatoknak kitett személyek megállapítása,
2) a kockázatok mennyiségi értékelése, illetve minőségi sorrendjének felállítása,
3) megelőző intézkedések
4) cselekvés
5) felülvizsgálat

A veszélyeknek, kockázatoknak kitett személyek és veszélyhelyzetek megállapítása:

A veszélyek, veszélyhelyzetek azonosítása a kockázatértékelés alapja. Fontos, hogy ez a meghatározás kiterjedjen a nem mindennapi, illetve a nem rutinszerű tevékenységekre is,
mint például a karbantartás, hibaelhárítás, valamint a kiegészítő jellegű tevékenységekre is, mint például a takarítás, anyagtárolás, sportfoglalkozás. Emellett gondolni kell a különböző évszakokra, ebből fakadóan az időjárási körülményekre, valamint a napszakokra is.



Az egyéni védőeszközök tisztán tartásáról és higiénés tárolásáról gondoskodni szükséges.

Milyen veszélyek fordulhatnak elő a munkahelyeken?

- a munkaeszközök használatából adódóan pl.:
  - forgó-, mozgó alkatrészek
  - gépek, berendezések stabilitása, szilárdsága
  - gépek, járművek mozgása
  - anyagok, tárgyak elmozdulása
  - feszültség alatti részek
  - veszélyes felületek (éles, sorjás, forró, stb.)
- a munkakörnyezetből, klímából adódóan pl.:
  - személyek, vagy tárgyak leesése
  - szűk munkahely
  - zárt terekben, tartályokban végzett munka
  - oxigénhiányos légtér
  - meleg vagy hideg klímakörnyezet

- fizikai tényezők pl.:
  - elektromos zárlat
  - elektrosztatikus feltöltődés
  - tűz és/vagy robbanás
  - elektromágneses sugárzás, vagy tér
  - zaj, rezgés
- biológiai tényezők pl.:
  - baktériumok
  - vírusok
  - gombák
- kémiai tényezők pl.:
  - gyúlékony, robbanékony, oxidáló anyagok
  - instabil vagy erősen reakcióképes anyagok
  - rákkeltő, mutagén, utódkárosító anyagok
- magából a munkavégzésből adódóan pl.:
  - anyagmozgatás
  - változó munkavégzési hely
  - feszültség közelében végzett munka
  - túlzott igénybevétellel járó fizikai munka
  - az egyéni védőeszközök használatából fakadó többletterhelés
  - fiziológiai, idegrendszeri és pszichés tényezők pl.:
  - nagy koncentrációt igénylő munka
  - túl intenzív munka
  - éjszakai, hétvégi munkavégzés, családtól távol levés
  - felelősség, döntési helyzetek, időkényszer, konfliktushelyzete, érzelmi megterhelés, életveszélyes szituációk
  - emberi kapcsolati tényezők

- egyéb tényezők pl.:
  - megfelelő munkavédelmi oktatás(ok) hiánya
  - folyamatosan változó munkafeladatok
  - szakképzettség hiánya
  - gyakorlatlan munkavállalók.



Minden veszélyforrást szükséges megvizsgálni, főleg egy ilyen kiemelt munkakörben.

A kockázatok mennyiségi értékelése, illetve minőségi sorrendjének felállítása:

Azaz a kockázatok becslése, vagy a kockázatok mértékének a meghatározása. Egy estlegesen bekövetkező „esemény” (munkabaleset, foglalkozási megbetegedés, fokozott expozíció) valószínűségét – mely nyilvánvalóan a veszélyeztetettség gyakoriságától és időtartamától függ - szorozzuk meg a „kár értékével” (pl.: egészségkárosodás nem történt csak anyagi kár keletkezett, 3 napot meghaladó munkaképtelenséggel járt, súlyos egészségkárosodás következett be).

Ez alapján rangsorolhatjuk a már feltárt kockázatokat, pl.:
- alacsony kockázati szint → nem feltétlenül szükséges intézkedést hozni,
- közepes kockázati szint → intézkedés szükséges, rövid vagy középtávon
- magas kockázati szint → azonnali kockázatcsökkentő intézkedés szükséges!

Természetesen a kockázatértékelés, -becslés készítői maguk döntik el, hogy a súlyossági, fontossági sorrendet tovább boncolgatják-e.

A kockázatok megelőzésére vagy csökkentésére hozott intézkedések:
A jelenlevő kockázatok megelőzése, csökkentése az Mvt.-ben foglalt elvekkel összhangban történhet.
Amennyiben a kockázatbecslés alapján mérsékelni szükséges a kockázatokat, úgy szem előtt kell tartani, hogy olyan intézkedés szükséges, amellyel nem keletkezik újabb járulékos veszély.
A kockázatcsökkentésnél a mértékadó sorrend:

1. a veszélyforrásokat meg kell szüntetni,
2. a veszélyest helyettesíteni veszélytelennel, vagy kevésbé veszélyessel,
3. a veszélyeket már a keletkezési helyükön leküzdeni,
4. inkább kollektív műszaki védelem (ha nem lehetséges egyéni védelem) alkalmazása,
5. a munkavállalók megfelelő információval történő ellátása (oktatás, képzés)

Cselekvés:
Ahogy már írtuk, az egyes meghozott intézkedésekhez rendkívül fontos felelősöket és határidőket is rendelnünk, hiszen különben félő, hogy a feltárt munkavédelmi hiányosságok, kockázatok megelőzésére hozott intézkedések csak papíron léteznek, megvalósításuk egyáltalán nem, vagy részlegesen következik be.

Utolsó lépésként a felülvizsgálatot, vagy nyomon követést a megadott határidőket követően célszerű elvégezni, azaz valóban sikerült-e csökkenteni a kockázatokat.

4./ 3. Üzemi Tanács

A szakszervezetről, mint érdekképviseletről, azok tevékenységéről, feladatairól bővebben ejtettünk szót, éppen ezért szükséges megemlíteni az Üzemi Tanács intézményét is, annak ellenére, hogy maga az Üzemi Tanács nem kimondottan érdekképviselet. Rossz szóhasználattal élve az Üzemi Tanácsot a munkáltató meghosszabbított karjaként is szokták emlegetni. A jogalkotás jó pár dolgot az Üzemi Tanács jogkörébe utal (pl.: együttdöntési jog a szociális jóléti döntésekben, előkészítésekben, a munkáltató által tervezett és a munkavállalók nagyobb csoportját érintő döntések, az ugyancsak általa előterjesztett szabályzatok, elképzelések, intézkedési tervek véleményezése, információs jog). Ahol nem választottak Üzemi Tanácsot, ott az Üzemi Tanács adta jogi lehetőségeket nehezebben lehet érvényesíteni, éppen ezért a Szakszervezet(ek)nek valamelyest érdekükben is állna az Üzemi Tanács munkahelyi választása, mert ha az Üzemi Tanácsba saját szakszervezeti tagjait tudja bejuttatni, akkor tagjain keresztül jobban tudnák garantálni a jogszabályok érvényre juttatását a munkahelyen, munkahelyeken. Az Üzemi Tanács választását az Mt. szabályozza.

Jelen szakanyag összeállításának célja, hogy az olvasó olvasmányos formában bepillantást nyerhessen a munkavédelem, munkabiztonság világába. Hozzájárulva talán ahhoz, hogy a munkahelyeken illetve szabadidő során is jobban tudjunk figyelni önmagunkra, környezetünkre. Ha ez sikerül, sokat tettünk az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében.

BIBLIOGRÁFIA

- Nemzetgazdasági Minisztérium: Tájékoztató a munkabalesetek alakulásáról a feldolgozott munkabaleseti jegyzőkönyvek alapján, 2017 http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=223
- Belügyminisztérium Országos Katasztrófavédelmi Főigazgatóság honlapja (Humán Szolgálat Országos Egészségügyi, Pszichológiai és Munkabiztonsági Ellátó Központ) http://www.katasztrofavedelem.hu/index2.php?pageid=szervezet_munkavedelem_fobb_feladatok
- 9-12. középiskolai évfolyamokra előírt kerettanterv – Rendészet ágazat, 9. évfolyam: Speciális munka-, baleset és környezetvédelmi szabályok tantárgy, oktatói segédlet https://mrszki.hu/images/docs/rendeszetiagazati/segedanyagok/katved/katved_09_jegyzet_20150710.pdf
- Czuglerné Ivány Judit – Kun Attila – Szabó Imre Szilárd: Az alternatív vitarendezés alanyai a munkavállalói oldalon; Mitől kollektív egy érdekvita? (Szakszervezet, Üzemi Tanács), Magyar Iparszövetség, OKISZ, 2017 https://www.jogpontok.hu/download/AV1_Munkavallaloi.pdf

A bibliográfiában szereplő online anyagok letöltési ideje: 2019. január 17.

A felhasznált képek a szerzők magánarchívumából származnak.

Jogszabálygyűjtemény

- 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről,
- 5/1993. (XII.26.) MüM rendelet a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról,
- 70/2011. (XII.30.) BM rendelet a belügyminiszter irányítása alá tartozó rendvédelmi szervek munkavédelmi feladatai, valamint foglalkozás-egészségügyi tevékenysége ellátásának szabályairól,
- 2015. évi XLII. törvény a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról,
- 57/2009. (X. 30.) IRM–ÖM–PTNM együttes rendelet az egyes rendvédelmi szervek hivatásos állományú tagjai egészségi, pszichikai és fizikai alkalmasságáról, közalkalmazottai és köztisztviselői munkaköri egészségi alkalmasságáról, a szolgálat-, illetve keresőképtelenség megállapításáról, valamint az egészségügyi alapellátásról,
- 27/1995. (VII. 25.) NM rendelet a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatásról,
- 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről,
- Magyarország Alaptörvénye,
- 2011. évi CLXXV. törvény az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil szervezetek működéséről és támogatásáról,
- 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről,
- 2015. évi XLII. törvény a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról,
- 1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról,
- 2011. évi CXCIX. törvény a közszolgálati tisztviselőkről,
- 1991. évi XXIX. törvény a munkavállalói érdekképviseleti tagdíjfizetés önkéntességéről,
- 1989. évi VII. törvény a sztrájkról.