

1993. évi XCIII. törvény

a munkavédelemről

E törvény célja, hogy az Alkotmányban foglalt elvek alapján szabályozza az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés személyi, tárgyi és szervezeti feltételeit a szervezeten munkát végzők egészségének, munkavégző képességének megóvása és a munkakörülmények humanizálása érdekében, megelőzve ezzel a munkabaleseteket és a foglalkozással összefüggő megbetegedéseket. Ennek érdekében az Országgyűlés - az állam, a munkáltatók és a munkavállalók feladatait, jogait és kötelességeit meghatározva - a következő törvényt alkotja:

I. Fejezet

ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

1. § (1) E törvény alkalmazásában munkavédelem: a szervezett munkavégzésre vonatkozó munkabiztonsági és munka-egészségügyi követelmények, továbbá e törvény céljának megvalósítására szolgáló törvénykezési, szervezési, intézményi előírások rendszere, valamint mindezek végrehajtása. A munkaegészségügy a munkahigiéne és a foglalkozás-egészségügy szakterületeit foglalja magában.

(2) A Magyar Köztársaság területén munkát végzőknek joguk van a biztonságos és egészséges munkafeltételekhez.

Alapelvek

2. § (1) Az állam - a munkavállalók és a munkáltatók érdekképviselői szerveivel egyeztetve - meghatározza az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés alapvető követelményeit, irányítási és ellenőrzési intézményeit, valamint kialakítja az egészség, a munkavégző képesség megóvására, a munkabiztonságra és a munkakörnyezetre vonatkozó országos programját, amelynek megvalósulását időszakonként felülvizsgálja.

(2) A munkáltató felelős az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósításáért. A munkavállalók munkavédelmi kötelezettségei nem érintik a munkáltató felelősségét. A munkáltatói feladatok teljesítésével összefüggésben keletkező költségeket és egyéb terheket nem szabad a munkavállalóra hárítani.

(3) Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményei megvalósításának módját - a jogszabályok és a szabványok keretein belül - a munkáltató határozza meg.

(4) A munkáltató felelős azért, hogy minden munkavállaló az általa értett nyelven ismerhesse meg az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés reá vonatkozó szabályait.

KGD2007. 254. *A munkáltató részéről a szabályellenes munkavégzési gyakorlat eltűrése megalapozza a társadalombiztosítási ellátások megtérítéséért való felelősséget. (1997. évi LXXXIII. törvény 67. §; 1993. évi XCIII. törvény 2., 54. §)*

KGD2006. 45. *Az egészségbiztosítási ellátások megtérítése alól a munkáltató nem mentesülhet, ha a védőkesztyű használatának kötelezettségét nem írta elő valamennyi veszélyes munkafolyamatra vonatkozóan (1997. évi LXXXIII. törvény 67. §, 1993. évi XCIII. törvény 2. §, 42. §, 54. §).*

KGD2006. 6. *A munkavédelmi szabályzatban és a munkavédelmi törvényben foglalt előírások többszörös és súlyos megsértése esetén a munkáltató a generálkivitelező; az elhunyt dolgozó közrehatása esetén sem mentesül megtérítési kötelezettsége alól [1993. évi XCIII. törvény 2., 4. §, 40. §, 1997. évi LXXXI. törvény 87. §].*

KGD2005. 174. *A munkavédelmi szabályzatban és a munkavédelmi törvényben foglalt előírások többszörös és súlyos megsértése esetén a munkáltató a generálkivitelező és az elhunyt dolgozó közrehatása esetén sem mentesül megtérítési kötelezettsége alól (1993. évi XCIII. törvény 2. §, 4. §, 40. §, 1997. évi LXXXI. törvény 87. §)*

BH2006. 65. *Nem fizikai munkakörben foglalkoztatott munkavállalót a fizikai munkakörre vonatkozó munkaszervezés-módosítás alapján a munkavégzés megkezdése előtt kell a munkáltatónak alkalmassági*

orvosi vizsgálatra küldeni [1992. évi XXII. törvény 102. § (2) bekezdés; 1993. évi XCIII. törvény 2. § (2) bekezdés].

BH2001. 7. *Megvalósítja a maradandó fogyatékoságot okozó, foglalkozás körében elkövetett gondatlan veszélyeztetés vétségét, aki mint az építkezés tényleges irányítója, tudatában van annak, hogy a munkálatot a biztonsági előírásokban levő rendelkezések alkalmazása nélkül végzik és ennek során a munkát végző személy az építményből lezuhanva egész életére kiható testi sérülést szenved [1978. évi IV. törvény 171. § (2) bek. a) pont, 1993. évi XCIII. tv. 2. § (2) bek., 28. § (1) bek., 42. § a) és b) pont, 54. §, 60. § a), b) és c) pont, 32/1994. (XI. 10.) IKM r. 2.7 pont, 5.8 pont, 7.5 pont, 31.1 és 9 pont, 1973. évi I. törvény 61. § (2) bek.].*

EBH2009. 1996. *A munkáltatónak a vele munkaviszonyban álló munkavállalókkal szemben fennálló felelősségét nem érinti az egyazon munkaterületen építési tevékenységet végző vállalkozások között a kollektív védelem kiépítése tekintetében létrejött megállapodás. A munkaterület munkakörülményeinek szemrevételezéssel történő átvétele nem elegendő [1993. évi XCIII. törvény 2. § (2) bekezdés, 82. § (1) bekezdés, 1992. évi XXII. törvény 102. § (2) bekezdés].*

3. § Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre vonatkozó szabályok megtartását az állam az erre a célra létrehozott felügyeleti szerveivel segíti és ellenőrzi.

4. § Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre vonatkozó szabályokat úgy kell meghatározni, hogy végrehajtásuk megfelelő védelmet nyújtson a munkavállalókon túlmenően a munkavégzés hatókörében tartózkodónak és a szolgáltatást igénybe vevőnek is. A munkaeszközöket úgy kell kialakítani, hogy lehetőleg zárják ki a nem szervezett munkavégzés keretében történő rendeltetésszerű használat esetén is a balesetet, az egészségkárosodást.

KGD2006. 6. *A munkavédelmi szabályzatban és a munkavédelmi törvényben foglalt előírások többszörös és súlyos megsértése esetén a munkáltató a generálkivitelező; az elhunyt dolgozó közrehatása esetén sem mentesül megtérítési kötelezettsége alól [1993. évi XCIII. törvény 2., 4. §, 40. §, 1997. évi LXXXI. törvény 87. §].*

KGD2005. 174. *A munkavédelmi szabályzatban és a munkavédelmi törvényben foglalt előírások többszörös és súlyos megsértése esetén a munkáltató a generálkivitelező és az elhunyt dolgozó közrehatása esetén sem mentesül megtérítési kötelezettsége alól (1993. évi XCIII. törvény 2. §, 4. §, 40. §, 1997. évi LXXXI. törvény 87. §)*

5. § E törvény biztosítja a munkavédelemmel kapcsolatos érdekegyeztetést, valamint a munkavállalók munkavédelmi érdekvédelmét, meghatározva a munkavédelmi képviselők jogait és kötelezettségeit, nem érintve a munkavállalói érdekképviselőknek más jogszabályban - így különösen a Munka Törvénykönyvében, a köztisztviselők jogállásáról, illetve a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvényekben - szabályozott, munkavédelemmel kapcsolatos jogait.

6. § A munkáltatóknak és a munkavállalóknak, valamint az állami szerveknek e törvényben és a munkavédelemre vonatkozó más szabályokban meghatározott jogok gyakorlása és kötelezettségek teljesítése során együtt kell működniük.

7. § A munkavédelemmel kapcsolatos minden eljárás során az adatok (személyes, különleges és közérdekű adatok, minősített adat, üzemi és üzleti titkok) védelmét a vonatkozó jogszabályok szerint kell biztosítani. Az adatok statisztikai célra felhasználhatók és statisztikai felhasználás céljára - a 83/B. §-ban megállapított kivétellel - személyazonosításra alkalmatlan módon átadhatók.

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Mvt.) módosítását tartalmazó törvény fontos tartalmi változásokat fogalmaz meg. Egyrészt megvalósítja az egységes munkavédelmi felügyelet integrált szervezeti kereteit, másrészt törvényi alapot teremt a munkavédelmi bírságszankciók nyilvánosságra hozásához, továbbá jogszabályváltozások alapján korszerűbb fogalmakat határoz meg, és az ellenőrzési tapasztalatokra építve néhány feladatot, eljárást pontosít. A törvény figyelemmel van a kormányzati szervezetalkítási szabadság megvalósítását szolgáló koncepcionális igényre is.

1. Az államháztartás hatékony működését elősegítő szervezeti átalakításokról és az azokat megalapozó intézkedésekről szóló 2118/2006. (VI. 30.) Korm. határozat értelmében, 2007. január 1-jei végrehajtási határidővel az Állami Népegészségügyi és Tisztiorvosi Szolgálat (a továbbiakban: ÁNTSZ) munkaegészségüggyel kapcsolatos feladatai átkerülnek az Országos Munkabiztonsági és Munkaügyi Főfelügyelőséghez (a továbbiakban: OMMF). Az új integrált felügyelet „munkavédelmi hatóság” elnevezéssel szerepel az Mvt.-ben, figyelemmel a 2006. évi LVII. törvényben foglaltakra.

A határozatban megjelöltek végrehajtásához elengedhetetlen az Mvt. módosítása.

Az Mvt. módosításáról szóló törvény célja

- az ÁNTSZ megyei, városi, fővárosi kerületi intézeteinél gyakorolt munkaegészségügyi (munkahigiénés) elsőfokú és másodfokú hatósági feladatoknak,

- a Fodor József Országos Közegészségügyi Központ keretében működő, és a munkaegészségügyi (munkahigiénés, foglalkozás-egészségügyi) szakmai irányítást, a munkaegészségügyi követelmények, személyi feltételek kimunkálását, vizsgálatát végző Országos Munkahigiénés és Foglalkozás-egészségügyi Intézetnek
- az OMMF szervezetebe és feladatai közé történő integrálását biztosító, azt megvalósító jogszabályi feltételek megteremtése.

A törvény megeremti a munkavédelem két, szakmailag egybe tartozó ága (munkabiztonság és munkaegészségügy) szervezeti integrációjának jogi kereteit, meghatározza az egységes munkavédelmi hatóságra vonatkozó - törvényi szinten szabályozandó - jogosultságokat és kötelezettségeket, megszüntetve ezzel az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételei ellenőrzésének - az európai gyakorlattal is ellentétes - elkülönült szervezetek által, ezért szervezeti és szakmai tagoltságban végzett tevékenységét.

A törvény a munkavédelem feladatai egy szervezetben történő ellátásának szabályozásával biztosítja a munkavédelmi hatósági tevékenység hatékonyságának további növelését, a tevékenység ellátásához szükséges létszám- és eszközigény racionalizálását, amelynek eredményeként az ellenőrző apparátus egyszerűsödik, a munkáltatókkal szemben támasztott elvárások, a lefolytatott eljárások pedig egységesebb formában jelenhetnek meg.

A törvény ezért a munkavédelemmel kapcsolatos feladatok egységes szervezetben történő ellátását - a külön törvény szerinti feladatokat is ellátó bányafelügyelet és bányabiztonság kivételével - az OMMF feladatkörében határozza meg. Mindebből következően az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzést biztosító szabályok, ideértve a munkahelyek, a munkaeszközök, az egyéni védőeszközök, a munkakörülményi tényezők (pl. zaj, rezgés), a munkaalkalmasság követelményei, mint főbb szabályozási csoportok meghatározása is átkerül a törvény szerint az egészségügyi miniszter feladatköréből a szociális és munkaügyi miniszterhez.

A törvény a kormányhatározat végrehajtása érdekében az ÁNTSZ-re és annak feladataira vonatkozó rendelkezéseket kiemeli az ÁNTSZ törvényi szabályozásából és azokkal megfelelő módon kiegészíti a munkavédelmi hatóság feladat- és jogkörét, pontosan meghatározva az egységes szervezetben végzendő munkavédelmi feladatokkal kapcsolatos szervezeti kereteket, hatósági jogköröket, a munkaegészségügyi (munkahigiénés, foglalkozás-egészségügyi) szakmai irányítási feladatokat és a mindezek ellátásához kellő tudományos, elméleti és vizsgálati tevékenységet végző háttérintézményt.

A munkavédelmi hatóság jogállását, illetékességét, feladat- és hatáskörét, azaz a törvényben leírt funkciókra történő kijelölését Kormányrendelet szabályozza a törvény hatálybalépését követően.

A törvény a munkaegészségügyi feladatok átvétele körében beemeli az értelmező rendelkezések körébe a foglalkozási megbetegedés, illetőleg a fokozott expozíció fogalmát, kibővíti a szervezett munkavégzés fogalmi körét a hatályos jogi szabályozásnak megfelelően.

2. Minden, jelentős jogterületet szabályozó törvény rendelkezéseit szükséges időszakonként áttekinteni és az egyes szabályokat a hatályba lépésük óta eltelt időben felgyülemlett gyakorlati tapasztalatok, illetőleg a jogi szabályozás változásai alapján korszerűsíteni.

A szakmai integrációs célú módosítás mellett ezért a törvény néhány, e szempontok alapján szükségessé vált, a jogi szabályozás változását követő, pontosító szabályozást tartalmaz a munkaeszközök üzembe helyezésével, használatba vételével, az egyéni védőeszközök megfelelőségének tanúsításával, a használatukra történő kioktatással kapcsolatosan.

A törvény a munkavállalók munkahelyi biztonságának növelése érdekében, a legveszélyesebb tevékenységet folytató munkáltatók tekintetében tovább szigorítja a kockázatértékelésre vonatkozó szabályozást.

A törvény ugyanezen okból emeli be a törvény rendelkezései közé a munkavédelmi bírság kiszabásának alapjául szolgáló, a munkavállalók életét, testi épségét vagy egészségét súlyosan veszélyeztető tényállások körébe a munkavégzés munkáltatókat terhelő összehangolási kötelezettségének elmulasztását.

A törvény kiterjeszti a munkavédelmi felügyelőnek a munkáltató és a munkahelyen munkát végző személy közötti munkavégzésre irányuló, az ellenőrzés megkezdésekor fennálló jogviszony minősítésére vonatkozó jogosultságát súlyos baleset bekövetkezésekor e baleset bekövetkezésének időpontjában fennálló jogviszony minősítésének jogával is.

3. A törvény megeremti továbbá a jogszabályi lehetőségét a munkavédelmi bírságok adatvédelmi szabályoknak megfelelő nyilvánosságra hozatalának. A jogerős és végrehajtandó bírsághatározatok ténye alapul szolgál a más jogszabályokban biztosított támogatások feltételei vizsgálatához, ugyanis támogatást kizáró tény lehet a meghatározott időn belül jogerősen kiszabott munkavédelmi bírság.

4. A törvény figyelembe veszi a központi államigazgatási szervekről, valamint a Kormány tagjai és az állami tükárok jogállásáról szóló 2006. évi LVII. törvény (a továbbiakban: Ksztv.) 73. §-a (1) bekezdését, mely

szerint a központi hivatalokat kormányrendelet hozza létre. Ennek megfelelően a törvény az OMMF megnevezése nélkül határozza meg a munkavédelmi hatóság státuszát és feladatait.

Az Mvt. 7. §-a hatályos szabályozása értelmében a munkavédelemmel kapcsolatos minden eljárás során az adatok védelmét az adatvédelemmel kapcsolatos szabályok szerint kell biztosítani. E körben rendelkezni kellett az adatok statisztikai célra történő felhasználhatóságáról, illetőleg azok ugyanezen célra - az adatvédelmi szabályozásnak megfelelően, személyazonosításra alkalmatlan módon - történő átadásáról. Törvény rendelheti el az azonosításra alkalmas adat átadását, ezért az Mvt. 14. §-ában megteremti a jogszabályi lehetőségét a munkavédelmi bírságok adatvédelmi szabályoknak megfelelő nyilvánosságra hozatalának, amelyre vonatkozóan az adatvédelmi rendelkezéseknek megfelelő, részletes, az Mvt. általános szabályozásától eltérő rendelkezéseket tartalmaz. Ezért vált szükségessé az új szabályoknak az általános szabályozásból történő kiemelése.

8. § Jogszabály egyes feladatokat munkabiztonsági szaktevékenységnek, illetve munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősíthet. A munkáltató a munkabiztonsági szaktevékenységnek minősített feladatokat csak külön jogszabályban meghatározott munkavédelmi - a bányászat területén bányászati -, a munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősített feladatokat pedig munkaegészségügyi [foglalkozás-orvostan (üzemorvostan), munkahigiéne, közegészségtan-járványtan, megelőző orvostan és népegészségtan] szakképesítéssel rendelkező személlyel végeztetheti.

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Mvt.) módosítását tartalmazó törvényt az államháztartás hatékony működését elősegítő szervezeti átalakításokról és az azokat megalapozó intézkedésekről szóló 2118/2006. (VI. 30.) Korm. határozat alapján végrehajtott munka-egészségügyi integráció, és a hatósági ellenőrzés gyakorlati tapasztalatai indukálta követelményeknek, kihívásoknak való megfelelés, ebből következően a munkavédelemmel kapcsolatos munkáltatói kötelezettségek, illetőleg e kötelezettségek megtartásának ellenőrzésére, kikényszerítésére szolgáló hatékonyabb hatósági eszközök szabályozásának szükségessége indokolja.

Az Mvt. törvény szerinti módosítása kiterjed a munkavédelmi képvisellel kapcsolatos néhány rendelkezésre, valamint a munkavédelmi törvény végrehajtását szolgáló tárcarendeletek megalkotására vonatkozó, felhatalmazó szabályok teljes körben történő szabályozására is.

A módosítás főbb tartalmi elemei ennek megfelelően a következők:

1. A munkáltatók munkavédelmi kötelezettségei körébe új, nevesített feladatként emeli be a törvény a munkahigiéne vizsgálat elvégzésére vonatkozó kötelezettséget, az általuk alkalmazott technológiákban előforduló veszélyes anyagok vagy készítmények kockázatértékelésének elkészítése során.

A törvény továbbá a munkavállalók munkahelyi biztonsága és egészsége hatékony védelmének érdekében szabályozza az egyes, fokozott munkahelyi ártalommal járó, különös egészségkárosító kockázatot jelentő környezetben, időtartamban végzett munka esetén a munkáltató által megteendő speciális intézkedéseket. Ezek az intézkedési kötelezettségek az egészséget, testi épséget nem károsító munkakörülmények, időtartam munkáltatók általi megtartása, illetőleg az egészségkárosodás kockázatát növelő időtartamban való munkavégzésre vonatkozó jogszabályoknak megfelelő eljárás.

A törvény értelmében a munkáltatóknak fokozott figyelmet kell fordítani a munkahelyi kockázatok értékelése során a munkavégzés pszichoszociális kockázatainak - amelyek többek között káros stresszt idézhetnek elő - a felmérésére, megelőzésére, csökkentésére vagy kiküszöbölésére.

A törvény egyes munka-egészségügyi jogszabályokban [a munkahelyek kémiai biztonságáról szóló 25/2000. (IX. 30.) EüM-SzCsM együttes rendelet, a munkavállalókat érő zajexpozícióra vonatkozó minimális egészségi és biztonsági követelményekről szóló 66/2005. (XII. 22.) EüM rendelet, az azbeszttel kapcsolatos kockázatoknak kitett munkavállalók védelméről szóló 12/2006. (III. 23.) EüM rendelet stb.] előírt eltérő rendelkezésekre figyelemmel fogalmaz meg a munkáltató számára a teljesítési határidőre tekintettel a munkavédelmi törvény általános szabályaitól való eltérési lehetőséget, kibővítve a kockázatértékelés során kívüli elvégzésére vonatkozó okokat, szigorítva ezzel a kockázatértékelés elvégzésére vonatkozó szabályozást.

2. A munkáltatók munkavédelmi jellegű kötelezettségei megtartásának ellenőrzésére, szükség esetén kikényszerítésére, szankcionálására vonatkozó hatósági eszközök körét a törvény a munkáltatói kötelezettségek szigorításával összefüggésben bővíti ki.

Meghatározza a munkáltatók által a munkavállalók egészségének megőrzése érdekében biztosított foglalkozás-egészségügyi szolgálatnak a munkavédelmi hatóság által ellátott, a munkavédelmi feladatokra kiterjedő szakmai irányítás tartalmát (a helyes gyakorlat meghatározása), megteremti a szolgálatok megfelelő működése ellenőrzésének a lehetőségét a munkáltatónál kifejtett tevékenységen keresztül.

A törvény kiegészíti a munkavállaló életét, testi épségét vagy egészségét súlyosan veszélyeztető, ezért a munkavédelmi bírság alkalmazásának alapjául szolgáló - az Mvt.-ben nevesített - eddig főleg

munkabiztonsági jellegű különös tényállásokat a munka-egészségügyi szempontból lényeges veszélyeztetést jelentő esetekkel (külön jogszabályban előírt expozícióbecslés/-mérés hiánya, foglalkoztatási tilalom megszegése stb.), feljogosítva a munkavédelmi hatóságot e tényállások esetén történő szankcionálásra.

Beemeli a törvényi szabályozásba az orvos végzettségű munkavédelmi felügyelő hatósági ellenőrzéséhez - különösen a foglalkozási megbetegedések kivizsgálásához - szükséges egészségügyi adatok megismerését és kezelését lehetővé tevő adatkezelési felhatalmazást.

A munkavédelmi hatóság felügyelőjének eljárását, ezáltal a még hatékonyabb hatósági ellenőrzést segítő jogosultságokkal bővíti ki a törvény az Mvt. hatályos szabályozását (veszélyes tevékenység, üzem, üzembrész, munkaeszköz működése, használata felfüggesztésének elrendelése határértéket meghaladó expozíció, a rákkeltő, mutagén, teratogén hatású veszély, illetőleg a nem megfelelő védelmet nyújtó védőeszköz használata esetén, a rendőrség igénybevételének lehetősége, munkahigiénés vizsgálat elrendelésének joga). E körbe tartozik a munkáltatói minőség megállapítása törvényi vélelemmel a törvény szerint, amelynek ott van jelentősége, ahol az egyidejű többes munkavégzésnél gyakran az ellenőrzöttek együttműködésének hiánya miatt jogilag aggályos tisztázni a munkáltató személyét.

3. Az Mvt. munkavédelmi képvisellel kapcsolatos szabályait a gyakorlati tapasztalatok alapján pontosítja a törvény. Az ötven főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató munkáltatónál nem kötelező munkavédelmi képviselő választást tartani, de a szakszervezetnek, üzemi tanácsnak vagy a munkavállalók többségének ez esetben is joga van a választás tartásának kezdeményezésére, a munkáltató pedig köteles a választást lebonyolítani és a szükséges feltételeket biztosítani. E garanciális előírás rögzítése a munkavállalók képviselőre való jogát védi, egyértelművé téve a szabályozást a munkáltatók számára is. A megválasztott munkavédelmi képviselő személyéről történő tájékoztatási kötelezettség előírása a munkavállalók érdekképviselői jogának gyakorlását könnyíti meg.

4. A kormányzati szervezetalkítással összefüggő törvénymódosításokról szóló 2006. évi CIX. törvény szabályozása értelmében kormányzati hatáskörbe tartozik a munkavédelmi hatóság hatósági jogköréből kiemelt szervek e feladatára, rendeletben történő kijelölése, a törvény szerinti felhatalmazás alapján.

Az Alkotmány 37. §-a (3) bekezdésének 2006. június 3-án hatályba lépett módosítása óta egyértelmű követelmény, hogy a miniszterek rendeletalkotási felhatalmazását biztosító törvényi rendelkezésnek a felhatalmazás aktusát („Felhatalmazást kap”) tartalmaznia kell, azaz a rendelkezésnek a jogalkotásról szóló 1987. évi XI. törvényben (a továbbiakban: Jat.) meghatározottakon kívül e követelménynek is meg kell felelnie. A Jat. 15. §-ának (1) bekezdése értelmében továbbá a végrehajtási jogszabály alkotására adott felhatalmazásban meg kell határozni a felhatalmazás jogosultját, tárgyát (a hatályos szabályozás szerinti jogszabályhelyre utalás helyett szövegszerűen) és kereteit. E követelményeknek tesz eleget a törvény.

A törvény szerint a záró rendelkezésekben újabb, zömmel munka-egészségügyi szakmai tartalommal bíró fogalmakat határoz meg az új munkáltatói és hatósági feladatok végrehajtásához, helyes értelmezéséhez (pl. munkahigiénés vizsgálat).

A munka-egészségügyi szaktevékenységnek minősített feladatokat kizárólag az Mvt.-ben meghatározott szakképesítéssel rendelkező személy végezheti. A munkaegészségügy fontos területe a munkahigiéne a foglalkozás-egészségügy mellett. E szakterület alapvető szakképesítésének tekinthető a munkahigiéne, amelyet a hatályos törvényi rendelkezés nem említ. Mindezek miatt, továbbá a munka-egészségügyi feladatoknak az Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség (a továbbiakban: OMMF) általi átvételével összefüggésben emeli be a törvény a munkahigiéne szakképesítést a törvényi szabályozásba, teljes körűvé téve ezzel a szükséges szakképesítések felsorolását.

A törvény hatálya

9. § (1) A törvény hatálya - a (2)-(3) bekezdésekben megállapított kivételekkel - kiterjed minden szervezett munkavégzésre, függetlenül attól, hogy az milyen szervezeti vagy tulajdoni formában történik.

(2) A törvény meghatározott rendelkezéseit (26/A., 28., 32., 40., 44. és 45. §-ok) alkalmazni kell a munkavégzés hatókörében tartózkodóra is (járókelő, látogató, szolgáltatást igénybe vevő stb.).

(3) Rendkívüli munkavégzési körülmények esetére (pl. mentési, katasztrófaelhárítási tevékenységek), illetve Magyar Honvédségnél, a rendvédelmi szerveknél, a polgári nemzetbiztonsági szolgálatoknál, a katasztrófavédelem szerveinél munkavégzésre irányuló jogviszonyban, szolgálati viszonyban kifejtett munkatevékenységre a feladatkörében érintett miniszter által kiadott külön jogszabály e törvény figyelembevételével kivételesen indokolt esetben eltérő követelményeket, eljárási szabályokat állapíthat meg az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre vonatkozóan.

BH2008. 234. *Előjárói bűncselekmény helyett foglalkozás körében gondatlanságból elkövetett veszélyeztetés megállapításának van helye, ha a kiképzőtiszt a szolgálati jegynek megfelelő kiképzési feladat végrehajtása során - egyedileg elkövetett hibák miatt - az állomány minden tagjával kesztyű viselése nélkül fekvőtámaszokat és hosszan tartó fekvőtámasz-tartásokat végeztet szabad téren, -10C-os hidegben a hóval, jéggel borított aszfalton, s ennek következtében az alárendelt állomány minden tagja a kezein 3-4 heti gyógytartamú fagyási sérülést szenved [1978. évi IV. törvény 171. § (1) bek., 358. § (1) bek. és (2) bek. c) pontja, 1993. évi XCIII. törvény 9. § (3) bek., 34. §].*

10. § A 9. §-ban foglaltak a magyarországi - ideértve a vám szabadterületen történő - munkavégzésre vonatkoznak, kivéve, ha törvény, nemzetközi szerződés, ez utóbbi hiányában a nemzetközi magánjog szabálya másként rendel.

A munkavédelemre vonatkozó szabályok

11. § A munkavédelem alapvető szabályait e törvény, a részletes szabályait e törvény felhatalmazása alapján a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter által kiadott és más külön jogszabályok, az egyes veszélyes tevékenységekre vonatkozóan a feladatkörében érintett miniszter rendeletével hatályba léptetett szabályzatok (a továbbiakban: Szabályzat) tartalmazzák. Munkavédelemre vonatkozó szabálynak minősül a nemzeti szabványosításról szóló jogszabály figyelembevételével a munkavédelmi tartalmú nemzeti szabvány annyiban, hogy a magyar nyelvű nemzeti szabványtól különböző megoldás alkalmazása esetén a munkáltató köteles - vitás esetben - annak bizonyítására, hogy az általa alkalmazott megoldás munkavédelmi szempontból legalább egyenértékű a vonatkozó szabványban foglalt követelménnyel, megoldással.

A törvény törli a törvényből a technológiákra vonatkozó zárójeles utalást figyelemmel arra, hogy a „tevékenység” fogalmi körébe lényegében a technológia is beletartozik, így önálló nevesítése szükségtelen jogalkotási feladatot jelentene.

A nemzeti szabványosításról szóló 1995. évi XXVIII. törvény 2002. évben hatályba lépő módosítása értelmében a nemzeti szabványok alkalmazása önkéntes [6. § (1) bekezdés]. A törvény 6. § (2) bekezdése alapján műszaki tartalmú jogszabály hivatkozhat olyan nemzeti szabványra, amelynek alkalmazását úgy kell tekinteni, hogy az adott jogszabály vonatkozó követelményei is teljesülnek. Azonban teljesíti előírt munkavédelmi kötelezettségét a munkáltató akkor is, ha a szabvánnyal legalább egyenértékű más műszaki megoldást alkalmaz. Ezt az elvet az utóbbi években kibocsátott munkavédelmi végrehajtási jogszabályok következetesen tükrözik előírásaikban. A hatályos szabályozás ezen új joggyakorlattal ellentétbe került, mivel a „munkavédelemre vonatkozó szabályok” jogi természetüket illetően a kötelező és államilag ellenőrizhető, kikényszeríthető előírások gyűjtőfogalmát jelentik. A szabványosítás új jogi helyzetével összhangban szükséges volt a törvény szerinti szabályozás, ideértve a munkavédelmi tartalmú szabványtól különböző megoldás alkalmazása esetén az alkalmazott műszaki megoldás megfelelése tekintetében fennálló - a munkáltatót terhelő - bizonyítási kötelezettség megfogalmazása is. Ez lényegében a nem kötelező alkalmazás más oldalról történő biztosítását jelenti.

Az Mvt. hatályos szabályozása értelmében a munkavédelem két egyenértékű szakmai területét, a munkabiztonságot és a munkaegészségügyet két külön hatóság ellenőrzi, ebből következően két miniszter valósítja meg a jogszabályalkotás-előkészítés feladatait is. A szociális és munkaügyi miniszter (2007. január 1-jétől foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter), illetve az irányítása alá tartozó OMMF (2007. január 1-jétől munkavédelmi hatóság) a munkabiztonság, az egészségügyi miniszter (2007. január 1-jétől egészségügyért felelős miniszter) és az irányítása alá tartozó ÁNTSZ (2007. január 1-jétől egészségügyi államigazgatási szerv) a munkaegészségügy területére bír kizárólagos normaalkotási kompetenciával, azzal, hogy az általános munkavédelmi irányítási és hatósági állami feladatok a munkaügyi ágazatot illetik.

Az Mvt. módosításával az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzést biztosító szabályok, főbb szabályozási csoportokként ideértve a munkahelyek, a munkaeszközök, az egyéni védőeszközök, a munkakörülményi tényezők és a munkaalkalmasság követelményeinek - mint a munkavédelemre vonatkozó szabályozási tárgynak - a meghatározása is átkerül az egészségügyi miniszter feladatköréből a szociális és munkaügyi miniszterhez.

A törvény mindezek okán kiemeli a törvényi szabályozásból az egészségügyi miniszternek a munkavédelem részletes szabályaira vonatkozó jogszabály alkotási jogosultságát.

Ezen általános módosítási célt a törvény következetesen valósítja meg az Mvt. módosítása során, néhány esetben azonban ettől eltérve, a szabályozás tárgyára figyelemmel nem veszi ki a szabályozásból az egészségügyi miniszter jogszabály-alkotási jogkörét [pl. a nem kizárólag a szervezett munkavégzés körét, illetőleg a munkavállalókat érintő pályaalkalmassági vizsgálat rendjére vonatkozóan [49. § (2) bekezdés].

12. § Munkavédelemre vonatkozó szabálynak minősül a munkáltatónak a 2. § (3) bekezdése szerinti rendelkezése is.

II. Fejezet

AZ ÁLLAM MUNKA VÉDELMI FELADATAI ÉS A VÉGREHAJTÁSÉRT FELELŐS SZERVEK

Az állam feladatai

13. § Az állam feladata a munkavédelem irányításával, az ágazati és hatósági tevékenység ellátásával - szervei útján - a munkavédelem megszervezése.

14. § (1) A munkavédelem irányításának keretében állami feladat

- a) a munkavédelem országos programjának kialakítása;
- b) az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés alapvető követelményeinek, továbbá az ehhez kapcsolódó jogoknak és kötelezettségeknek a meghatározása;
- c) a munkavédelmi előírások végrehajtásának elősegítése, különösen az e törvény céljait is szolgáló gazdasági szabályozással, az érdekeltség megteremtésével, a nemzetgazdasági jelentőségű munkavédelmi kutatások anyagi feltételeinek megteremtésével, tájékoztatással és felvilágosítással;
- d) a nevelés és az oktatás területén a biztonságos életvitelre, a szakmai oktatás területén az egészséget nem veszélyeztető és a biztonságos munkavégzés szabályaira vonatkozó ismeretanyag meghatározása;
- e) a nemzetgazdaság munkavédelmi helyzetének évenkénti áttekintése, a megállapítások nyilvánosságra hozatala, a munkavédelmi információs rendszer kialakítása és működtetése.

(2) Az állam részt vesz a munkavédelemben érintett nemzetközi szervezetek munkájában, együttműködik más államokkal a munkavédelmi feladatok összehangolása végett, jelentést tesz a munkavállalók biztonságát és egészségét érintő közösségi szabályok végrehajtásáról.

Az Európai Parlament és a Tanács 2007/30/EK irányelve a gyakorlati végrehajtásra vonatkozó jelentések egyszerűsítése és ésszerűsítése érdekében a 89/391/EGK tanácsi irányelv, annak egyedi irányelvei, valamint a 83/477/EGK, a 91/383/EGK, a 92/29/EGK és a 94/33/EK tanácsi irányelv módosításáról, az Európai Unió Hivatalos Lapjában 2007. június 27-én került kihirdetésre. Az irányelv szabályozza a tagállamoknak a munkavállalók biztonságát és egészségét érintő közösségi szabályok végrehajtásáról való jelentési kötelezettségét a Bizottság részére. A törvény szerinti módosítás az irányelv törvényi szinten történő harmonizálását valósítja meg.

(3) Az állam az (1) és (2) bekezdésben foglalt feladatait a munkavállalók és munkáltatók érdekképviselői szerveivel együttműködve valósítja meg.

15. § A munkavédelem ágazati tevékenységének keretében állami feladat

- a) Szabályzat kiadása;
- b) a munkavédelem országos programjával összhangban az ágazati jellegű munkavédelmi kutatás, fejlesztés, továbbá a tájékoztatás, közreműködés a továbbképzés szervezésében.

16. § Az állam hatósági tevékenység keretében, a közigazgatási hatósági eljárás általános szabályairól szóló törvény szerinti eljárási rendben - a VII. Fejezetben meghatározottak szerint -

- a) elősegíti és ellenőrzi a munkavédelemre vonatkozó szabályok végrehajtását;
- b) ellátja az e törvény, a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter rendelete és külön jogszabály szerinti engedélyezést és nyilvántartást.

Az állami feladatok végrehajtásáért felelős szervek

17. § (1) A foglalkoztatáspolitikáért, illetve a bányászati ügyekért felelős miniszter és a munkavédelmi hatóság saját jogkörükben látják el a munkavédelem nemzetgazdasági szintű irányításával kapcsolatos feladatokat.

(2) Külön jogszabály szerint a bányafelügyelet is ellát munkavédelmi hatósági feladatokat.

(3) A munkavédelem irányításában, hatósági tevékenységében jogkörrel rendelkező állami szervek feladataik ellátása során együttműködnek egymással, valamint a közigazgatási szervekkel, a munkáltatók és munkavállalók érdekképviselői szerveivel.

(4) A munkavédelem ágazati feladatait a feladatkörében érintett miniszter látja el.

Az Mvt. 17. §-a az állami szervezet keretében nevesíti a munkavédelemben közreműködő állami szerveket, megadva a munkavédelmi hatóság központi közigazgatási jellegét is. A Ksztv. felhatalmazása alapján 2007. január 1-jétől a jogállásra vonatkozó kérdéseket kormányrendelet fogja rögzíteni, ezért e rendelkezések kikerültek az Mvt.-ből. Az irányító miniszterek felsorolásából kimarad az egészségügyi miniszter, tekintve, hogy az általa irányított ÁNTSZ hatásköréből kikerül a munkaegészségügyi feladata.

A kormányrendelet szerint az OMMF kijelölésével egységes integrált munkavédelmi hatóság jön létre, melynek kapcsán emeli be a törvény a „munkavédelmi hatóság” általános szervezeti megjelölést az Mvt.-be.

A törvény a miniszterek konkrét megnevezése helyett az adott feladat-és hatáskör ellátásával érintett miniszteri pozíciót nevesíti.

Az OMMF mellett - az ÁNTSZ munkaegészségügyi feladatai megszűnésével - a törvény szerint kizárólag a bányafelügyelet lát el speciális, kiegészítő jellegű munkavédelmi hatósági feladatokat.

III. Fejezet

AZ EGÉSZSÉGET NEM VESZÉLYEZTETŐ ÉS BIZTONSÁGOS MUNKAVÉGZÉS KÖVETELMÉNYEI

Általános követelmények

18. § (1) Munkahely, létesítmény, technológia tervezése, kivitelezése, használatba vétele és üzemeltetése, továbbá munkaeszköz, anyag, energia, egyéni védőeszköz előállítás, gyártása, tárolása, mozgatása, szállítása, felhasználása, forgalmazása, importálása, üzemeltetése a munkavédelemre vonatkozó szabályokban meghatározott, ezek hiányában a tudományos, technikai színvonal mellett elvárható követelmények megtartásával történhet.

(2) Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek teljesítése helyett a munkáltató pénzbeli vagy egyéb megváltást a munkavállalónak nem adhat.

(3) Munkaeszközt üzembe helyezni, valamint használatba venni csak abban az esetben szabad, ha az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit kielégíti, és rendelkezik az adott munkaeszközzel, mint termékre, külön jogszabályban meghatározott gyártói megfelelőségi nyilatkozattal, illetve a megfelelőséget tanúsító egyéb dokumentummal (pl. tanúsítvány).

(4) Egyéni védőeszközt forgalomba hozni, használatba venni akkor szabad, ha az rendelkezik EK-megfelelőségi nyilatkozattal, illetve EK-típustanúsítvánnyal. Az egyéni védőeszközök megfelelőségének tanúsítását a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter rendeletében foglaltak szerint kell elvégezni.

(5) A foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter meghatározza az egyéni védőeszköz EK-megfelelőségi nyilatkozata, EK-típustanúsítványa kiadásának, valamint az egyéni védőeszközök minőségét biztosító rendszer, továbbá a gyártás minőségirányítási rendszere ellenőrzésének részletes szabályait.

A munkaeszközökre vonatkozóan az Mvt. 18. § (3) bekezdésének szabályozása megfelelőségi nyilatkozat, illetőleg megfelelőségi tanúsítvány rendelkezésre állását követeli meg az üzembe helyezés, valamint a használatba vétel feltételeként. Noha az Mvt. közvetlenül nem mondja ki, hogy a munkáltatónál legyen ez a dokumentum, de a munkavédelmi szempontú előzetes vizsgálat keretében erre is szükség van. Ez az elvárás számos esetben csak nagyon nehezen teljesíthető, esetenként pedig teljesíthetetlen.

A munkaeszközök tágabb körét jelentő termékek megfelelőség tanúsítására számos jogszabály vonatkozik (pl. nyomástartó edényekre, felvonókra), amelyekben a megfelelőség tanúsítás formájaként különféle megoldások (modulok) választhatók. A modul rendszerből történő választás lehetőségét kínálja a gyártónak a gépek biztonsági követelményeiről és megfelelőségének tanúsításáról szóló 21/1998. (IV. 17.) IKIM rendelet is, amelynek előírásait a munkaeszközök tanúsítása során alapul kell venni. Ugyanakkor az Mvt. 18. § (3) bekezdésében „megfelelőségi nyilatkozatra” illetőleg „megfelelőségi tanúsítványra” történő szűkítés jelenik meg, és nem veszi figyelembe a gyártó rendelkezésére álló további lehetőségeket. Ezt az ellenmondást oldja fel a rendelkezés, amikor a törvényi szabályozásban a megfelelőségi nyilatkozat mellett a megfelelőséget tanúsító egyéb dokumentumot is megjelöli az üzembe helyezés, illetőleg a használatba vétel feltételeként.

Az egyéni védőeszköz esetében a „megfelelőségi nyilatkozat” és a „típusbizonyítvány” elnevezések az egyéni védőeszközök követelményeiről és megfelelőségének tanúsításáról szóló 2/2002. (II. 7.) SzCsM rendelet hatálya lépésekor alkalmazott kifejezések voltak. E rendeletnek a 20/2004. (IV. 25.) FMM rendelettel történt módosítása során a régi elnevezések helyébe az „EK-megfelelőségi nyilatkozat” és az

„EK-típustanúsítvány” kifejezések léptek, ezért a törvény már ezen új, a hatályos szabályozásnak megfelelő elnevezéseket emeli be a törvény rendelkezései közé, törvényi szinten is megadva e fogalmak meghatározását.

A törvény a miniszterek konkrét megnevezése helyett az adott feladat- és hatáskör ellátásával érintett miniszteri funkciót emeli be a kormányzati szervezetalkítási szabadság megvalósítása érdekében.

(6) Amennyiben külön jogszabály egyes munkaeszközök üzembe helyezését hatósági engedélyhez köti, ez a hatósági engedély egyenértékű a (3) bekezdés szerinti megfelelésségi tanúsítvánnyal.

A létesítés követelményei

19. § (1) A létesítés során a munkavédelmi követelmények érvényre juttatása a létesítésben közreműködők feladata, amelynek teljesítésében együtt kell működniük.

(2) A létesítésben közreműködő (tervező, kivitelező) köteles írásban nyilatkozni, hogy a 18. § (1) bekezdésében foglaltakat megtartotta.

(3) A munkahelyek, munkaeszközök kialakítása, telepítése, továbbá a munka megszervezése során az ergonómiai szempontokat is figyelembe kell venni.

(4) Olyan munkahelyek létesítésénél, ahol mozgáskorlátozott vagy egyéb testi fogyatékos munkavállalókat foglalkoztatnak, a fizikai környezetnek illeszkednie kell az emberi test megváltozott tulajdonságaihoz.

20. §

Munkavédelmi üzembe helyezés

21. § (1) Az üzemeltető munkáltató a veszélyes létesítmény, munkahely, munkaeszköz, technológia üzemeltetését írásban elrendeli (a továbbiakban: munkavédelmi üzembe helyezés).

(2) A 21. § alkalmazásában veszélyes munkaeszköznek minősül a 87. § 11. pontja alapján, illetve a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter rendeletében meghatározott, valamint a hatósági felügyelet alá tartozó munkaeszköz.

(3) 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 18. § (1) bekezdése szerinti követelményeket. A vizsgálat elvégzése munkabiztonsági és munka-egészségügyi szaktevékenységnek minősül.

Az Mvt. 1. §-ának és 8. §-ának törvény szerinti módosításával összhangban a munkavédelmi szempontú előzetes vizsgálat nemcsak munkabiztonsági, hanem munkaegészségügyi szaktevékenységnek is minősül. Az Mvt. 21. §-a (3) bekezdésének ilyen tartalmú módosításával a törvény a munkáltató egyébként is fennálló - a vizsgálat tényleges tartalmát kifejező, e két, egymást kiegészítő szaktevékenység együttes végzésére irányuló - kötelezettségét deklarálja, törvényi szinten hangsúlyozza ki. Az előzetes vizsgálatnak - a munkavállalók munkahelyi biztonsága hatékony megóvásának érdekében - szükségszerűen ki kell terjednie a létesítmény, munkaeszköz, technológia, stb. munkabiztonsági (műszaki), illetve - egészségük védelme okán - a lehetséges munkahelyi ártalmak munkaegészségügyi (foglalkozás-egészségügyi) vizsgálatára. Ezen vizsgálatról nevezetesen a hatályos jogban a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatásról szóló 27/1995. (VII. 25.) NM rendelet szabályai [4. § (2) bekezdés] is rendelkeznek. A vizsgálat elvégzése keretében - a vizsgált munkahelytől, munkaeszköztől stb. függően - e két szaktevékenység egymástól eltérő mértékű, a vizsgálat tárgya (és a szakszerű, körültekintő munkáltatói döntés) által meghatározott dominanciájú lehet.

(4) Az előzetes vizsgálat során különösen vizsgálni kell, hogy rendelkezésre állnak-e a létesítést végzők (tervező, kivitelező) nyilatkozatai, a munkavédelmi követelmények kielégítését bizonyító mérési eredmények, a munkaeszközre vonatkozó megfelelésségi nyilatkozatok, tanúsítványok, a szükséges hatósági engedélyek, az üzemeltetéshez szükséges utasítások.

(5) A foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter rendeletében meghatározott egyes veszélyes munkaeszközök üzembe helyezésének feltétele továbbá az adott munkaeszköz megfelelésségvizsgálatán alapuló, a vizsgálat eredményét is tartalmazó, akkreditált szervezet által kiadott vizsgálati jegyzőkönyv.

Nem egyértelmű, hogy az Mvt. 21. §-ának (5) bekezdése szerinti, a foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszter rendeletének [a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról szóló 5/1993. (XII. 22.) MüM rendelet (a továbbiakban: Vhr.)] 1/b. mellékletében meghatározott egyes veszélyes munkaeszközök üzembe helyezésének feltételül megjelölt, az adott munkaeszköz vizsgálatán alapuló megfelelésségi tanúsítványt ki adhatja ki.

A Vhr. 1/b. mellékletében szereplő két munkaeszköz (helyszíni összeszerelésű gépi meghajtású daruk, járműűrités és -mozgatás helyszíni összeszerelésű különleges berendezései) megfelelőségének vizsgálatára bejelentett (notifikált) szervezet nem, csak akkreditált szervezet jogosult, ezért a törvény - a gyakorlati tapasztalatok tanulságainak megfelelően - az ilyen szervezet által kiadott vizsgálati jegyzőkönyvet írja elő az üzembe helyezés további feltételeként.

A törvény következetesen az adott feladat- és hatáskör ellátásával érintett miniszteri pozíciót nevesíti a miniszterek konkrét megnevezése helyett.

(6) A megfelelőségi nyilatkozatra vonatkozó feltételt kivéve a (3)-(4) bekezdésekben előírt rendelkezéseket kell alkalmazni a veszélyes munkaeszköz és technológia újraindítása, áttelepítése esetén is.

(7) Amennyiben a (3) bekezdés szerinti munkavédelmi szempontú előzetes vizsgálat keretében a veszélyes munkaeszközt, technológiát próba- vagy kísérleti jelleggel üzemeltetik, úgy az üzembe helyezési eljárás során figyelemmel kell lenni a próba- vagy kísérleti üzemeltetés kockázataira is. Az ilyen jellegű üzemeltetés a 180 napot nem haladhatja meg.

22. §

A munkavégzés tárgyi feltételei

23. § (1) A biztonságos műszaki állapot megőrzése érdekében időszakos biztonsági felülvizsgálat alá kell vonni a veszélyes technológiát és a 21. § (2) bekezdésében meghatározott veszélyes munkaeszközt, továbbá azt a munkaeszközt, amelynek időszakos biztonsági felülvizsgálatát jogszabály, szabvány, vagy a rendeltetésszerű és biztonságos üzemeltetésre, használatra vonatkozó dokumentáció előírja. Az időszakos biztonsági felülvizsgálatot - kivéve a veszélyes technológia esetét - szakirányú képzettséggel és munkavédelmi szakképzettséggel rendelkező személy (munkabiztonsági szaktevékenység) vagy külön jogszabályban erre feljogosított személy, illetve erre akkreditált intézmény végezheti. A veszélyes technológia vizsgálatát szakirányú munkabiztonsági szakértői engedéllyel rendelkező személy végezheti.

Szükséges biztosítani, hogy az alapvető jelentőségű munkáltatói feladatként jelentkező időszakos biztonsági felülvizsgálatot csak munkavédelmi szakképzettségű személy végezhesse el, figyelemmel arra, hogy ez a munkáltató egyik legfontosabb, a munkavállalók egészségét és biztonságát óvó kötelezettsége. Ugyanakkor szakirányú munkabiztonsági szakértői engedélyhez kötni - amelyet a hatályos jog ír elő - a gyakorlati tapasztalatok alapján túlzott követelménynek bizonyult, hiszen egyrészt a feladat szakirányú alapképzettséggel, megfelelő gyakorlattal, munkavédelmi szakképzettséggel ellátható nem engedélyesek, azaz esetenként középfokú szakemberek révén is, másrészt nem áll rendelkezésre a nemzetgazdaságban elegendő szakértő e nagyszabású feladat elvégzésére. A törvény ezért e feladatot munkabiztonsági szaktevékenységgé minősíti, meghatározva egyúttal az ennek ellátásához szükséges képzettségi és szakképzettségi feltételeket.

(2) A munkahelyet, az egyéni védőeszközt, a munkaeszközt, a technológiát az üzemeltető munkáltatónak soron kívül ellenőriznie kell,

a) ha az a rendeltetésszerű alkalmazás során közvetlenül veszélyeztette a munkavállaló egészségét és biztonságát, vagy ezzel összefüggésben munkabaleset következett be, illetőleg

b) rendkívüli körülmények (különösen átalakítás, baleset, természeti jelenségek vagy műszaki okból 30 napot meghaladó használaton kívüli időszak) bekövetkezése esetén.

Az ellenőrzés elvégzéséig a munkahely, az egyéni védőeszköz, a munkaeszköz, a technológia üzemeltetését, illetve használatát meg kell tiltani. Az ellenőrzés elvégzése - a veszélyeztetés jellegétől függően - munkabiztonsági, illetve munka-egészségügyi szaktevékenységnek minősül.

(3) A foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter - az egészségügyért felelős miniszterrel egyetértésben - meghatározza a munkaeszközökre, továbbá a munkahelyekre vonatkozó munkavédelmi követelmények minimális szintjét, ideértve az ideiglenes vagy változó helyszíni építkezésekre vonatkozó munkavédelmi szabályokat is.

A munkavédelem két, szakmailag egybe tartozó ága (munkabiztonság és munkaegészségügy) szervezeti integrációjának következményeként az egészséget nem veszélyeztető munkavégzést biztosító szabályok, a munkahelyek (munkakörülmények) egészségügyi feltételei, a munkaalkalmasság egészségügyi követelményei meghatározása is átkerül a törvény szerint az egészségügyi miniszter feladatköréből a szociális és munkaügyi miniszterhez. Ennek megfelelően a törvény értelmében megszűnik az egészségügyi miniszternek az e körben történő szabályozásra vonatkozó együttes rendeletalkotási jogosultsága és kötelezettsége, ugyanakkor az általános egészségügyi szakmai érdekek képviselője indokolja a szabályozásban biztosított kiemelt egyetértési jogát.

A törvény e helyen is átvezeti a feladatot ellátó miniszterek megjelölését.

24. § Minden munkavállaló részére biztosítani kell

a) megfelelő mennyiségű, az egészségügyi előírásoknak megfelelő minőségű ivóvizet;
 b) a munkahely és a munka jellegének megfelelően az öltözködési, tisztálkodási, egészségügyi, étkezési, pihenési és melegedési lehetőséget.

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

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

26/A. § Az olyan munkahelyen, ahol a veszély jellege indokolja, a munkavállalók és a munkavégzés hatókörében tartózkodók védelme érdekében biztonsági és egészségvédelmi jelzéseket kell alkalmazni. Ennek részletes szabályait a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter állapítja meg.

27. § A munkahelyen gondoskodni kell az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéshez szükséges mozgásterről.

28. § (1) Az olyan munkahelyen, 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.

(2) 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.

BH2001. 7. *Megvalósítja a maradandó fogyatékoságot okozó, foglalkozás körében elkövetett gondatlan veszélyeztetés vétségét, aki mint az építkezés tényleges irányítója, tudatában van annak, hogy a munkálatot a biztonsági előírásokban levő rendelkezések alkalmazása nélkül végzik és ennek során a munkát végző személy az építményből lezuhanva egész életére kiható testi sérülést szenved [1978. évi IV. törvény 171. § (2) bek. a) pont, 1993. évi XCIII. tv. 2. § (2) bek., 28. § (1) bek., 42. § a) és b) pont, 54. §, 60. § a), b) és c) pont, 32/1994. (XI. 10.) IKM r. 2.7 pont, 5.8 pont, 7.5 pont, 31.1 és 9 pont, 1973. évi I. törvény 61. § (2) bek.].*

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

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

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

32. § A munkahelyen a zajhatások és a rezgések, a por és vegyi anyagok, valamint a sugárzások, az alacsonyabb vagy magasabb légköri nyomás nem károsíthatják a munkavállalókat és a munkavégzés hatókörében tartózkodókat, és nem veszélyeztethetik a munkavégzés biztonságát.

33. § (1) A munkahelyiségben a munkavállalók létszámát, a tevékenység jellegét és a veszélyforrásokat figyelembe véve elegendő mennyiségű és minőségű, egészséget nem károsító levegőt és klímát kell biztosítani.

(2) Ha az (1) bekezdésben előírt levegő vagy klíma biztosítása műszakilag megoldhatatlan, a munkavállalók egészségének megóvása érdekében szervezési intézkedéseket kell tenni, egyéni védőeszközt alkalmazni, illetőleg védőitalt juttatni.

34. § 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.

BH2008. 234. *Előjárói bűncselekmény helyett foglalkozás körében gondatlanságból elkövetett veszélyeztetés megállapításának van helye, ha a kiképzőtiszt a szolgálati jegynek megfelelő kiképzési feladat végrehajtása során - egyedileg elkövetett hibák miatt - az állomány minden tagjával kesztyű viselése nélkül fekvőtámaszokat és hosszan tartó fekvőtámasz-tartásokat végeztet szabad téren, -10C-os hidegben a hóval, jéggel borított aszfalton, s ennek következtében az alárendelt állomány minden tagja a kezein 3-4 heti gyógytartamú fagyási sérülést szenved [1978. évi IV. törvény 171. § (1) bek., 358. § (1) bek. és (2) bek. c) pontja, 1993. évi XCIII. törvény 9. § (3) bek., 34. §].*

35. § (1) Munkahely céljára csak olyan építmény alkalmazható, amely megfelelő szerkezetű és szilárdságú. Ilyen építményben az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek és jellegének, az abból fakadó tisztítási feltételeknek megfelelő határoló felületeket, belmagasságot, légtérfogatot, mozgásteret, közlekedési útvonalakat kell kialakítani.

(2) Az ablakoknak, tetővilágításoknak és szellőzőberendezéseknek biztonságos módon nyithatónak, zárhatóak, beállíthatóak és rögzíthetőnek kell lenniük, nyitott állapotban nem lehetnek olyan helyzetben, ami veszélyt jelent a munkavállalókra nézve.

(3) Az átlátszó felületű ajtók, kapuk, falak kitörés elleni védelméről, a veszély felismerésére alkalmas megkülönböztető jelzéséről gondoskodni kell.

(4) A lengőajtókat és lengőkapukat átlátszó anyagból kell készíteni, vagy szemmagasságban átlátszó betéttel ellátni.

36. § (1) 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.

(2) Az olyan munka- és tárolóhelyiségekben, ahol gyalogos- és járműforgalom van, illetőleg rendszeresen anyagot szállítanak, a közlekedési, illetőleg az anyagmozgatási útvonalakat meg kell jelölni, vagy el kell választani egymástól.

(3) Az elsődlegesen gépjárműforgalom számára szolgáló kapu közvetlen közelében a gyalogosok számára külön ajtót kell biztosítani, ha a gyalogosok számára nem biztonságos az áthaladás.

BH2006. 338. *A munkavégzés helyszínének tisztán tartására vonatkozó kötelezettség elmulasztása miatt bekövetkezett balesetért a mulasztó céget a társadalombiztosítási költségekben marasztalni kell (1997. évi LXXXIII. tv. 68. §; 1959. évi IV. tv. 339. §; 1993. évi XCIII. tv. 36. §; 1952. évi III. tv. 164. §).*

EBH2002. 696. *Ha a munkavállaló a balesetet a bérbeadó által üzemeltetett portán belépve, a közös használatú ingatlanrész területén a bérlő munkáltató által használt üzemcsarnok bejáratától néhány méterre szenvedte el, a baleset összefügg a munkáltató munkavédelmi szabályszegésével (1993. évi XCIII. tv. 36. §, 1997. évi LXXXII. tv. 67. §).*

37. § A kijáratokat és vészkijáratokat, a kijelölt menekülési utakat szabadon kell tartani. Számuk, méretük, elhelyezésük és megvilágításuk tegye lehetővé a munkahely, a veszélyes terület gyors és biztonságos elhagyását. Vészkijáratokhoz toló- vagy forgóajtók használata tilos. Vészkijáratot lezárni csak úgy szabad, hogy vészhelyzetben bárki által nyitható legyen.

38. § (1) Azokon a munkahelyeken, ahol az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés dohányzási tilalom elrendelését teszi szükségessé, külön dohányzóhelyet kell kijelölni, kivéve, ha a munkáltató a munkahelyet külön törvény szerint nemdohányzó munkahellyé nyilvánította.

(2) A nemdohányzók védelme érdekében - az (1) bekezdésben foglaltakat nem érintve - gondoskodni kell dohányzóhelyek, dohányzóhelyiségek kijelöléséről, illetőleg a zárt légtérű dohányzóhelyeken a folyamatos légcserét biztosító megfelelő műszaki megoldásról. Zárt légtérű, a munkáltató által több munkavállaló egyidejű munkavégzésének helyéül kijelölt, ennek hiányában rendeltetésénél fogva több munkavállaló egyidejű munkavégzésének lehetőségét biztosító munkahelyeken - a dohányzás számára kijelölt hely kivételével - nem szabad dohányozni.

(3) A 16. életévét be nem töltött munkavállaló a munkavégzésre irányuló jogviszonyából származó kötelezettség teljesítése, illetve a munkavégzéssel összefüggő bármely tevékenység során a munkahelyén még a dohányzásra kijelölt helyen sem dohányozhat. Ez a rendelkezés nem érinti a közoktatási intézmény tanulója esetében külön törvény szerint előírt dohányzási korlátozást.

39. § (1) 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.

(2) Amennyiben az adott munkahelyen magyarul nem tudó munkavállaló dolgozik, a munkáltató a munkavállaló által értett nyelven is köteles biztosítani az üzemeltetési dokumentációt, a veszélyt jelző, tiltó és tájékoztató feliratokat.

A munkafolyamatra, a technológiára, az anyagra vonatkozó követelmények

40. § (1) A munkafolyamatot, a technológiát, a munkaeszközt, az anyagot úgy kell megválasztani, hogy az sem a munkavállalók, sem a munkavégzés hatókörében tartózkodók egészségét és biztonságát ne veszélyeztesse.

(2) Olyan munkahelyen, ahol különböző munkáltatók alkalmazásában álló munkavállalókat egyidejűleg foglalkoztatnak, a munkavégzést úgy kell összehangolni, hogy az az ott dolgozóakra és a munkavégzés hatókörében tartózkodókra veszélyt ne jelentsen. Az összehangolás keretében különösen az egészséget és biztonságot veszélyeztető kockázatokról és a megelőzési intézkedésekről az érintett munkavállalókat és munkavédelmi képviselőiket, illetőleg a munkavégzés hatókörében tartózkodókat tájékoztatni kell. Az összehangolás megvalósításáért a felek által szerződésben megjelölt munkáltató, ilyen kikötés hiányában a fővállalkozó, illetve

bármely más olyan személy vagy szervezet, aki, illetve amely a tényleges irányítást gyakorolja, vagy a munkahelyért a fő felelősséget viseli, ha ilyen nincs, akkor az a felelős, akinek a területén a munkavégzés folyik.

Az Mvt. 40. § (2) bekezdés szabályozása munkavégzésük összehangolására kötelezi a munkáltatókat, amennyiben a munkavégzés olyan munkahelyen történik, ahol egymást követő munkafolyamatokat végeznek és különböző munkáltatók alkalmazásában álló munkavállalókat egyidejűleg foglalkoztatnak.

Ilyen munkavégzés jellemző például az építőiparra, ahol a munkahelyi kockázatok jelentős száma és súlyossága, a veszélyeztetés mértéke miatt a leggyakoribbak és a legsúlyosabbak a munkabalesetek. Az összehangolást igénylő munkavégzések ellenőrzésének tapasztalatai ugyanakkor azt mutatják, hogy a munkavégzés helyszínén számos esetben nem tartózkodik az összehangolás megvalósításáért a felek által szerződésben megjelölt munkáltató, fővállalkozó, továbbá ezek képviselői, esetlegesen e munkáltatók által foglalkoztatott, a munkavédelmi szabályok megtartásáért felelős személy sem. A hatósági ellenőrzés lefolytatását, ennek megfelelően a munkavédelmi szabályok megsértéséért való felelősség megállapítását megnehezíti, ha az ellenőrzés során az összehangolási kötelezettség terheltjeként a „generálkivitelező” jelenik meg, amely fogalom a gyakorlatban ugyan elterjedt, de azt a hatályos jogi szabályozás nem ismeri.

Ezen ellentmondást oldja fel a törvény, amikor az összehangolásra kötelezettek körét kibővíti azon személlyel, vagy szervezettel, aki (amely) a munkavégzés tekintetében a tényleges irányítást gyakorolja, a munkahelyért fő felelősséget viseli.

A törvény a munkavégzés összehangolási kötelezettségének tartalmára vonatkozó előírást is pontosítja, mivel az legfontosabb tartalmi elemként - de nem kizárólagosan - terjed ki az érintett munkavállalók és munkavédelmi képviselők, illetőleg a munkavégzés hatókörében tartózkodóknak az egészséget és biztonságot veszélyeztető kockázatokról és a megelőzési intézkedésekről történő tájékoztatására.

KGD2007. 255. *A büntetőügyben hozott felmentő ítélet nem zárja ki a munkáltató üzemi balesetért fennálló felelősségének megállapítását a munkavédelmi szabályok megszegése miatt. (1993. évi XCIII. törvény 40., 54. §; 1997. évi LXXXIII. törvény 67. §)*

KGD2006. 6. *A munkavédelmi szabályzatban és a munkavédelmi törvényben foglalt előírások többszörös és súlyos megsértése esetén a munkáltató a generálkivitelező; az elhunyt dolgozó közrehatása esetén sem mentesül megtérítési kötelezettsége alól [1993. évi XCIII. törvény 2., 4. §, 40. §, 1997. évi LXXXI. törvény 87. §].*

KGD2005. 174. *A munkavédelmi szabályzatban és a munkavédelmi törvényben foglalt előírások többszörös és súlyos megsértése esetén a munkáltató a generálkivitelező és az elhunyt dolgozó közrehatása esetén sem mentesül megtérítési kötelezettsége alól (1993. évi XCIII. törvény 2. §, 4. §, 40. §, 1997. évi LXXXI. törvény 87. §)*

BH2007. 73. *Foglalkozás körében elkövetett halált okozó gondatlan veszélyeztetés vétségében nem állapítható meg az építőipari tevékenységet végző cég ügyvezetőjeként dolgozó terhelt büntetőjogi felelőssége, ha a cég alkalmazottját olyan munkavégzésre irányítja, ahol a különböző munkáltatók alkalmazásában álló munkavállalók egyidejű tevékenységének összehangolása és a munkavédelmi feladatok ellátása nem a terhelt, hanem a munkát vállaló cég feladata, és a terhelt cégének alkalmazottja e munka végzése során szenved a munkavédelmi szabályok megszegése miatt halálos balesetet [1978. évi IV. törvény 171. § (1) bek., (2) bek. b) pont; 1993. évi XCIII. tv. 40. § (2) bek.].*

BH2001. 449. *Munkahelyi baleset esetén a társadalombiztosítási szerv által a munkáltatóval szemben kibocsátott fizetési meghagyás megtámadása folytán indult perben a bíróságnak egyértelműen, szükség esetén szakértő bevonásával kell a munkáltatónak a baleset bekövetkezésében fennálló felelősségét megállapítania [1997. évi LXXXIII. tv. 67. §, 1993. évi XCIII. tv. 40. § (1) bek.].*

EBH2004. 1151. *Több munkáltató által működtetett munkavégzési helyen az összehangolt munkavégzést előíró szabály nem mentesíti az egyes munkáltatókat az általuk használt munkaeszközök szabályszerűsége biztosításának kötelezettsége alól [1993. évi XCIII. törvény 40. § (1) és (2) bekezdés, 54. § (5) bekezdés b) pont; 1992. évi XXII. törvény 102. § (1) és (2) bekezdés].*

41. § (1) Anyagot, terméket mozgatni csak az anyag, termék tulajdonságainak megfelelő, arra alkalmas eszközzel, a kijelölt helyen és módon, a súly- és mérethatárok megtartásával szabad.

(2) Szabályzat (11. §) eltérő rendelkezése hiányában

- a munkahelyen belüli közlekedés rendjét a közúti közlekedés szabályainak megfelelő alkalmazásával kell kialakítani, továbbá

- a munkahelyen belüli vasút üzemeltetésére a vasúti közlekedésre vonatkozó előírások az irányadók.

Az olyan járművekre, amelyek a közforgalomban nem vesznek részt, a járművek üzemben tartásának műszaki feltételeiről rendelkező előírásokat megfelelően kell alkalmazni.

42. § A veszélyes munkafolyamatoknál, technológiáknál a veszélyek megelőzése, illetve károsító hatásuk csökkentése érdekében

a) a veszélyforrásokat és az ellenük való védekezés módját, az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeit az érintett munkavállalókkal - mind a munkahely egésze, mind az egyes munkafolyamatok tekintetében - meg kell ismertetni, ideértve a 40. § (2) bekezdésében foglaltakat is;

b) a veszélyforrások ellen védelmet nyújtó egyéni védőeszközöket meg kell határozni, azokkal a munkavállalókat el kell látni, használatukra ki kell oktatni és használatukat meg kell követelni;

A veszélyes munkafolyamatoknál, technológiáknál a veszélyek megelőzése, illetőleg károsító hatásuk csökkentése érdekében a munkáltatóknak számos kötelezettsége (pl. veszélyforrások, az ellenük való védekezés módjának, a védelmet nyújtó védőeszközöknek a meghatározása) van az Mvt. szabályozása szerint. A törvény a veszélyforrások ellen védelmet nyújtó egyéni védőeszközökkel kapcsolatos munkáltatói kötelezettségek körét bővíti ki az ezen eszközök használatára történő kioktatási kötelezettséggel, garanciális szabályként tovább növelve a munkavállalók munkahelyi biztonságát, egészségének, testi épségének védelmét.

c) a munkahely jellemzőitől, a munkaeszközöktől, az anyagok fizikai és kémiai tulajdonságaitól, a munkavállalók számától függően a munkahelyeket megfelelő eszközökkel kell felszerelni a tüzek leküzdésére, és szükség esetén tűzjelzőkkel és riasztó rendszerekkel is el kell látni ezeket; a veszélyforrások ellen biztonsági berendezéseket és eszközöket, jelző-, tűzoltó, mentőkészülékeket, vészkapcsolókat, biztonsági megvilágítást (a továbbiakban: biztonsági berendezéseket) működőképessé, a rendeltetésszerű használatra alkalmas állapotban kell tartani;

d) 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 és a munkahelyeket azonnal elhagyják, biztonságos helyre távozzanak;

e) a Szabályzatban (11. §) meghatározott vagy a veszélyeztetés által megkívánt időszakonként a mentést és a menekülést gyakorolni kell;

f) gondoskodni kell a megengedett értékekkel szabályozott, munkahelyi kóroki tényezőkkel kapcsolatos munkahigiénés vizsgálatok elvégzéséről.

A munkáltatók kötelezettsége a foglalkozási megbetegedések és fokozott expozíciós esetek elkerülése érdekében az általuk alkalmazott technológiákban előforduló veszélyes anyagok vagy készítmények kockázatértékelésének elkészítése, amely csak abban az esetben teljes körű, ha a műszeres vizsgálatokkal is igazolják az egészséget nem veszélyeztető munkakörnyezet meglétét. Ezen - a munkahigiénés vizsgálat elvégzésére vonatkozó - kötelezettséget emeli be a módosítás a törvény szabályozásába. Ezzel összefüggésben a kötelezettség elvégzésének ellenőrzése és kikényszerítése, mint munkavédelmi hatósági jogosultság, szintén megjelenik a törvény szerinti szabályozásban [Mvt. 14. § (3) bekezdés o) pont], megteremtve ezzel az új szabályozás egyensúlyát, teljes körűségét.

KGD2009. 221. A foglalkoztatónak az előírt megfelelő védőeszközt biztosítani kell és annak használatát folyamatosan ellenőrizni kell (1993. évi XCIII. törvény 42. §, 54. §; 1997. évi LXXXIII. törvény 67. §)

KGD2006. 45. Az egészségbiztosítási ellátások megtérítése alól a munkáltató nem mentesülhet, ha a védőkesztyű használatának kötelezettségét nem írta elő valamennyi veszélyes munkafolyamatra vonatkozóan (1997. évi LXXXIII. törvény 67. §, 1993. évi XCIII. törvény 2. §, 42. §, 54. §).

BH2001. 7. Megvalósítja a maradandó fogyatékoságot okozó, foglalkozás körében elkövetett gondatlan veszélyeztetés vétségét, aki mint az építkezés tényleges irányítója, tudatában van annak, hogy a munkálatot a biztonsági előírásokban levő rendelkezések alkalmazása nélkül végzik és ennek során a munkát végző személy az építményből lezuhanva egész életére kiható testi sérülést szenved [1978. évi IV. törvény 171. § (2) bek. a) pont, 1993. évi XCIII. tv. 2. § (2) bek., 28. § (1) bek., 42. § a) és b) pont, 54. §, 60. § a), b) és c) pont, 32/1994. (XI. 10.) IKM r. 2.7 pont, 5.8 pont, 7.5 pont, 31.1 és 9 pont, 1973. évi I. törvény 61. § (2) bek.].

BH2000. 518. A védőeszköz használatát a munkáltató folyamatosan köteles ellenőrizni. Ha a baleset e kötelezettség elmulasztásának következménye, a baleseti ellátás megtérítésére köteles [1975. évi II. tv. 108. §, 1993. évi XCIII. tv. 42. § b) pont, 54. § b) pont, 60. §, KK 25. sz.].

43. § Egyes munkafolyamatok végzését jogszabály engedélyhez kötheti.

44. § (1) Azoknál a munkafolyamatoknál, ahol a munkavállaló veszélyforrás hatásának lehet kitéve, a hatóság védelmet - amennyiben külön jogszabály eltérően nem rendelkezik - zárt technológia alkalmazásával, ha ez nem oldható meg, akkor biztonsági berendezések, egyéni védőeszközök és szervezési intézkedések - szükség szerinti együttes - alkalmazásával kell megvalósítani.

(2) Az (1) bekezdésben foglaltakat megfelelően alkalmazni kell a munkavégzés hatókörében tartózkodókra is.

(3) Munkát csak olyan munkakörülmények között és időtartamban lehet végezni, hogy az a munkavállaló egészségét, testi épségét ne károsítsa. Az egészségkárosodás kockázatát növelő időtartamban történő munkavégzés (rendkívüli munkavégzés, túlmunka stb.) esetén a külön jogszabály előírásai szerint kell eljárni.

A munkavédelmi jogterületen az egyes egészségkárosító kockázatok között foglalkoztatott munkavállalók (napi, heti) expozíciós idejének korlátozásáról 2007. májusáig miniszteri rendelet [26/1996. (VIII. 28.) NM rendelet] tartalmazott szabályozást. Jelenleg e területen nincs olyan hatályos szabályozás, amely megfelelően védi munkáltatói kötelezettség előírásával a munkavállalókat. A munkavállalók munkahelyi biztonsága és egészsége hatékony védelmének érdekében ezért szabályozni kell az egyes, fokozott munkahelyi ártalommal járó, különös egészségkárosító kockázatot jelentő környezetben, időtartamban végzett munka esetén a munkáltató által megteendő intézkedéseket. A törvény ezért e kötelezettséget általános, keretjellegű követelményként emeli be a törvény szabályozásába, a 17. § szerint egyben biztosítva a végrehajtási rendelet megalkotásához szükséges felhatalmazást is.

45. § (1) Rendellenes körülmények kialakulása esetére - amikor a szabályos üzemvitelre vonatkozó biztonsági előírások nem tarthatók be - a munkahely jellegére, helyzetére, kiterjedésére, valamint a veszélyforrások hatására, továbbá a munkavégzés hatókörében tartózkodókra is tekintettel mentési tervet kell készíteni, és a mentéshez szükséges személyeket ki kell jelölni. Jogszabály ezzel kapcsolatban kötelező előírásokat állapíthat meg.

(2) A mentési terv munkahelyre vonatkozó részét minden érintett munkavállalóval ismertetni kell.

46. § A munkahelyen - jellegének, elhelyezkedésének, a veszélyforrásoknak, a munkavállalók létszámának, a munka szervezésének megfelelően - biztosítani kell a munkahelyi elsősegélynyújtás tárgyi, személyi és szervezési feltételeit.

47. § A munkavégzésre, a munkafolyamatokra, a munkahelyre, a technológiára, a munkaeszközre, az egyéni védőeszközre és a védőitalra vonatkozó részletes előírásokat külön jogszabály, Szabályzat (11. §) és szabvány tartalmazza.

48. § A veszélyforrások elleni védekezés módját e törvény és a 47. §-ban meghatározott rendelkezések figyelembevételével a munkáltató köteles megállapítani.

Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés személyi feltételei

49. § (1) A munkavállaló csak olyan munkára és akkor alkalmazható, ha

- annak ellátásához megfelelő élettani adottságokkal rendelkezik,
- foglalkoztatása az egészségét, testi épségét, illetőleg a fiatalokú egészséges fejlődését károsan nem befolyásolja,
- foglalkoztatása az utódaira veszélyt nem jelent,
- mások egészségét, testi épségét nem veszélyezteti, és a munkára - külön jogszabályokban meghatározottak szerint - alkalmasnak bizonyult.

Az egészségügyi megfelelőségről előzetes és - külön jogszabályban meghatározott munkakörökben - időszakos orvosi vizsgálat alapján kell dönten.

(2) A tevékenység szerinti miniszter meghatározott munkakörök (foglalkozások) tekintetében előírhatja, hogy az (1) bekezdésben foglaltakon túl pályaalakalmassági vizsgálat is szükséges, továbbá a vizsgálat rendjét az egészségügyért felelős miniszterrel egyetértésben határozza meg.

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

50/A. § A sérülékeny csoportba tartozó munkavállalókat a külön jogszabályban foglaltak szerint óvni kell az őket különösen érintő egészségkárosító kockázatoktól.

51. § (1) A munka egészséget nem veszélyeztető és biztonságos elvégzéséhez megfelelő szakképzettségű és számú munkavállalót kell biztosítani.

(2) Ahol veszély fenyeget, egyedül munkát végezni nem szabad, és ilyen helyre csak erre is kiterjedő oktatásban (55. §) részesült munkavállalók léphetnek be.

(3) Ha a munka a munkavállaló testi épségére, egészségére veszéllyel járhat, a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter - az egészségügyért felelős miniszterrel és a tevékenység szerinti miniszterrel egyetértésben - előírhatja, hogy azt csak meghatározott szakképzettséggel (képzettséggel), illetőleg gyakorlattal rendelkező személy végezheti.

(4) Ha valamely munkát egyidejűleg két vagy több munkavállaló végez, a biztonságos munkavégzés érdekében az egyik munkavállalót meg kell bízni a munka irányításával, és ezt a többiek tudomására kell hozni.

52. § (1) Az iskolarendszerű oktatás, a nevelés keretében a tanulókat és a hallgatókat meg kell ismertetni a biztonságos életvitel, az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés alapvető szabályaival.

(2) A szakmai képzés keretében kell gondoskodni arról, hogy a résztvevők elsajátítsák a képzettségük alapján betölthető munkakör egészségi és biztonsági követelményeit. A szükséges ismeretanyagot a feladatkörében érintett miniszter a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszterrel egyetértésben határozza meg.

53. § A munkavédelmi szakképesítés feltételeit külön jogszabály határozza meg.

IV. Fejezet

A MUNKÁLTATÓK ÉS A MUNKAVÁLLALÓK KÖTELESSÉGEI ÉS JOGAI AZ EGÉSZSÉGET NEM VESZÉLYEZTETŐ ÉS BIZTONSÁGOS MUNKAVÉGZÉS KÖVETELMÉNYEINEK MEGVALÓSÍTÁSÁBAN

54. § (1) Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében a munkáltató köteles figyelembe venni a következő általános követelményeket:

- a) a veszélyek elkerülése;
- b) a nem elkerülhető veszélyek értékelése;
- c) a veszélyek keletkezési helyükön történő leküzdése;
- d) az emberi tényező figyelembevétele a munkahely 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 pszichoszociális kockázatok okozta igénybevétel elkerülésére;
- e) a műszaki fejlődés eredményeinek alkalmazása;
- f) a veszélyes helyettesítése veszélytelennel vagy kevésbé veszéllyessel;
- g) egységes és átfogó megelőzési stratégia kialakítása, amely kiterjed a munkafolyamatra, a technológiára, a munkaszervezésre, a munkafeltételekre, a szociális kapcsolatokra és a munkakörnyezeti tényezők hatására;
- h) a kollektív műszaki védelem elsőbbsége az egyéni védelemhez képest;
- i) a munkavállalók megfelelő utasításokkal történő ellátása.

(2) A munkáltató köteles minőségileg, illetve szükség esetén mennyiségileg értékelni a munkavállalók egészségét és biztonságát veszélyeztető kockázatokat, különös tekintettel az alkalmazott munkaeszközökre, veszélyes anyagokra és készítményekre, a munkavállalókat érő terhelésekre, valamint a munkahelyek kialakítására. Az értékelés alapján olyan megelőző intézkedéseket szükséges hozni, amelyek biztosítják a munkakörülmények javulását, beépülnek a munkáltató valamennyi irányítási szintjén végzett tevékenységbe. A kockázatértékelés elvégzése munkabiztonsági és munka-egészségügyi szaktevékenységnek minősül. A kockázatértékelést a kémiai biztonság területén a külön jogszabályban foglaltak szerint kell elvégezni.

(3) A munkáltató a (2) bekezdésben meghatározott kockázatértékelést és megelőző intézkedéseket első alkalommal - eltérő jogszabályi rendelkezés hiányában - a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter rendeletében meghatározott I. veszélyességi osztályba sorolt munkáltatónál legkésőbb a munkáltató tevékenységének megkezdésétől számított hat hónapon belül, egyébként egy éven belül, azt követően indokolt esetben köteles elvégezni, és azt évenként felülvizsgálni. Indokolt esetnek kell tekinteni különösen a kockázatok (munkakörülmények, az alkalmazott technológia, veszélyes anyag, készítmény, munkaeszköz, munkavégzés) lényeges megváltozását, illetőleg új technológia, veszélyes anyag, munkaeszköz, munkaszervezés bevezetését, alkalmazását. Soron kívül kell elvégezni, illetve felülvizsgálni a kockázatértékelést, ha a kockázatok lényeges megváltozásával munkabaleset, fokozott expozíció, illetve foglalkozási megbetegedés hozható összefüggésbe, vagy a kockázatértékelés a külön jogszabályban meghatározott szempontokra nem terjedt ki.

(4) A munkavédelmi hatósági ellenőrzés során a munkáltatónak kell bizonyítania a tevékenység megkezdésének tényét, időpontját.

(5) A kockázatértékelés eredményeként a munkáltató felelőssége legalább a következők dokumentálása:

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

A kockázatértékelés dokumentumát a munkáltató köteles a külön jogszabályban foglaltak szerint, de legalább 5 évig megőrizni.

(6) Az (1) bekezdés g) pontjában meghatározott megelőzési stratégia munkabiztonsági és munka-egészségügyi tartalmának kialakítása munkabiztonsági, illetve munka-egészségügyi szaktevékenységnek minősül.

(7) Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében a munkáltató köteles a munkabiztonsági szaktevékenység, a munka-egészségügyi szaktevékenység, illetőleg az 57-58. §-okban előírtak ellátására megfelelő képzéssel rendelkező személyt biztosítani, valamint

- a) a szükséges utasításokat és tájékoztatást kellő időben a munkavállalónak megadni;
- b) rendszeresen meggyőződni arról, hogy a munkakörülmények megfelelnek-e a követelményeknek, a munkavállalók ismerik, illetve megtartják-e a rájuk vonatkozó rendelkezéseket;
- c) a munkavégzés körülményeihez igazodó, illetve az azzal összefüggő veszélyek figyelembevételével megfelelő munkaeszközöket biztosítani a munkavállalók részére;
- d) új technológiák bevezetése előtt kellő időben, legkorábban a tervezési szakaszban megtárgyalni a munkavállalókkal, illetve munkavédelmi képviselőikkel bevezetésük egészségre és biztonságra kiható következményeit;

A munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségének védelme érdekében a munkáltatóknak fokozott figyelmet kell fordítani a munkahelyi kockázatok értékelése során a munkavégzés pszichoszociális kockázatainak - amelyek többek között káros stresszt idézhetnek elő - a felmérésére, megelőzésére, csökkentésére vagy kiküszöbölésére. E munkáltatói kötelezettséget emeli be a törvényi szabályozásba a törvény [(1) bekezdés], illetőleg meghatározza az értelmező rendelkezések között ennek az új kockázati tényezőnek a fogalmát.

A hatályos szabályozás szerint a munkáltató köteles minőségileg, illetve szükség esetén mennyiségileg értékelni a munkavállalók egészségét és biztonságát veszélyeztető munkahelyi kockázatokot. A kockázatok értékelését a legvesélyesebb tevékenységet végző munkáltató tevékenységének megkezdésétől számított hat hónapon belül, egyébként egy éven belül, azt követően indokolt esetben köteles elvégezni, és azt évenként felülvizsgálni.

A törvény egyes munka-egészségügyi jogszabályokban [a munkahelyek kémiai biztonságáról szóló 25/2000. (IX. 30.) EüM-SzCsM együttes rendelet, a munkavállalókat érő zajexpozícióra vonatkozó minimális egészségi és biztonsági követelményekről szóló 66/2005. (XII. 22.) EüM rendelet, az azbeszttel kapcsolatos kockázatoknak kitett munkavállalók védelméről szóló 12/2006. (III. 23.) EüM rendelet stb.] előírt eltérő rendelkezésekre figyelemmel fogalmaz meg a törvény szabályaitól való eltérési lehetőséget. Ugyanezen bekezdés a soron kívüli kockázatértékelés elvégzését indokoló esetek közé emeli azt, amikor a külön jogszabály (ld. fentieket) szerinti szempontokat mellőzték a korábbi értékelés során, ezért hiányos, hatástalan lehet a kockázatértékelés [(2) bekezdés].

A törvény a munkáltató együttműködési, tájékoztatási kötelezettségének minél teljesebb megvalósulása érdekében pontosítja, egyértelművé teszi az Mvt. hatályos szövege szerinti „kellő időben” kifejezést, amikor meghatározza a munkavállalókkal, illetve munkavédelmi képviselőkkel folytatandó tárgyalás legkorábbi szakaszát. A tervezési szakaszban lefolytatott tárgyalás ad lehetőséget a munkavállalóknak arra, hogy az új technológia bevezetésének részleteit megismerhessék és az azzal kapcsolatos észrevételeiknek, véleményüknek érvényt tudjanak szerezni. A módosítás egyebekben az Európai Bizottság szakértői véleményében foglalt észrevételnek is eleget tesz [(3) bekezdés].

e) a tudomására jutott rendellenességet, illetve a munka egészséget nem veszélyeztető és biztonságos végzésével kapcsolatos bejelentést haladéktalanul kivizsgálni, a szükséges intézkedéseket megtenni, az érintetteket értesíteni, és közvetlen veszély esetén a munkavégzést leállítani;

f) a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések esetén az V. Fejezet rendelkezéseinek megfelelően eljárni;

g) biztosítani a védőeszközök rendeltetésszerű használhatóságát, védőképességét, a kielégítő higiénés állapotát, a szükséges tisztítását, karbantartását (javítását), pótlását;

h) teljes felelősséggel megtenni minden szükséges intézkedést a munkavállalók biztonsága és egészségvédelme érdekében, figyelembe véve a változó körülményeket is, valamint törekedve a munkakörülmények folyamatos javítására.

A kockázatértékelés a munkáltató legáltalánosabb, további intézkedéseket megalapozó megelőzési, munkavédelmi jellegű feladata. Valamennyi tevékenységét lényegében erre alapozva kell megkezdenie és folytatnia. A munkabiztonsági szaktevékenység jogi kategória, azt jelenti, hogy az adott feladat csak munkavédelmi, munkaegészségügyi szakképesítésű személlyel végeztethető el. Logikus tehát annak kimondása, hogy az alapvető feladat csak ilyen szakképzettségű személy által legyen elvégezhető, függetlenül attól, hogy ez a személy munkavállaló-e vagy külső vállalkozás, szolgáltatás szakembere.

A törvény a fentieknek megfelelően a kockázatértékelés elvégzését munkabiztonsági és munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősíti.

A kémiai biztonság területén - annak speciális jellege és ennek megfelelően eltérő szabályozása okán - a kockázatértékelést a törvényben jelölt külön jogszabályban foglaltak szerint kell elvégezni.

A kockázatértékelés dokumentálásával kapcsolatban az Európai Unió tagállamai saját hatáskörben határozzák meg az általuk fontosnak ítélt speciális munkáltatói kötelezettségeket. A magyar szabályozás jelenleg nem tér ki az értékelés írásbeli rögzítésének tartalmi kérdéseire, jóllehet ezek fontos szakmai szempontokat ölelnek át, közvetve utalnak a vizsgálandó, értékelendő tényezőkre is. Mindezek szerint elengedhetetlen, hogy a szabályozás erre is kitérjen.

A törvény értelmében tehát tovább bővülnek, egyben szigorodnak a munkáltatók kockázatértékeléssel összefüggő kötelezettségei, annak a célnak alárendelten, hogy mélyrehatóbban és körültekintőbben kerüljenek feltárásra a munkavállalókat fenyegető kockázatok.

A javasolt szabályozás szerint immár nem elegendő a kockázatértékelés szempontjait megadni, hanem a munkáltatónak írásban kell rögzítenie azok közül a legfontosabbakat (a kockázatot súlyosbító tényezők, a fennálló helyzettel való összevetés alapján annak megállapítása, hogy a körülmények megfelelnek-e a munkavédelemre vonatkozó szabályoknak, illetve megfelelően alacsony szinten tartják-e a kockázatokot, stb.), lényegében orientációt nyújtva az elengedhetetlenül fontos vizsgálódási és következtetési tényezőkhöz. Bár a törvény részletkérdésekre nem tér ki, de nyilvánvalóan a dokumentumnak tartalmaznia kell a szükséges aláírásokat, és azt a munkáltatónál kialakult rend szerint kell nyilvántartani, legalább 5 évig megőrizni, a hatósági ellenőrzéskor bemutatni. A kockázatértékelés dokumentuma minimális megőrzési idejének rögzítése a munkavállalók érdekeit szolgáló garanciális szabályként jelenik meg. Ezen előírás rögzítését indokolja továbbá az is, hogy a különböző egészségügyi jogszabályok is tartalmaznak erre vonatkozóan előírást.

A törvény e §-ának következő bekezdése ismét a munkabiztonsági szaktevékenység garanciális jellegű kiegészítésével foglalkozik. Minden munkáltatónak biztosítani kell a veszélyektől és ártalmaktól mentes munkavégzést. E kötelezettség teljesítésének módját a jogi szabályozás minden speciális szakértelmet igénylő esetben nem bízhatja kizárólag a munkáltatóra, ezért az Mvt. meghatározza a biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósításához szükséges munkavédelmi eljárásokat (munkavédelmi szempontú előzetes vizsgálat, súlyos foglalkozási baleset kivizsgálása stb.). E feladatok ellátása - amelyeket az Mvt. munkabiztonsági szaktevékenységgé minősít - speciális munkavédelmi felkészültséget igényel. A munkáltató munkavédelemmel kapcsolatos kötelezettségeinek szigorítását jelenti, hogy a törvény az átfogó munkavédelmi tevékenység kulcsfeladatát jelentő megelőzési stratégia munkabiztonsági és munkaegészségügyi tartalmának kialakítását garanciális szabályként munkabiztonsági, illetve munkaegészségügyi szaktevékenységgé minősíti. A szaktevékenységet ellátó, munkavédelmi, munkaegészségügyi szakképesítéssel rendelkező szakembert szakmai képzése és képzettsége alapján jogosítja fel a törvény szerinti új szabályozás az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeit megteremtő és azt folyamatosan biztosító megelőzési stratégia munkabiztonsági tartalmának kialakítására.

KGD2007. 221. A foglalkoztatónak az előírt megfelelő védőeszközt biztosítani kell és annak használatát folyamatosan ellenőrizni kell (1993. évi XCIII. törvény 42. §, 54. §; 1997. évi LXXXIII. törvény 67. §)

KGD2007. 259. Ha a munkatársának önként segítséget nyújtó dolgozó - az óvórendszabályt megszegve - balesetet okoz, ennek következményeiért a munkáltató felelős. (1993. évi XCIII. törvény 54. §)

KGD2007. 255. A büntetőügyben hozott felmentő ítélet nem zárja ki a munkáltató üzemi balesetért fennálló felelősségének megállapítását a munkavédelmi szabályok megszegése miatt. (1993. évi XCIII. törvény 40., 54. §; 1997. évi LXXXIII. törvény 67. §)

KGD2007. 254. A munkáltató részéről a szabályellenes munkavégzési gyakorlat eltűrése megalapozza a társadalombiztosítási ellátások megtérítéséért való felelősséget. (1997. évi LXXXIII. törvény 67. §; 1993. évi XCIII. törvény 2., 54. §)

KGD2006. 45. Az egészségbiztosítási ellátások megtérítése alól a munkáltató nem mentesülhet, ha a védőkesztyű használatának kötelezettségét nem írta elő valamennyi veszélyes munkafolyamatra vonatkozóan (1997. évi LXXXIII. törvény 67. §, 1993. évi XCIII. törvény 2. §, 42. §, 54. §).

BH2004. 391. Ha a bíróság a megtérítési kötelezettség jogalapjaként megjelölt munkavédelmi szabálysértésekre vonatkozó tényállást a perben megállapítja, a fizetési meghagyást hiányzó tényállás miatt nem helyezheti hatályon kívül [KK 31.; 1993. évi XCIII. törvény 54. §; Ebtv. 67. §].

BH2004. 389. A munkáltatónak - különösen a munkavédelmi szempontból veszélyesnek minősülő munkáknál - a végzett munka jellegéhez igazodóan részletes utasítást kell adnia [Mt. 102. § (3) bekezdés; 1993. évi XCIII. törvény 54. §].

BH2001. 501. A munkavédelmi bírság - célját tekintve - a veszélyeztetés mértékét szankcionálja, és a mulasztás személyi és tárgyi körülményeinek mérlegelését írja elő. A fokozatosság elvéről a jogszabály nem tartalmaz rendelkezést [1993. évi XCIII. tv. 54. § (1) bek., 82. §]

BH2001. 7. *Megvalósítja a maradandó fogyatékossgot okozó, foglalkozás körében elkövetett gondatlan veszélyeztetés vétségét, aki mint az építkezés tényleges irányítója, tudatában van annak, hogy a munkálatot a biztonsági előírásokban levő rendelkezések alkalmazása nélkül végzik és ennek során a munkát végző személy az építményből lezuhanva egész életére kiható testi sérülést szenved [1978. évi IV. törvény 171. § (2) bek. a) pont, 1993. évi XCIII. tv. 2. § (2) bek., 28. § (1) bek., 42. § a) és b) pont, 54. §, 60. § a), b) és c) pont, 32/1994. (XI. 10.) IKM r. 2.7 pont, 5.8 pont, 7.5 pont, 31.1 és 9 pont, 1973. évi I. törvény 61. § (2) bek.].*

BH2000. 518. *A védőeszköz használatát a munkáltató folyamatosan köteles ellenőrizni. Ha a baleset e kötelezettség elmulasztásának következménye, a baleseti ellátás megtérítésére köteles [1975. évi II. tv. 108. §, 1993. évi XCIII. tv. 42. § b) pont, 54. § b) pont, 60. §, KK 25. sz.].*

EBH2004. 1151. *Több munkáltató által működtetett munkavégzési helyen az összehangolt munkavégzést előíró szabály nem mentesíti az egyes munkáltatókat az általuk használt munkaeszközök szabályszerűsége biztosításának kötelezettsége alól [1993. évi XCIII. törvény 40. § (1) és (2) bekezdés, 54. § (5) bekezdés b) pont; 1992. évi XXII. törvény 102. § (1) és (2) bekezdés].*

E § következő bekezdése az Mvt. 1. §-ának törvény szerinti módosításával összhangban, a törvény szövegében végigvezetett változásokból (3. §, 6. §, 7. §) következően írja elő a munkáltató kötelezettségeként a hatályos szövegben szereplő munkabiztonsági szaktevékenység mellett a munkaegészségügyi szaktevékenység ellátásához megfelelő képesítéssel rendelkező személy biztosítását.

E § utolsó bekezdése szerint az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében teljesítendő munkáltatói kötelezettségeket szigorító, generális szabályként emeli be a módosítás a törvény szabályozásába a munkavállalók biztonsága és egészségvédelme érdekében történő - a változó munkahelyi körülményeket figyelembe vevő - intézkedési, illetve a munkakörülmények folyamatos javítására irányuló általános követelményt. Ez utóbbi azt jelenti, hogy a munkáltató az alapvető munkavédelmi követelmények teljesítésén túl minden lehető eszközzel törekedjen a magasabb szintű biztonság elérésére, munkáltatói döntését, terveit, intézkedéseit ez a cél motiválja.

54/A. § (1) A munkáltató megfelelő intézkedésekkel biztosítja, hogy szükség esetén az elsősegély, az orvosi sürgősségi ellátás, a mentési és a tűzvédelmi feladatok ellátása érdekében haladéktalanul fel lehessen venni a kapcsolatot a külső szolgálatokkal, szervekkel.

(2) A munkáltató a külön jogszabályok figyelembevételével köteles megtenni minden indokolt intézkedést veszély esetére a munkahely kiürítésének, továbbá a tűzvédelmi, katasztrófavédelmi feladatok végrehajtásához szükséges, arra alkalmas munkavállalók kijelölése, létszámuk meghatározása, felkészítésük és megfelelő egyéni védőeszközzel való ellátásuk érdekében.

Az Európai Unió munkavédelemmel kapcsolatos rendelkezéseinek sarokpontja a munkavállalók egészségének megóvása és a biztonságos munkavégzés feltételeinek a megteremtése. Mindezek okán a munkáltatónak minden szükséges intézkedést meg kell tennie annak érdekében, hogy a munkabalesetek sériültjei, továbbá a munkahelyi kockázatok által veszélyeztetett munkavállalók haladéktalanul juthassanak a szükségessé váló egészségügyi sürgősségi ellátáshoz, illetve a veszélyek jellege szerinti szervezetek (mentőszolgálat, tűzoltóság, katasztrófavédelem, stb.) mentési, kiürítési feladataikat késedelem nélkül elvégezhessek. A munkáltató e mellett meghatározott további személyi, szervezési intézkedési kötelezettsége magában foglalja veszély esetére a munkahely kiürítéséhez, tűzvédelmi, katasztrófavédelmi feladatok elvégzéséhez szükséges munkavállaló előzetes kijelölését, felkészítését, illetve megfelelő védőeszközzel való ellátását is. Mindezen - a gyakorlati tapasztalatok alapján meghatározható - munkáltatói kötelezettséget szabályozza a törvény, harmonizálva az Irányelv ezen tárgykörre vonatkozó rendelkezéseit. Természetesen e kötelezettséget - tekintve, hogy az nem a kifejezetten a munkavédelmi jogszabályok szabályozási tárgya alá tartozó kérdéseket öleli fel - részletesen az érintett jogterületek törvényei, végrehajtási szabályai határozzák meg (pl. a tűzvédelem területén az 1996. évi XXXI. törvény és végrehajtási rendeletei).

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

a) munkába álláskor,

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

c) munkaeszköz átalakításakor vagy új munkaeszköz üzembe helyezésekor,

d) új technológia bevezetésekor

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

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

56. § Az egyéni védőeszköz juttatásának belső rendjét a munkáltató írásban határozza meg. E feladat ellátása munkabiztonsági és munka-egészségügyi szaktevékenységnek minősül.

Az egyéni védőeszközök juttatása belső rendjének meghatározása a korábban az indokolásban előadottaknak (6. §, 7. §, 11. §) megfelelően minősül a törvény szerint munkaegészségügyi szaktevékenységnek is. Az Mvt. 56. §-ának módosítását - a már hivatkozott terminológiai összhang megteremtésén túlmenően - a 6. §-nál kifejtettek indokolják. E feladat ellátása a gyakorlatban mindkét szaktevékenységet felöleli, ezen együttes tartalmat foglalja össze, hangsúlyozza ki a törvény. A munkavállalók munkahelyen történő egyéni védőeszköz használatának biztonsági és egészségvédelmi követelményeiről szóló 65/1999. (XII. 22.) EüM rendelet a foglalkozás-egészségügyi szolgálatnak a védőeszközök juttatásának rendje meghatározásába történő bevonását munkáltatói kötelezettségként írja elő. Ezen jogszabályilag előírt, a gyakorlatban létező feladatot deklarálja - törvényi szintre emelésével - a törvény.

57. § (1) A munkáltató az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés munkáltatói feladatainak teljesítése érdekében a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter rendeletében meghatározott veszélyességi osztályhoz, munkavállalói létszámhoz igazodóan elegendő, de legalább a rendeletben megjelölt időtartamra és szakképesítési feltételekkel köteles munkavállalót kijelölni vagy foglalkoztatni, e személy részére valamennyi munkavédelemmel összefüggő információt megadni, és a szükséges tárgyi, szervezési feltételeket biztosítani.

(2) Az (1) bekezdés szerinti foglalkoztatás - ideértve a 8. §-ban előírtak végrehajtását is - az előírt alkalmassági feltételekkel rendelkező munkavállaló hiányában polgári jogi szerződés alapján külső szolgáltatás útján is megvalósítható. E foglalkoztatás - függetlenül a formájától - nem mentesíti a munkáltatót az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósításáért e törvényben meghatározott felelőssége alól.

(3) Az előző bekezdésekben meghatározott személy feladata különösen

a) a munkavédelmi szempontú előzetes vizsgálat elvégzése [21. § (3) bekezdés];

b) az időszakos biztonsági felülvizsgálat elvégzése [23. § (1) bekezdés];

c) közreműködés a munkahely, egyéni védőeszköz, munkaeszköz, technológia soron kívüli ellenőrzésében [23. § (2) bekezdés];

d) közreműködés mentési terv készítésében [45. § (1) bekezdés];

e) a megelőzési stratégia munkabiztonsági tartalmának kidolgozása [54. § (1) bekezdésének g) pontja];

f) közreműködés a kockázatértékelés elvégzésében [54. § (2) bekezdés], a munkavédelmi oktatásban (55. §);

g) az egyéni védőeszköz juttatása belső rendjének meghatározása (56. §);

h) a munkabalesetek kivizsgálása (64. §);

i) a külön jogszabályban munkabiztonsági szaktevékenységnek minősített feladatok ellátásában részvétel, továbbá a munkaegészségügyi feladatok teljesítésében szükség szerinti közreműködés.

A munkáltató a hatályos szabályozás értelmében az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés munkáltatói feladatainak teljesítése érdekében a Vhr.-ben meghatározott veszélyességi osztályhoz, munkavállalói létszámhoz igazodóan elegendő, de legalább a rendeletben megjelölt időtartamra és szakképesítési feltételekkel köteles munkavállalót kijelölni vagy foglalkoztatni. A szabályozás a munkavédelmi szakember foglalkoztatásának kötelezettsége mellett meghatározza e szakember legfontosabb feladatait is.

E feladatok körét bővíti ki a törvény a munkaegészségügyi feladatok OMMF általi átvételével összefüggésben, a jogszabály által munkabiztonsági szaktevékenységnek minősített feladatok ellátásában való részvétel mellett a munkaegészségügyi feladatok teljesítésében való - szükség szerinti - közreműködéssel (pl. információcsere, konzultáció, közös helyszínelés).

58. § (1) A munkáltató az 57. § (1) bekezdésében előírt kötelezettségén túl, a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter rendeletében meghatározottak szerint és valamennyi munkavállalójára kiterjedően a 21. § (3) bekezdésében - ide nem értve a munkaeszközöket -, a 23. § (2) bekezdésében, a 40. § (1) bekezdésében, a 42. §-ban, a 44. § (1) bekezdésében, a 46. §-ban, a 49. § (1) bekezdésében, az 54. § (1) bekezdés b), d)-g) pontjaiban, (2) bekezdésében, (7) bekezdésének b) pontjában és az 56. §-ban előírt feladatainak ellátásához a rendeletben megjelölt szakképesítéssel rendelkező személyeket (a továbbiakban: foglalkozás-egészségügyi szolgálat) köteles biztosítani.

(2) A foglalkozás-egészségügyi szolgálat a munkáltató felelősségének érintetlenül hagyásával közreműködik az egészséges munkakörnyezet kialakításában, az egészségkárosodások megelőzésében.

(3) A munkáltatónak biztosítania kell, hogy a munkavállalói és azok munkavédelmi képviselői a munkakörülményeikkel kapcsolatban, így különösen a 61. §-ban biztosított jogaik gyakorlása során a szükséges felvilágosítást a foglalkozás-egészségügyi szolgálattól megkaphassák.

(4) A foglalkozás-egészségügyi szolgálat munkavédelmi feladatokra kiterjedő szakmai irányítását a munkavédelmi hatóság látja el, ebben a körben a munkáltató a foglalkozás-egészségügyi szolgálatnál foglalkoztatottaknak utasítást nem adhat. A szakmai irányítás magában foglalja a helyes gyakorlat módjának meghatározását és annak érvényre juttatását.

A munka-egészségügyi feladatok OMMF általi átvételével a munkavédelmi hatóság látja el a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatásról szóló 27/1995. (VII. 25.) NM rendelet szabályai szerint működő, a munkáltatók által a munkavállalók egészségének megőrzése érdekében biztosított foglalkozás-egészségügyi szolgálat munkavédelmi feladatokra kiterjedő szakmai irányítását. E körben a törvény meghatározza a munkavédelmi hatóság által a szolgálatok irányában kifejtett szakmai irányítás legfontosabb tartalmát (pl. módszertani szakmai, eljárási útmutatás), és érvényre juttatási hatósági eszközt, amelyet a törvény a 11. §-ban szabályoz.

(5) A foglalkozás-egészségügyi szolgálat - külön jogszabályban meghatározottak szerint - ellátja a munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősített feladatokat.

A foglalkozás-egészségügyi szolgálat szakmai irányítása az integrációval az ÁNTSZ feladatköréből a 2007. január 1-jén létrejövő egységes munkavédelmi hatósághoz kerül át részben. A törvény értelmében a feladatot a munkavédelmi hatóság az e területen megfelelő szakértelemmel, nagy szakmai tapasztalattal és hozzáértő szakemberekkel rendelkező, a szakmai irányítást ténylegesen eddig is ellátó OMFI-val együttműködve látja el. Az engedélyezés körébe tartozó, illetve az orvosszakmai irányítás eddigi felelőseit és gyakorlatát nem érintve a törvény kizárólag a munkavédelmi munkáltatói feladatok végrehajtásának módját illetően rendeli a munkavédelmi hatósághoz a szakmai irányítást (pl. az üzembe helyezésben, a kockázatértékelésben, az egyéni védelem meghatározásában való közreműködés, az üzemi ártalmak feltáró tevékenysége irányait, módját segítve).

A törvény a foglalkozás-egészségügyi szolgálat hatáskörében határozza meg - teljes körűvé téve az e területre vonatkozó törvényi szabályozást - a munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősített feladatok ellátását.

59. § (1) A munkáltatónak tájékoztatnia kell a munkavállalókat és a munkavédelmi képviselőt (bizottságot) arról, hogy az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel kapcsolatos őt terhelő feladatait ki látja el.

(2) A munkáltató köteles tájékoztatni a 8. §-ban, illetőleg az 57-58. §-okban meghatározott személyt, továbbá a munkavédelmi képviselőt (bizottságot), annak hiányában a munkavállalókat a kockázatértékelés [54. § (2) bekezdés] és a munkavédelmi intézkedések tapasztalatairól, a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések nyilvántartásáról és bejelentéséről, a 81. § szerint a munkavédelmi hatóságtól kapott munkavédelmi információkról, különösen a munkáltatónál végzett ellenőrzések megállapításairól.

Fontos követelmény, hogy a munkáltató munkavédelemmel kapcsolatos kötelezettsége teljesítésének feladataiban közreműködők (munkavédelmi szakember, kijelölt vagy foglalkoztatott munkavállaló, foglalkozás-egészségügyi szolgálat, munkavédelmi képviselő), illetve maguk a munkavállalók az egészség és biztonság megőrzésével kapcsolatos legfontosabb információkról folyamatosan tájékoztatást kapjanak. Választott képviselő esetén a munkavállalók rajtuk keresztül értesülnek az adatokról, megállapításokról. A törvény ezen tájékoztatási kört (kockázatértékelés, munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések) bővíti ki - az Irányelv rendelkezéseivel összhangban - a munkavédelem hatósági felügyeletét ellátó szervektől (OMMF, ÁNTSZ, bányafelügyelet) kapott általános munkavédelmi információkkal, illetve ezen belül speciális tájékoztatási tárgyként a munkavédelmi ellenőrzések adott munkáltatóra vonatkozó megállapításaival. Ezen információk és az ellenőrzés eredményét összegző megállapítások munkáltató általi tanulmányozása, feldolgozása és hasznosítása fontos és hatékony eszköz lehet a munkavédelmi követelmények teljesítése során.

60. § (1) A munkavállaló csak a biztonságos munkavégzésre alkalmas állapotban, a munkavédelemre vonatkozó szabályok, utasítások megtartásával, a munkavédelmi oktatásnak megfelelően végezhet munkát. A munkavállaló köteles munkatársaival együttműködni, és munkáját úgy végezni, hogy ez saját vagy más egészségét és testi épségét ne veszélyeztesse. Így különösen köteles

a) a rendelkezésére bocsátott munkaeszköz biztonságos állapotáról a tőle elvárható módon meggyőződni, azt rendeltetésének megfelelően és a munkáltató utasítása szerint használni, a számára meghatározott karbantartási feladatokat elvégezni;

b) az egyéni védőeszközt rendeltetésének megfelelően használni és a tőle elvárható tisztításáról gondoskodni;

c) a munkavégzéshez az egészséget és a testi épséget nem veszélyeztető ruházatot viselni;

d) munkaterületén a fegyelmet, a rendet és a tisztaságot megtartani;

e) a munkája biztonságos elvégzéséhez szükséges ismereteket elsajátítani és azokat a munkavégzés során alkalmazni;

f) a részére előírt orvosi - meghatározott körben pályaalkalmassági - vizsgálaton részt venni;

g) a veszélyt jelentő rendellenességről, üzemzavarról a munkáltatót azonnal tájékoztatni, a rendellenességet, üzemzavart tőle elvárhatóan megszüntetni, vagy erre intézkedést kérni a felettesétől;

h) a balesetet, sérülést, rosszulletet azonnal jelenteni.

(2) A munkavállaló önkényesen nem kapcsolhatja ki, nem távolíthatja el és nem alakíthatja át a biztonsági berendezéseket.

(3) A munkavállaló köteles együttműködni a munkáltatóval, illetve a 8., 57-58. és a 70/A. §-ban meghatározott személyekkel az egészséges és biztonságos munkakörnyezet megőrzése érdekében hozott hatósági intézkedések teljesítése, illetőleg a munkáltató veszélyt megszüntető intézkedéseinek végrehajtása során is.

Az Mvt. szabályozása nem tér ki a saját, illetve más egészségét, testi épségét veszélyeztető munkavállalói magatartás tételes tilalmára. E követelményt biztosító együttműködési kötelezettséget emeli be - garanciális rendelkezésként - a módosítás a törvény szabályozásába, meghatározva egyúttal annak pontosító, kiegészítő szövegét, tartalmát is.

A munkahelyen keletkező veszélyekről való azonnali tájékoztatási kötelezettség nemcsak a munkáltatót terheli [8. §, 9. §, (Mvt. 42. § d) pontja], hanem a munkavállaló által is teljesítendő követelményként jelenik meg. Amennyiben e kötelezettség nem terhelné kölcsönösen a munkahelyen tevékenykedő valamennyi felet, úgy a veszélyről, ártalomról, üzemzavarról stb. történő - az intézkedésre jogosultat vagy a veszélyeztetettet illető - tájékoztatás elmaradása, késedelme a szükséges munkavédelmi intézkedések késedelmével, hatékonysága csökkenésével és így az egészség és biztonság követelménye csorbulásával járna. Mindezek okán - harmonizálva az Irányelv rendelkezéseit is - a törvény részletesen meghatározza a munkavállaló azonnali tájékoztatásra vonatkozó kötelezettségét.

A módosítás a fentiekkel azonos okból emeli be a törvény szabályozásába a munkavállalónak a rendellenesség, üzemzavar megszüntetésére irányuló kötelezettségét. Az ilyen kötelezettség teljesítése mindig konkrét esetben, nevesített - a rendellenesség keletkezési helyén tartózkodó - adott munkavállalót terheli, azonban az egyes munkavállalók szakképzése, szakmai felkészültsége, életkora, testi-lelki adottságai, stb. természetesen egymástól lényegesen eltérő lehet. Ezen - az előírt feladat teljesítésének minőségére és eredményére kiható - eltéréseket veszi figyelembe a törvény a kötelezettségnek az ilyen helyzetben eljárni köteles munkavállalótól elvárható teljesítése előírásával.

Az Mvt. direkt (6. §) és indirekt módon eddig is szabályozta a munkavállalónak munkáltatója irányába teljesítendő együttműködési kötelezettségét. Az együttműködési kötelezettség tartalma a munkavállaló szakképzése, szakmai gyakorlata alapján objektíve meghatározható. A törvény ezért ezen együttműködési kötelezettséget részletesen - a rendellenesség, üzemzavar megszüntetésére irányuló munkavállalói kötelezettségtől hangsúlyosan megkülönböztetve -, az atipikus helyzetekhez igazodóan (hatósági vagy munkáltatói rendkívüli intézkedések, stb.) határozza meg.

BH2009. 159. A munkavédelmi oktatáson való részvétel megtagadása a rendkívüli felmondást megalapozza (1992. évi XXII. törvény 96. §, 103. §; 1993. évi XCIII. törvény 60. §).

BH2001. 7. Megvalósítja a maradandó fogyatékossgot okozó, foglalkozás körében elkövetett gondatlan veszélyeztetés vétségét, aki mint az építkezés tényleges irányítója, tudatában van annak, hogy a munkálatot a biztonsági előírásokban levő rendelkezések alkalmazása nélkül végzik és ennek során a munkát végző személy az építményből lezuhanva egész életére kiható testi sérülést szenved [1978. évi IV. törvény 171. § (2) bek. a) pont, 1993. évi XCIII. tv. 2. § (2) bek., 28. § (1) bek., 42. § a) és b) pont, 54. §, 60. § a), b) és c) pont, 32/1994. (XI. 10.) IKM r. 2.7 pont, 5.8 pont, 7.5 pont, 31.1 és 9 pont, 1973. évi I. törvény 61. § (2) bek.].

BH2000. 518. A védőeszköz használatát a munkáltató folyamatosan köteles ellenőrizni. Ha a baleset e kötelezettség elmulasztásának következménye, a baleseti ellátás megtérítésére köteles [1975. évi II. tv. 108. §, 1993. évi XCIII. tv. 42. § b) pont, 54. § b) pont, 60. §, KK 25. sz.].

61. § A munkavállaló jogosult megkövetelni a munkáltatójától

a) az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeit, a veszélyes tevékenységhez a munkavédelemre vonatkozó szabályokban előírt védőintézkedések megvalósítását;

b) az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéshez szükséges ismeretek rendelkezésére bocsátását, a betanuláshoz való lehetőség biztosítását;

c) a munkavégzéshez munkavédelmi szempontból szükséges felszerelések, munka- és védőeszközök, az előírt védőítal, valamint tisztálkodószerek és tisztálkodási lehetőség biztosítását.

62. § A munkavállalót nem érheti hátrány az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósítása érdekében történő fellépéséért, illetve a munkáltató vélt mulasztása miatt jóhiszeműen tett bejelentéséért. E védelem megilleti a munkabiztonsági, illetve munka-egészségügyi szaktevékenységet, továbbá az 57-58. §-okban előírt feladatokat ellátó munkavállalókat is.

63. § (1) A munkavállaló jogosult megtagadni a munkavégzést, ha azzal életét, egészségét vagy testi épségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné. Ha a munkáltató utasításának teljesítésével másokat veszélyeztetne közvetlenül és súlyosan, a teljesítését meg kell tagadnia.

(2) Az (1) bekezdésben meghatározott veszélyeztetésnek minősül különösen a szükséges biztonsági berendezések, az egyéni védőeszközök működőképтелensége, illetve hiánya.

V. Fejezet

A MUNKABALESETEK ÉS A FOGLALKOZÁSI MEGBETEGEDÉSEK BEJELENTÉSE, KIVIZSGÁLÁSA ÉS NYILVÁNTARTÁSA

64. § (1) A munkabalesetet és a foglalkozási megbetegedést - ideértve a fokozott expozíciós eseteket - be kell jelenteni, ki kell vizsgálni, és nyilvántartásba kell venni.

(2) Az (1) bekezdésben foglaltakat a munkabaleset esetén - eltérő jogszabályi rendelkezés hiányában - a munkáltató, foglalkozási megbetegedés esetén a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszternek az egészségügyért felelős miniszterrel egyetértésben kiadott rendeletében meghatározott szerv (személy) teljesíti.

(3) A munkáltató a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések bejelentése, kivizsgálása és nyilvántartása során a sérült (megbetegedett) következő személyes adatait rögzíti: név (ideértve a születési nevet is), anyja neve, társadalombiztosítási azonosító jele (taj-száma), születési hely és időpont, nem, állampolgárság, lakóhely (lakcím). A munkáltató esetében az adószámot kell feltüntetni, amennyiben adószámmal nem rendelkezik, személyes adataként saját adóazonosító jelét is rögzítenie kell.

(4) A munkáltatónak a munkaképtelenséggel járó munkabalesetet haladéktalanul ki kell vizsgálnia, és a kivizsgálás eredményét munkabaleseti jegyzőkönyvben kell rögzítenie. A munkaképtelenséget nem eredményező munkabaleset körülményeit is tisztázni kell, és annak eredményét nyilvántartásba kell venni.

(5) A munkáltató köteles a súlyos munkabalesetet a munkavédelmi hatóságnak [84. § (2) bekezdés] azonnal bejelenteni.

(6) A bejelentéssel, kivizsgálással és nyilvántartással kapcsolatos részletes előírásokat a munkabalesetek tekintetében e törvény és a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter rendelete, a foglalkozási megbetegedések tekintetében a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszternek az egészségügyért felelős miniszterrel egyetértésben kiadott rendelete határozza meg.

Az Mvt. 64. § (1) bekezdése értelmében a munkabalesetet és a foglalkozási megbetegedést - ideértve a fokozott expozíciós eseteket - be kell jelenteni, ki kell vizsgálni, és nyilvántartásba kell venni. A kivizsgálás feladatát a foglalkozási megbetegedés esetén - a vizsgálat speciális orvosszakmai és munkaegészségügyi ismereteket igénylő volta miatt - a hatályos szabályozás szerint az egészségügyi miniszter rendeletében meghatározott személy teljesíti. A munkaegészségügyi feladatok munkavédelmi hatóság általi átvétele körében, ezzel összefüggésben emeli be a törvény a szociális és munkaügyi miniszter normaalkotási kompetenciájába a kérdés szabályozásának jogát azzal, hogy a szabályozáshoz (a kivizsgáláshoz kellő speciális ismeretek és szakképzettség meghatározása céljával) az egészségügyi miniszter egyetértése továbbra is szükséges.

Az Mvt. szabályozza - az adatvédelmi rendelkezéseknek megfelelően - azokat a személyes adatokat, amelyeket a munkabaleset sérültjére vonatkozóan a munkáltatónak a munkabaleset bejelentése, kivizsgálása és nyilvántartása során rögzítenie kell. A munkabalesettel kapcsolatos munkavédelmi hatósági ellenőrzés feltételei megteremtése, a munkáltató azonosítása és ellenőrzése érdekében szükséges az adószám (magánszemély esetén adóazonosító jel) hatóság általi ismerete. A gyakorlatban előfordulhat azonban, hogy maga a munkáltató nem rendelkezik adószámmal (pl. alkalmi munkavállalók foglalkoztatása magánszemély által, termény betakarításánál, idényjellegű munkavégzés során). A törvény mindezen okból emeli be az Mvt. szabályozásába ezen személyes adat rögzítési kötelezettségét.

A hatályos szabályozás szerint a munkabaleset bejelentésével, kivizsgálásával és nyilvántartásával kapcsolatos részletes előírásokat a foglalkozási megbetegedések esetében az egészségügyi miniszter rendeletben határozza meg. A munkaegészségügyi feladatok munkavédelmi hatóság általi átvétele körében, ezzel összefüggésben emeli be a törvény (az (1) bekezdés szabályozásával összhangban) a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter normaalkotási kompetenciájába a kérdés szabályozásának jogát azzal, hogy a szabályozáshoz az egészségügyért felelős miniszter egyetértése továbbra is szükséges.

A törvény e helyen is következetesen az adott feladat-és hatáskör ellátásával érintett miniszteri pozíciókat nevesíti a konkrét miniszter megnevezése helyett.

65. § (1) A munkabaleset és a foglalkozási megbetegedés kivizsgálása során fel kell tártani a kiváltó és közreható tárgyi, szervezési és személyi okokat, és ennek alapján intézkedéseket kell tenni a munkabalesetek és a foglalkozási megbetegedések megelőzésére.

(2) Munkabiztonsági szaktevékenységnek minősül a súlyos munkabaleset, valamint az olyan - munkaeszköz, illetve technológia által okozott - munkabaleset kivizsgálása, amely kettőnél több személy egyszerre (egy időben), azonos helyen történő sérülését vagy más egészségkárosodását okozta.

66. § (1) A sérült, illetőleg a balesetet észlelő személy köteles a balesetet a munkát közvetlenül irányító személynek haladéktalanul jelenteni.

(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.

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

67. § A munkabaleset bekövetkezésétől számított 3 év után a munkáltató a törvényben foglaltak alapján nem köteles a munkabalesetet bejelenteni, kivizsgálni és nyilvántartásba venni.

68. § (1) Ha a sérült a munkáltatónak a munkabaleset bejelentésével, kivizsgálásával kapcsolatos intézkedését vagy mulasztását, továbbá ha az érintett munkavállaló a foglalkozási megbetegedés és fokozott expozíciós eset bejelentésének elmulasztását sérelmezi, a területileg illetékes munkavédelmi hatósághoz fordulhat.

Az Mvt. hatályos szabályozása feljogosítja a munkabaleset sérültjét arra, hogy amennyiben a munkáltató munkabalesettel kapcsolatos intézkedésével nem ért egyet, illetőleg mulasztását sérelmezi, úgy a munkavédelmi hatósághoz ezt bejelentse, és kérje az általa sérelmezett eset kivizsgálását.

Az egységes munkavédelmi hatóság létrejöttével a foglalkozási megbetegedés és fokozott expozíciós eset bejelentésének elmulasztásával kapcsolatos munkavállalói sérelem esetén is lehetőséget kell biztosítani e garanciára, a kérelem benyújtására. Ennek feltételét teremti meg a törvény szerinti módosítás.

(2) Ha a sérült meghalt vagy egészségi állapota miatt jogainak érvényesítésére nem képes, az (1) bekezdésben meghatározott eljárásban a sérült hozzátartozója ügyfélnek minősül. A kérelemben a hozzátartozói minőséget valószínűsíteni kell.

A törvény kiterjeszti a sérült jogait hozzátartozójára is oly módon, hogy a sérült mellett a hozzátartozó számára - a sérült halála bekövetkezésének hiányában is - biztosítja a munkabaleset munkáltató általi bejelentésének, kivizsgálásának sérelmezésére irányuló kérelemhez való jogot, összhangban a Ket. felhatalmazásával [15. § (3) bekezdés]. Az ellenőrzési tapasztalatok szerint a munkabaleset körülményei hosszabb idő elteltével már nem rekonstruálhatók, vagyis nem rögzíthető pontosan a helyszín, illetve nem vizsgálhatóak a balesettel összefüggésben használt munkaeszközök. Mindezért sokszor meghiúsul a munkabalesetek kivizsgálása olyan esetekben, amikor a sérült a balesetből adódó állapota miatt - érdekvégyesítési képessége hiánya vagy korlátozottsága okán - nem tudja a munkáltató intézkedésével kapcsolatos kifogásait előterjeszteni. Erre az esetre indokolt - a törvény szabályozása szerint - hozzátartozója eljárási jogosultságát biztosítani. A Ket. 16. §-a meghatározza az általános jogutódlás rendjét, azonban a munkavédelmi törvény 12. éve hatályban levő, bevált szabályozásának (a sérült halála esetén hozzátartozója járhat el) megtartása mellett szükséges volt a munkabiztonsági eljárásra kiterjesztett Ket. 172. §-a g) pontjában meghatározott - cselekvőképes - hozzátartozói kör jogosultságát biztosítani arra az esetre is, ha a sérült egészségi állapota miatt nem képes jogait gyakorolni. A törvény a hozzátartozói minőség igazolására elegendő módnak határozza meg a valószínűsítést, vagyis a tény, körülmény, adat egyszerű igazolását. A példa egy életszerű esetet említ az egyértelmű alkalmazásra, miszerint az azonosításra alkalmas bármely, személyes adatot tartalmazó irat bemutatása (a kérelem szóbeli előterjesztése esetén), illetve egyszerű másolatának megküldése (írásos kérelem esetén) elegendő a hozzátartozói minőség fennállásának hatóság előtti valószínűsítésére.

69. § Ha a magyarországi székhelyű munkáltató magyar állampolgárságú munkavállalóját külföldi kiküldetés (külszolgálat) során éri munkabaleset, a munkáltató köteles a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter rendeletében meghatározott rendben a bejelentési és nyilvántartási kötelezettséget teljesíteni.

VI. Fejezet

A MUNKAVÉDELMI ÉRDEKKÉPVISELET, ÉRDEKEGYEZTETÉS

A munkavállalókkal folytatott tanácskozás

70. § (1) A munkáltató az egészséges és biztonságos munkavégzés érdekében köteles a munkavállalókkal, illetve munkavédelmi képviselőkkel tanácskozni, valamint biztosítani részükre a lehetőséget, hogy részt vehessenek az egészségre és biztonságra vonatkozó munkáltatói intézkedés kellő időben történő előzetes megvitatásában.

(2) A munkavállalók közvetlenül vagy munkavédelmi képviselők útján - az (1) bekezdésben meghatározottak mellett - különösen a következő munkáltatói kötelezettségek tekintetében jogosultak tanácskozást folytatni:

a) a munkavédelmi feladatok elvégzésében érintett személyek kijelölése, foglalkoztatása, tevékenysége (8. §, 54/A. §, 57-58. §-ok);

b) a munkavédelmi tartalmú információk biztosítása [különösen a 40. § (2) bekezdésében, a 42. § *a)* pontjában, a 45. § (2) bekezdésében, az 54. § (1) bekezdése *i)* pontjában, az 54. § (7) bekezdése *a)* pontjában, az 58. § (3) bekezdésében, az 59. § (2) bekezdésében, a 81. § (3) bekezdésében foglaltak alapján];

c) a munkavédelmi oktatás (55. §) megtervezése és megszervezése.

(3) A tanácskozás során biztosítani kell a kiegyensúlyozott részvételt, a munkavállalók, illetve munkavédelmi képviselők javaslattételi jogát.

(4) A kiegyensúlyozott részvétel érdekében a munkáltató köteles a munkavédelmi kérdésben intézkedési jogkörrel bíró személlyel képviseltetni magát a tanácskozáson.

A munkavédelmi képviselő, a munkahelyi munkavédelmi bizottság, a paritásos munkavédelmi testület

70/A. § (1) A munkavállalók az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő jogaik és érdekeik képviseletére 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 Munka Törvénykönyve hatálya alá tartozó munkavállalók létszáma legalább ötven fő. A választás megtartásának lebonyolítása, a feltételek biztosítása a munkáltató kötelezettsége;

b) amennyiben az ötven 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;

c) az ötven főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató munkáltatónál - amennyiben nem kerül sor munkavédelmi képviselő választásra - a munkáltatónak a 70. §-ban meghatározottak szerint kell a munkavállalókkal tanácskoznia;

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.

(2) Munkavédelmi képviselővé az a cselekvőképes munkavállaló választható, aki legalább 6 hónapja a munkáltatóval szervezett munkavégzésre irányuló jogviszonyban áll. Az újonnan alakult munkáltatónál a munkavédelmi képviselő ilyen jogviszonya időtartamát feltételként nem kell figyelembe venni.

(3) A munkavédelmi képviselőt egyenlő, titkos és közvetlen szavazással négy évre választják. A megválasztott munkavédelmi képviselők személyéről a munkavállalókat tájékoztatni kell. A munkavédelmi képviselők megválasztásának, megbízatása megszűnésének, visszahívásának rendjére, működési területére a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvénynek (Mt.) az üzemi tanács tagjaira, illetve az üzemi megbízottra vonatkozó rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni, ideértve a központi munkavédelmi bizottság megalakításának lehetőségét is.

Gyakorlati tapasztalatok tették szükségessé a munkavédelmi képviselő választás szabályainak pontosítását. Az ötven főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató munkáltatónál nem kötelező ugyan munkavédelmi képviselő választást tartani, de a szakszervezetnek, üzemi tanácsnak, vagy a munkavállalók többségének ez esetben is joga van a választás tartásának kezdeményezésére, a munkáltató pedig ebben az esetben is köteles a választást lebonyolítani és a szükséges feltételeket biztosítani. A törvény e garanciális előírás rögzítésével szintén a munkavállalók képviselethez való jogát védi, és egyértelművé teszi a szabályozást a munkáltatók számára [(1) bekezdés].

A munkavállalók érdekképviseleti jogának gyakorlását könnyíti meg a törvény, amikor előírja, hogy a megválasztott munkavédelmi képviselő személyéről a munkavállalókat tájékoztatni kell [(2) bekezdés].

(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.

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

EBH2008. 1812. *Ha a munkáltatónál foglalkoztatott munkavállalók létszáma az ötven főt eléri, a munkavédelmi képviselő választás megtartása kötelező, a munkáltató annak lebonyolítását, feltételeinek biztosítását nem mellőzheti arra hivatkozva, hogy a munkavállalók a választást nem kezdeményezték (1993. évi XCIII. törvény 70/A. §).*

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

Az Mvt. hatályos szabályozása értelmében annál a munkáltatónál, ahol a foglalkoztatottak száma legalább ötven fő, és munkavédelmi képviselők működnek, összmunkáltatói szinten paritásos munkavédelmi testület működik. A gyakorlati tapasztalatok szerint a rendelkezés a jogalkalmazás során félreérthető szabályozást tartalmaz, mivel nem fejezi ki teljes mértékben a törvényalkotó akaratát, vagyis a paritásos munkavédelmi testület létrehozására vonatkozó munkáltatói kötelezettséget, a törvényi szinten meghatározott feltételek megvalósulása esetén. A törvény szerinti pontosítással egyértelművé válik e munkáltatói kötelezettség fennállása, és annak tartalma is.

(2) A testületnek a munkavállalói és munkáltatói oldalán azonos számú rendes, valamint póttagjai vannak. A póttag meghatalmazás alapján helyettesíti a rendes tagot, illetve a rendes tag megbízatásának valamilyen ok miatti megszűnése esetén helyére lép.

(3) A testületbe a munkavállalók képviselőit (rendes és póttagot) a 70/A. § (1) bekezdése a) pontja szerint megválasztott munkavédelmi képviselők maguk közül titkos szavazás útján jelölik. A munkáltató kezdeményezi a testület létrehozását, biztosítja a szavazás lebonyolításának feltételeit.

(4) A munkáltató köteles a testületbe döntésre jogosult vezető állású munkavállalót (Mt. 188. §), továbbá munkáltatói munkavédelmi feladatokat részben vagy egészben ellátó személyt (intézkedésre jogosult munkairányítót, illetve a munkáltatóval szervezett munkavégzésre irányuló jogviszonyban lévő munkavédelmi szakembert) kijelölni. A munkáltató számára rendszeres munkavédelmi szolgáltatást nyújtó szakemberek meghívottként vesznek részt a testület munkájában.

(5) A testület rendes és póttagjainak megbízatása négy évre szól.

(6) A testület elnöki tisztségét a munkavállalók, illetve a munkáltatók képviselői felváltva gyakorolják. A testület rendes és póttagjainak számában, a tagok megbízatásának megszűnése, valamint a visszahívás feltételeiben, elnöklési és működési rendjében, ügyrendjében, egyéb, a testület tevékenységével összefüggő eljárási kérdésekben a munkavállalók képviselői és a munkáltató állapotnak meg. A testület működésének feltételeit a munkáltató biztosítja.

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

a) rendszeresen, de évente legalább egy alkalommal értékeli a munkahelyi munkavédelmi helyzet és tevékenység alakulását, és az ezzel összefüggő lehetséges intézkedéseket;

b) megvitatja a munkahelyi munkavédelmi programot, figyelemmel kíséri annak megvalósítását;

c) állást foglal a munkavédelmet érintő belső szabályok tervezetéről.

(8) A testület működése nem érinti a munkavédelmi képviselő, a munkahelyi munkavédelmi bizottság jogállását, valamint a munkáltatónak a munkavédelmi követelmények megvalósításáért e törvényben meghatározott felelősségét.

71. § A munkavállalónak, a munkavédelmi képviselőnek (bizottságnak) és a munkáltatónak az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében együtt kell működniük, jogaikat és kötelezettségeiket rendeltetésüknek megfelelően kell gyakorolniuk, illetve teljesíteniük, így különösen a szükséges információt (tájékoztatót) a kellő időben egymás részére megadniuk.

72. § (1) A munkavédelmi képviselő - a 70. §-ban leírtakat is figyelembe véve - jogosult meggyőződni a munkahelyeken az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek érvényesüléséről, így különösen

Az Mvt. 70/A. § (1) bekezdése szerint a munkavállalók az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő jogaik és érdekeik képviselőire jogosultak maguk közül munkavédelmi képviselőt választani. A munkavédelmi képviselő garanciális rendelkezésként, törvényi szinten meghatározott jogosultságainak körét bővíti ki a törvény - a munkaegészségügyi feladatok integrációjával összefüggésben - a

munkabalesetek mellett a foglalkozási megbetegedések megelőzésére tett intézkedések végrehajtásáról való meggyőződés jogával.

- a munkahelyek, a munkaeszközök és egyéni védőeszközök biztonságos állapotáról;
- az egészség megóvására, illetőleg a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések megelőzésére tett intézkedések végrehajtásáról;
- a munkavállalóknak az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre történő felkészítéséről és felkészültségéről.

(2) A munkavédelmi képviselő az (1) bekezdésben meghatározott jogának gyakorlása keretében

- a) működési területén a munkahelyekre munkaidőben beléphet, tájékozódhat az ott dolgozó munkavállalóktól;
- b) részt vehet a munkáltató azon döntései előkészítésében, amelyek hatással lehetnek a munkavállalók egészségére és biztonságára, ideértve a szakemberek előírt foglalkoztatására (8. §, 57-58. §-ok), a munkavédelmi oktatás (55. §) megtervezésére és megszervezésére, az új munkahelyek létesítésére vonatkozó döntéseket is;
- c) tájékoztatást kérhet a munkáltatótól minden kérdésben, amely érinti az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzést;

d) véleményt nyilváníthat, kezdeményezheti a munkáltatónál a szükséges intézkedés megtételét;

e) részt vehet a munkabalesetek kivizsgálásában, az arra jogosult kezdeményezésére közreműködhet a foglalkozási megbetegedés körülményeinek feltárásában;

f) indokolt esetben a hatáskörrel rendelkező munkavédelmi hatósághoz fordulhat;

g) a hatósági ellenőrzés során az ellenőrzést végző személlyel közölheti észrevételeit.

(3) A munkavédelmi képviselő (bizottság) jogosult az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő kérdésekben a munkáltatóval történő előzetes megállapodás alapján szakértőt igénybe venni, továbbá ilyen kérdésekben megbeszélést folytatni a munkavédelmi hatósággal.

(4) Amennyiben a munkáltató a 2. § (3) bekezdésében foglalt kötelezettsége keretében munkavédelmi szabályzatban határozza meg a követelmények megvalósításának módját, úgy e szabályzat kiadásához a munkavédelmi képviselő (bizottság) egyetértése szükséges.

73. § (1) A munkavédelmi képviselőnek (bizottságnak) a 72. § (2) bekezdés c)-e) pontjaiban meghatározott kezdeményezésére a munkáltatónak intézkednie vagy 8 napon belül válaszolnia kell.

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

74. § A munkavédelmi képviselő (bizottság) munkahelyi munkavédelmi program elkészítésére tehet javaslatot a munkáltató részére. Amennyiben a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter rendeletében meghatározott munkáltató ezzel nem ért egyet, a munkavédelmi képviselő (bizottság) a Munka Törvénykönyvében szabályozott kollektív munkaügyi vitát kezdeményezhet.

75. § (1) A munkáltatónak biztosítania kell a feltételeket annak érdekében, hogy a munkavédelmi képviselő a jogait gyakorolhassa, így különösen

a) a feladatai elvégzéséhez szükséges, átlagkeresettel fizetett munkaidő-kedvezményt, amely a munkavédelmi képviselő, a testület tagja esetében a havi munkaideje legalább tíz százaléka;

b) a szükséges eszközöket, így különösen a működési, technikai, anyagi feltételeket, továbbá a vonatkozó szakmai előírásokat;

c) egy választási ciklusban, a képviselő megválasztását követő egy éven belül legalább 16 óras képzésben, ezt követően évente legalább 8 óras továbbképzésben való részvétel lehetőségét.

(2) Az (1) bekezdésben foglaltak költségei a munkáltatót terhelik, illetve a c) pont szerinti képzés csak rendes munkaidőben történhet, szükség szerint külső helyszínen is megtartható.

76. § (1) A munkavédelmi képviselőt (bizottságot) jogai gyakorlása miatt hátrány nem érheti.

(2) A munkavédelmi képviselő (bizottság) a működése során tudomására jutott adatok, tények nyilvánosságra hozatala tekintetében az üzemi tanács tagjára (üzemi megbízottra) megállapított munkajogi szabályoknak megfelelően köteles eljárni.

(3) A munkavédelmi képviselő munkajogi védelmére a választott szakszervezeti tisztségviselőre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni azzal, hogy a közvetlen felsőbb szakszervezeti szervben a bizottságot, annak hiányában a munkavédelmi képviselőt megválasztó munkavállalókat kell érteni.

77. § E törvény 70-76. §-ainak alkalmazásában nem munkavállaló a büntetés-végrehajtási jogviszonyban munkát végző személy.

Munkavédelmi Bizottság

78. § Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel kapcsolatos országos érdekegyeztetést a munkavállalók, a munkáltatók érdek-képviselői szervezetei és a Kormány képviselőiből (a továbbiakban: tárgyaló csoportok) álló, az Országos Érdekegyeztető Tanács keretében, saját ügyrend szerint működő Munkavédelmi Bizottság látja el.

79. § (1) A Munkavédelmi Bizottság az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre vonatkozó érdekegyeztető tevékenysége keretében

a) előzetesen véleményezi a 11. §-ban megjelölt jogszabályok és egyéb előírások, intézkedések tervezeteit, a beszámolókat (jelentéseket) és az időszakos programokat azzal, hogy egyhangú állásfoglalását vagy a tárgyaló csoportok eltérő véleményét az előterjesztéseken fel kell tüntetni;

b) részt vesz a munkavédelem országos programjának, annak végrehajtását szolgáló éves intézkedési és ütemterveknek a kialakításában, értékelésében és felülvizsgálatában;

c) tárgyal és állást foglal, illetve ajánlást alakít ki a tárgyaló csoportok által előterjesztett, továbbá az Országos Érdekegyeztető Tanács által hozzá utalt munkavédelmi kérdésekről;

d) ajánlásokat alakít ki a munkavédelemre vonatkozó szabályokban rögzítettek meghaladó munkavédelmi követelményekről;

e) munkájáról a közvéleményt tájékoztatja;

f) a 80. §-ban meghatározott keretben javaslatot tesz a munkavédelmi hatóság által kiszabott pénzbírságok pályázat útján történő felhasználására, továbbá saját adataival, megállapításaival szükség szerint segíti a munkavédelmi információs rendszer működését.

(2) A Munkavédelmi Bizottság működésével kapcsolatos titkársági, adminisztratív teendőket a munkavédelmi hatóság látja el.

A munkavédelmi képviselő intézményének átfogó felülvizsgálata, az Európai Unió vonatkozó szabályai, valamint a hazai tapasztalatok alapján a törvény a munkavállalók és a munkáltató közötti együttműködés új, illetve korszerűsített formáit teremti meg a 20-28. §-okban.

Az Irányelv rendelkezései biztosítják a munkavállalónak, illetve azok képviselőinek a munkáltató munkavédelemmel kapcsolatos intézkedései előzetes megvitatására, az ilyen céllal tartott tanácskozáson történő részvételére vonatkozó legfontosabb jogosultságait. A 11. Cikkely részben a tanácskozás általános elvét, részben a munkáltató azon kötelezettségét rögzíti, hogy biztosítani kell a részvételt a munkavédelemre vonatkozó minden kérdés megvitatásában. A részvétel a javaslatot előterjesztő jogosultságon és a kiegyensúlyozott tanácskozási gyakorlaton nyugszik. A cikkely továbbá felsorol néhány főbb tárgykört, amelyben kötelező az előzetes tanácskozás: munkavédelmi kihatású munkáltatói intézkedés, kijelölt vagy szerződéses munkavédelmi feladatot végző személy kijelölése, tevékenysége, munkavédelmi információk biztosítása, munkavédelmi képzés (oktatás) megszervezése. Az Irányelv fontos garanciális elvként deklarálja, hogy a munkavállalót és képviselőjét nem érheti hátrány a cikkelyben leírt feladatok ellátásával összefüggésben, illetve a munkavédelmi hatósághoz fordulhatnak a hiányosságok megszüntetésének mellőzése miatt. A cikkely végül csak a munkavédelmi képviselők vonatkozásában leszögezi, hogy intézkedés-kezdésmegvalósítási, javaslatot előterjesztési joggal bírnak a munkáltató irányában, illetve a helyszínen ellenőrző hatósággal kapcsolatba léphetnek, továbbá azt, hogy joguk van a fizetett szabadidőre, a munkájukhoz szükséges eszközökhöz.

A hatályos szabályozás nagy részben biztosítja a fent említett jogokat, ugyanakkor néhány, a munkavállalók önálló jogaként megfogalmazott terület nem szerepel az Mvt.-ben, ezért a törvény szerinti kiegészítés feltétlenül szükséges.

A törvény tehát tekintettel van arra, hogy az Mvt. számos helyen foglalkozik a munkavállalói jogokkal, pl. az együttműködés (6. §, 71. §), döntés-előkészítésben közreműködés [54. § (5) bekezdés d) pont], jogi védelem - a bejelentési jogra is kiterjedően - (62. §), az információhoz való jog [42. § a) pontja, 54. § (5) bekezdés a) pontja, 58. § (3) bekezdése] területén, illetve arra is, hogy a választott munkavédelmi képviselő (bizottság) esetén a magyar törvény azonos jogokat biztosít, mint az Irányelv, tehát a harmonizáció lényegében teljes. Ez utóbbi mellett belső korszerűsítési igények természetesen indokolnak módosításokat, kiegészítéseket, amelyeket a törvény a 22. §-ában és 24. §-ában megtesz.

A fentiekből kiindulva a 20. §-sal a törvény az Mvt.-beli VI. „Munkavédelmi érdekképviselő, érdekegyeztetés” fejezetet kiegészíteni rendeli a munkavállalók részére biztosított tanácskozási jogokkal, megjelölve a konkrét tárgyköröket is az Irányelv szerint. Ezzel lényegében a munkavállalók - képviselő hiányában is - a konzultációs jogok teljességét megkapják, azokat a munkáltató együttműködésével gyakorolhatják. Ez utóbbi azt jelenti, hogy a munkáltatónak előre értesítenie kell a munkavállalókat a tanácskozás, vita esedékességéről, biztosítani kell a fizikai részvétel lehetőségét. A kiegyensúlyozott részvétel feltételeit a felek határozhatják meg a helyben szokásos módon, de egy minimális, egyenlő kompetenciára vonatkozó feltételt minden esetben érvényesíteniük kell, azaz a munkáltató csak intézkedési joggal bír

(„szakmailag kompetens”) személlyel vehet részt a tanácskozáson. Így biztosítható, hogy ne váljon végtelenségig elnyúló, meddő társalgássá a konzultációs jog gyakorlása.

A törvény megelőzni kívánja a párhuzamos joggyakorlást, amikor meghatározott feladatok esetében - az Irányelv megoldására is alapozva - szóhasználatában kifejezi a munkavédelmi képviselő elsődlegességének elvét, nevezetesen a munkavállalók közvetlenül vagy képviselőik útján tanácskoznak szakmai kérdésekben [törvény 20. §-ával beiktatandó új 70. § (2) bekezdése], illetve képviselő hiányában gyakorolnak bizonyos jogokat [pl a 16. §-sal módosított 59. § (2) bekezdése], egyébként maguk döntenek arról, hogy képviselő működése esetén is a közvetlen joggyakorlás eseteivel élni kívánnak-e. Ezt fejezi ki a 25. § (1) bekezdésével módosított 72. § (1) bekezdésének beiktatott utalása („A munkavédelmi képviselő - a 70. §-ban leírtakat is figyelembe véve - jogosult...”), illetve az új 70/A. § (1) bekezdésének b) pontja, amely egyértelműen rögzíti képviselő hiányában a 70. § alkalmazását.

A tanácskozási, részvételi, képviselői jogok egy önálló alcím alatti, jogintézményként történő rendezésének van egy olyan „olvasata” is, amely a pozíciók összevetéséből azt a logikus következtetést vonja le, hogy igazán ésszerű módja a munkavállalói jogok gyakorlásának a megválasztott képviselő (bizottság) útján lehetséges, ezért a jogilag jól „körülbástyázott”, felépített képviselői intézmény alkalmazása, a képviselők minél több munkaadónál történő megválasztása lehet a leghatékonyabb részvétel.

A törvény 22. §-a részletesen meghatározza a munkavédelmi képviselő választásának szabályait. A gyakorlatban merült fel az igény a munkavédelmi képviselők választhatóságára, választására irányadó, illetve a központi munkavédelmi bizottság jogi helyzetének tisztázására is kiterjedő szabályozás korszerűsítésére, kiegészítésére. A képviselőkre vonatkozó néhány, a munkavédelmi törvényben deklarálendő új választási szabály meghatározza a választásra vonatkozó legfontosabb, garanciális feltételeket (egyenlő, titkos, közvetlen szavazás). Döntően fontos változásként jelenik meg a törvény azon előírása, mely szerint - az alanyi jogosultságtól eltérően - a legalább ötven főt foglalkoztató munkáltatónál kötelező munkavédelmi képviselő választást tartani. Tekintve, hogy a választás eredményességét, illetve érvényességét a törvény nem tudja garantálni, csak a választás megtartását írja elő. A törvény szerint a választás szabályait illetően az Mt. üzemi tanácsra vonatkozó rendelkezései az irányadók [Mvt. 70/A. § (3) bekezdése]. Ebből következik, hogy a választás eredménytelensége, illetve érvénytelensége esetén a választást - az Mt. szabályai szerint - kötelező megismételni. A választás megtartásának szabályos lebonyolításáért a munkáltató felelős. Új elemként jelenik meg a törvényben azon szabály, mely szerint a munkavédelmi képviselőt négy évre választják. Ezáltal a törvény feloldja az üzemi tanács tagjainak működési idejéhez való merev kötődést. A választhatóság előfeltételével kapcsolatosan külön fontos eleme a törvény szerinti új szabályozásnak, hogy az újonnan alakult munkáltatónál a munkavédelmi képviselő munkaviszonya időtartamát feltételként nem kell figyelembe venni.

A rendelkezés 23. §-a új intézményként emeli be a törvény szabályozásába a paritásos munkavédelmi testületet, melynek 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 megvalósuló munkahelyi társadalmi párbeszéd egyik szereplője a munkavállalók által választott munkavédelmi képviselő, a másik pedig a munkáltató által kijelölt, döntésre jogosult vezető állású munkavállaló, illetőleg a munkáltató munkavédelmi szakembere. Azáltal, hogy a törvény a testületben döntésre, intézkedésre jogosult munkairányító közreműködését írja elő, lehetővé teszi, hogy a felmerülő probléma a legalacsonyabb szinten megoldható legyen az adott szakterületen kompetens személlyel együttműködve.

A testület feladatkörébe utalt munkahelyi munkavédelmi helyzet, tevékenység, valamint az ezekkel kapcsolatos lehetséges intézkedések értékelése nem érinti a munkáltatónak a hatáskörébe tartozó döntések meghozatalával kapcsolatos felelősségét, nem vonja el e döntések meghozatalának jogát a munkáltatótól. A testület segítséget nyújt a döntéshozatalban a munkáltató számára - a helyzetértékelés, valamint a döntés-előkészítési folyamat során kialakított - döntési alternatíva felvázolása által.

A törvény a legalább ötven főt foglalkoztató munkáltatónál írja elő a testület létrehozását, melynek indoka egyrészt az, hogy a kötelező választással valószínűleg létrejön a képviselői érdekkifejezés, másrészt az, hogy a közép-és nagyvállalkozásoknál indokolt biztosítani a szervezetszerű együttműködést, tekintettel a magas munkavállalói létsámra.

A 24-28. §-okban a törvény pontos tartalommal tölti ki a szabályozást. Az Mvt. általános elvei (5-6. §) mellett külön is meghatározza a törvény a 24. §-ban a munkavédelem feladatai ellátásában szerepet játszó felek együttműködési kötelezettségének rögzítésén túlmenően a jogok és kötelezettségek rendeltetésszerű gyakorlása és teljesítése követelményét, teljesen összhangban a munka világának szabályozási alapelveivel (Mt. 4. §-a). A rendeltetésszerű joggyakorlás legfontosabb elemeként a szükséges információ, tájékoztatás egymás részére kellő időben történő megadását emeli ki a törvény. Kellő időben történik az információ

megadása, ha a másik fél az ügyben még hatékonyan fel tud lépni. E követelmény különösen a munkáltatóra ró szigorú kötelezettséget, hiszen mindazon eszközzel rendelkezik, amellyel segítheti a rendelkezés teljesítését, illetve amellyel mindezt akadályozhatja.

A törvény 25. § (1) bekezdése szerinti szabályozás nem teremt párhuzamos jogkört a munkavédelmi képviselőt egyébként megillető, illetve a 20. §-ban meghatározott - a munkavédelemmel kapcsolatos tanácskozáson való részvételi - joga tekintetében. A szabályozásban az új 70. § rendelkezéseire történő utalás azon helyzetre vonatkozik, amikor a fenti tanácskozáson a munkavédelmi képviselő látja el a 20. §-ban meghatározott feladatokat is, így őt illetik az ott meghatározott - a munkavállalók részére is biztosított - jogosultságok.

A törvény 25. § (2) bekezdése, illetve a 26. §-a pontosítja a szabályozást és a munkavédelmi képviselő mellett az adott jogosultságok gyakorlójaként a bizottságot is feltünteti.

A törvény a 27. §-ban pontosan meghatározza a munkavédelmi képviselő - feladatai elvégzéséhez szükséges - munkaidő-kedvezményének legalacsonyabb mértékét, biztosítva ezáltal e szabály könnyebb megtartását, valamint meg nem tartása esetén a hatékonyabb szankcionálást.

A törvény a képviselőket támogatva újraszabályozza a munkavédelmi képviselők működését alapvetően segítő képzés óraszámát. Bár lecsökkenti a választást követő évben tartandó 32 órás képzést 16 órás képzésre, azonban fontos erősítő elemként jelenik meg az a szabály, miszerint ezt követően a képviselő évente legalább 8 órás továbbképzésen vehet részt, folyamatosan hozzájutva a korszerű munkavédelmi követelmények ismeretéhez. Ezen óraszámoknak a képviselői megbízatás négy évére való kivetítése eredményeképpen a képviselők részére legalább 40 órás képzés biztosított a törvény szerint, ami lényegesen meghaladja a jelenlegi szabályozásban előírt óraszámot. A törvény a kialakult gyakorlatnak megfelelően módosítja továbbá a törvényi szabályozásnak a munkavédelmi képviselők képzésére vonatkozó egyéb rendelkezéseit - harmonizálva egyúttal az Irányelv e tárgykörre vonatkozó szabályait - akkor, amikor a képzést csak munkaidőben engedi meg - összhangban a munkáltatók oktatásra vonatkozó általános kötelezettségeivel, szabályaival - és lehetőséget teremt annak külső helyszínen történő megtartására is.

A munkavédelmi képviselők képzése, továbbképzése az erre szakosodott vállalkozások, intézmények tevékenysége keretében, korszerű módon, magas színvonalú oktatás során is megvalósítható. Ezen oktatási forma alkalmazását - már csak a szükséges és ideális tanulói létszám elérése okán is - teszi lehetővé tételesen a törvény szerinti módosítás.

A rendelkezés 28. §-a lényegi módosítást nem hajt végre a törvény szabályozásában, csupán az együttműködési keretszabályt emeli ki az Mvt. 76. § (1) bekezdéséből tekintettel arra, hogy ezen előírást a törvény 24. §-a tartalmazza.

A törvény 29-30. §-ai pontosítják az Országos Érdekegyeztető Tanács keretében működő Munkavédelmi Bizottság (a továbbiakban: Bizottság) feladatkörét. Megőrzi a törvény azt az előírást, mely szerint a Bizottság véleményezi az Mvt. 11. §-ában megjelölt jogszabályok tervezeteit, a beszámolókat és időszakos programokat, de a döntési folyamat differenciált meghatározásával lehetőséget ad az oldalak számára a véleménykülönbségek kifejezésére.

Az utóbbi évek gyakorlatára, valamint a törvény szabályozásába a törvény által beemelt új előírásokra (munkavédelmi képviselők választásának rendje, a képviselők képzésének, továbbképzésének szabályai, a paritásos testület létrehozatala, működése stb.) tekintettel szükségesnek mutatkozott annak megfogalmazása, hogy a Bizottság ajánlásokat alakít ki a munkavédelmi kérdésekről, ezáltal segítve ezen rendelkezések hatékony végrehajtását.

A Bizottság nem kötelező jelleggel, de a gyakorlati tapasztalatok alapján kimunkált, és ezért jól használható, önkéntesen alkalmazható ajánlásokat alakít ki.

Külön feladatként fogalmazza meg a törvény, hogy a közvéleményt - az ügyrendben foglaltak szerint - a Bizottság tájékoztatja munkájáról, üléseiről, a fontosabb napirendjeiről, álláspontjáról.

A törvény előírja, hogy a Bizottság működésével kapcsolatos adminisztratív, titkársági teendőket az OMMF látja el, tekintettel arra, hogy a Bizottság nem rendelkezik az ehhez szükséges szakapparátussal.

A pénzbírságok felhasználása

80. § (1) A 82. § (1) bekezdése alapján kiszabott pénzbírságot a munkavédelmi hatóság kincstári előirányzat-felhasználási keretszámlájára kell befizetni. A számla javára ilyen címen fennálló tartozás adók módjára behajtható köztartozásnak minősül.

(2) Az (1) bekezdés szerinti bírságösszeg fele nyilvános pályáztatás útján kizárólag az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés céljainak támogatására, valamint fennmaradó része a közcélú állami munkavédelmi információs rendszer [14. § (1) bekezdés e) pontja] folyamatos működtetésére használható fel.

(3) A (2) bekezdésben meghatározott pályázati és információs rendszer részletes szabályait a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter - a bányászati ügyekért felelős miniszterrel egyetértésben - rendeletben állapítja meg.

VII. Fejezet

A MUNKAVÉDELEM HATÓSÁGI FELÜGYELETE

81. § (1) A munkavédelemre vonatkozó szabályok megtartásának elősegítését, valamint ellenőrzését a munkavédelmi hatóság látja el.

(2) A munkavédelmi hatóság tájékoztatást ad a közbeszerzési jogszabályban meghatározott ajánlattevő részére a munkavállalók egészségére és biztonságára vonatkozó kötelezettségekről.

(3) A munkavédelmi hatóság tájékoztatással és tanácsadással segíti a munkáltatókat és munkavállalókat, a munkavédelmi képviselőket, továbbá az érdekképviseleteket, hogy azok a munkavédelemmel kapcsolatos jogukat gyakorolhassák, és kötelezettségeiket teljesíthessék.

(4) A munkavédelmi hatóság ellenőrzése kiterjed

a) a munkáltatók és munkavállalók egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel kapcsolatos feladatainak és kötelezettségeinek teljesítésére, ideértve a foglalkozás-egészségügyi szolgálatok munkavédelmi feladatainak megvalósítását is;

b) a munkahelyek létesítésére, a munkaeszközök üzemeltetésére, az alkalmazott technológiákra és anyagokra, valamint az egyéni védőeszközökre vonatkozó követelmények érvényesítésére;

c) a munkabalesetek, foglalkozási megbetegedések és fokozott expozíciós esetek kivizsgálására, bejelentésére, nyilvántartására, valamint megelőzésére tett intézkedésekre.

(5) A munkavédelmi hatóság jogosult az ellenőrzése során feltárt hiányosságok megszüntetése érdekében e törvényben és külön jogszabályban meghatározott intézkedés és felelősségre vonás alkalmazására.

Az ÁNTSZ munkaegészségügyi feladatainak munkavédelmi hatóság általi átvételével összefüggésben vált szükségessé a munkavédelemre vonatkozó szabályok megtartásának elősegítését, valamint ellenőrzését végző hatóságok köréből kiemelni - a törvény szerint - az ÁNTSZ szervezetét.

A törvény a szervezeti integráció jogszabályi feltételeinek megteremtése okán a felügyelet ellenőrzési jogkörébe emeli a munkaegészségüggyel kapcsolatos feladatként, a foglalkozási megbetegedés és emellett a fokozott expozíciós eset kivizsgálásának, bejelentésének, nyilvántartásának, illetőleg a megelőzésére tett munkáltatói intézkedéseknek az ellenőrzésére vonatkozó hatósági jogosultságot.

A törvény itt is a „munkavédelmi hatóság” megjelölést emeli be a konkrét „felügyelet” megjelölés helyett.

82. § (1) A munkavédelmi hatóság munkavédelmi bírságot alkalmaz az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre vonatkozó követelmények teljesítését elmulasztó, és ezzel a munkavállaló életét, testi épségét vagy egészségét súlyosan veszélyeztető munkáltatóval szemben.

(2) A munkavállaló életét, testi épségét vagy egészségét súlyosan veszélyezteteti különösen

a) a 21. §-ban meghatározott feltételek szerinti munkavédelmi üzembe helyezés elmulasztása;

b) a 23. § (1) bekezdésében meghatározott időszakos biztonsági felülvizsgálat elmulasztása;

c) a 23. § (2) bekezdésében meghatározott soron kívüli ellenőrzés elmulasztása;

d) az 54. § (2) bekezdésében meghatározott kockázatértékelés elmulasztása;

da) a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter rendelete szerinti legmagasabb veszélyességi osztályba tartozó munkáltató esetében, valamint

db) az egyes veszélyforrások hatásának kitett munkavállalók védelméről szóló külön jogszabályokban előírt esetekben, amely megvalósul különösen a kockázatértékelés keretében szükséges expozícióbecslés/-mérés hiányában;

e) a szükséges biztonsági berendezések, egyéni védőeszközök működésképtelensége, illetve hiánya;

f) a munkavégzés 40. § (2) bekezdése szerinti összehangolási kötelezettségének elmulasztása;

g) a veszélyes munkahelyen, veszélyes munkaeszkővel, vagy veszélyes technológiai folyamatban végzett munka esetére - ideértve a külön jogszabályban meghatározott veszélyforrásokkal járó munkaköröket, sérülékeny csoportot - előírt munkaköri alkalmassági vizsgálatok, biológiai monitorozás elmulasztása;

- h) a külön jogszabályok szerint előírt foglalkoztatási tilalom megszegése;
 i) a megengedett értéket meghaladó expozícióban történő foglalkoztatás; továbbá
 j) a rákkeltő expozícióval járó tevékenység esetére a külön jogszabály által előírt mérések elmulasztása.

Az egyes munka-egészségügyi követelmények megszegésének súlya miatt, az ellenőrzési tapasztalatok érvényesítéséből, illetve a munka-egészségügyi feladatok átvételéből adódóan szükséges volt a törvény szerint a munkavállaló életét, testi épségét vagy egészségét súlyosan veszélyeztető, ezért a munkavédelmi bírság alkalmazásának alapjául szolgáló - az Mvt.-ben nevesített - különös tényállások kiegészítése a munka-egészségügyi szempontból lényeges veszélyeztetést jelentő esetekkel (külön jogszabályban előírt expozícióbecslés/-mérés hiánya, foglalkoztatási tilalom megszegése stb.). Ezzel a törvény feljogosítja a munkavédelmi hatóságot a munkavállalók munkahelyi biztonsága érdekében - a fenti tényállások esetén - történő szankcionálásra.

(3) A munkavédelmi bírság összege 50 000 Ft-tól 10 000 000 Ft-ig terjedhet.

(4) A munkavédelmi hatóság a munkavédelmi bírságot telephelyenként szabja ki, amennyiben az azonos időben lefolytatott eljárás során megállapítást nyer, hogy az (1) bekezdésben leírt veszélyeztetést ugyanazon jogszabályi rendelkezést megsértve a munkáltató több telephelyén valósítja meg.

(5) A munkavédelmi bírságot a súlyos veszélyeztetést feltáró felügyelő javaslata alapján a munkavédelmi hatóság a veszélyeztetés mértéke alapján, valamint a mulasztás személyi és tárgyi körülményeinek mérlegelésével szabja ki.

A munkavégzés összehangolására vonatkozó munkáltatói kötelezettség megsértése a gyakorlati tapasztalatok szerint - elsősorban az építkezések területén - önmagában megvalósíthat olyan tényállást, amely a munkavállalók életét, testi épségét vagy egészségét súlyosan veszélyezteti. A munkavédelmi hatósági ellenőrzések tapasztalata az, hogy az egymást követő munkafolyamatok során fellépő súlyos, a munkavállalók, illetőleg a munkavégzés hatókörében tartózkodók életének, testi épségének veszélyeztetésének megszüntetésére a munkáltatók azért nem tesznek intézkedéseket, mert az azonos munkahelyen történő, együttes munkavégzés esetében a veszélyeztetésért egymás felelősségét állapítják meg, saját felelősségüket nem vizsgálják. Ennek következményeként számos súlyos munkabaleset történt, amelynél az összehangolási kötelezettség megsértéséért, hiányosságaiért munkavédelmi bírság, mint a jövőre nézve a jogsértéstől visszatartó szankció nem volt kirogható. Ezen ellentmondást oldja fel a törvény szabályozása, amikor a munkavédelmi bírságot megalapozó, a munkavállalókat súlyosan veszélyeztető tényállások közé emeli a munkáltatói összehangolási kötelezettség elmulasztását annak a terhére, aki (amely munkáltató) a szerződés, vagy a törvényi feltétel szerint köteles lett volna azt végrehajtani.

Az ÁNTSZ munkaegészségügyi feladatainak a munkavédelmi hatóság általi átvételével összefüggésben, az integráció megvalósítása során a munkavédelmi bírság kiszabására jogosult I. fokú hatóságok köréből a törvény kiemeli az ÁNTSZ szervezetében működő városi tisztifőorvost, akinek a munkavédelemmel kapcsolatos hatósági feladatait a munkavédelmi felügyelő látja el a jövőben, valamint a Ksztv.-nek megfelelően módosítja az OMMF területi szervének megjelölését.

BH2009. 253. Amennyiben a munkaügyi ellenőrző hatóság az érintett munkaterületen talált bizonyított körülmények alapján megállapítja a szokásos munkavégzésre való előkészületeket, a feltárt munkabiztonsági szabálytalanságok értékelésénél nincs jelentősége, hogy az adott ellenőrzési időpontban a munkavállalók éppen nem végeznek munkát (1993. évi XCIII. törvény 82. §).

BH2001. 501. A munkavédelmi bírság - célját tekintve - a veszélyeztetés mértékét szankcionálja, és a mulasztás személyi és tárgyi körülményeinek mérlegelését írja elő. A fokozatosság elvéről a jogszabály nem tartalmaz rendelkezést [1993. évi XCIII. tv. 54. § (1) bek., 82. §]

EBH2009. 1996. A munkáltatónak a vele munkaviszonyban álló munkavállalókkal szemben fennálló felelősségét nem érinti az egyazon munkaterületen építési tevékenységet végző vállalkozások között a kollektív védelem kiépítése tekintetében létrejött megállapodás. A munkaterület munkakörülményeinek szemrevételezéssel történő átvétele nem elegendő [1993. évi XCIII. törvény 2. § (2) bekezdés, 82. § (1) bekezdés, 1992. évi XXII. törvény 102. § (2) bekezdés].

82/A. § A Munka Törvénykönyve 106/A. §-ában meghatározott, a munkavédelemre vonatkozó szabályok betartásának ellenőrzése céljából tartott vizsgálatok tapasztalatairól a munkavédelmi hatóság beszámolót készít a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter számára. A tájékoztatásban foglalt megállapításokra az e törvény 14. §-ának (1) bekezdése e) pontjában meghatározott jelentésnek ki kell terjednie.

82/B. § A munkavédelmi hatósági eljárásban - a 83. § szerinti engedélyezés kivételével - az ügyfél nem jogosult elektronikus úton kapcsolatot tartani a hatósággal.

82/C. § (1) A munkavédelmi hatósági eljárások során az újrafelvételi eljárásra vonatkozó szabályok nem alkalmazhatók.

(2)

(3) Felügyeleti eljárás keretében a hatósági eljárás során hozott döntés nem változtatható meg és nem semmisíthető meg, ha a kötelezettséget megállapító döntés jogerőre emelkedésétől vagy ha a teljesítési határidő ezt meghaladja, akkor a teljesítési határidő utolsó napjától számított egy év eltelt.

(4)-(5)

83. § (1) Ha e törvény vagy a felhatalmazása alapján kiadott jogszabály meghatározott szakterületen munkabiztonsági szakértő igénybevételét írja elő, vagy szakértő igénybevételéhez jogkövetkezményt állapít meg, - az igazságügyi szakértőkről szóló törvény szerint igazságügyi szakértői tevékenység végzésére jogosult szakértő kivételével - szakértőként kizárólag a munkavédelmi hatóság vagy - a Kormány rendeletében meghatározott szakterületeken - a tervező- és szakértő mérnökök, valamint építészek szakmai kamaráiról szóló törvényben meghatározott területi mérnöki kamara (a továbbiakban: kamara) engedélyével rendelkező személy vehető igénybe, valamint a jogszabályban meghatározott jogkövetkezmények csak az ilyen személy igénybevételéhez fűződnek.

(2) Az (1) bekezdés szerinti szakértői tevékenység folytatását a munkavédelmi hatóság, illetve a kamara annak engedélyezi, aki büntetlen előéletű, nem áll a munkabiztonsági szakértői tevékenység folytatását kizáró foglalkozástól eltiltás hatálya alatt, valamint rendelkezik az e törvény felhatalmazása alapján a Kormány rendeletében meghatározott szakmai képzéssel, és megfelel az ott meghatározott egyéb feltételeknek.

(3) A munkavédelmi hatóság, illetve a kamara a szakértői tevékenység folytatására engedéllyel rendelkező személyekről nyilvántartást vezet, amely tartalmazza a szakértői tevékenység végzésére jogosult személy természetes személyazonosító adatait. A nyilvántartásból kizárólag a szakértői tevékenység végzésére való jogosultság igazolása céljából szolgáltatható adat.

83/A. § (1) A munkavédelmi hatóság nyilvántartást vezet annak érdekében, hogy a kockázatok minimálisra csökkentésével elősegítse a munkavállalók védelmét a rákkeltő anyagok okozta foglalkozási eredetű egészségkárosodásokkal, illetve daganatos megbetegedésekkel szemben.

(2) A nyilvántartás azoknak a munkáltatóknak és munkavállalóknak az adatait tartalmazza, amely munkáltatóknál szervezett munkavégzés során a munkavállaló rákkeltőknek van kitéve. A nyilvántartás tartalmazza

a) a munkáltató nevét, telephelyét, ágazati, szakágazati besorolását,

b) a munkavállaló születési évét, társadalombiztosítási azonosító jelét, foglalkozását, az adott foglalkozással járó expozícióban eltöltött munkaéveinek számát.

(3) A munkavédelmi hatóság a (2) bekezdésben meghatározott adatokat kezelheti, illetve a munkáltatókat adatközlésre hívhatja fel.

(4) A munkavédelmi hatóság a (2) bekezdésben meghatározott adatokat a foglalkozási eredetű rákkeltő anyagok elleni védekezés és az általuk okozott egészségkárosodások megelőzésének céljából továbbítja a jogszabály alapján foglalkozás-egészségügyi feladatokat ellátó és a munkavédelmi hatóság tevékenységében közreműködő, kormányrendeletben meghatározott szerv részére, amely szerv ezen adatokat a továbbítástól számított ötven év elteltével törli.

(5) A munkavédelmi hatóság a nyilvántartásban szereplő adatokat a munkáltató bejelentésétől számított ötven év elteltével törli.

A törvény kiegészíteni rendeli a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvényt (a továbbiakban: Mvt.) egy új, adatkérésre, illetve adatkezelésre vonatkozó egyedi felhatalmazással, amelyet a foglalkozási eredetű rákkeltő anyagok elleni védekezésről és az általuk okozott egészségkárosodások megelőzéséről szóló 26/2000. (IX. 30.) EüM rendelet (a továbbiakban: EüM Rendelet) jogharmonizációs célú módosítása indokolt. A módosítás a rákkeltő és mutagén anyagok hatásának kitett munkavállalókra és munkáltatókra vonatkozó adatok kezelésekor a munkavédelmi hatóság és annak tevékenységét segítő intézet feladatait állapítja meg. Ezek a szervek az Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőségről szóló 295/2006. (XII. 23.) Korm. rendelet (a továbbiakban: Korm. Rendelet) kijelölése szerint az Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség (a továbbiakban: OMMF) és az annak munkáját munkaegészségüggyel összefüggésben segítő Országos Munkahigiénés és Foglalkozás-egészségügyi Intézet (a továbbiakban: OMFI).

A törvény által beiktatott Mvt. 83/A. § (1) és (3) bekezdése annak érdekében, hogy a kockázatok minimálisra csökkentésével elősegítse a munkavállalók védelmét a rákkeltő anyagok okozta foglalkozási eredetű egészségkárosodásokkal, illetve daganatos megbetegedésekkel szemben, felhatalmazza a munkavédelmi hatóságot (OMMF), hogy a személyes adatokat megismerje, kezelje.

Az Mvt. 83/A. § (2) bekezdése meghatározza az EüM Rendeletben meghatározott személyes adatok körét, amelyek a 83/A. § (1) bekezdésben meghatározott cél megvalósításához szükségesek.

Az Mvt. 83/A. § (4) bekezdése felhatalmazza az OMMF-et, hogy a (2) bekezdésben meghatározott személyes adatokat az OMFI részére a foglalkozási eredetű rákkeltő anyagok elleni védekezésről és az általuk okozott egészségkárosodások megelőzésének céljából továbbíthassa. E bekezdés az OMFI-t felhatalmazza, hogy az OMMF által küldött személyes adatokat megismerhesse és kezelhesse, ezáltal az OMFI elláthatja - az

egészségügyi és a hozzájuk kapcsolódó személyes adatok kezeléséről és védelméről szóló 1997. évi XLVII. törvény rendelkezéseivel együttesen - az EüM Rendeletben meghatározott feladatát, és segítheti az OMMF hatósági megelőző, feltáró munkáját a rákkeltő és mutagén anyagok hatásának kitett munkavállalókkal és munkáltatókkal kapcsolatban.

A törvény szerint az Mvt. 83/A. § (5) bekezdése az adatkezelés időtartamát 50 évben állapítja meg, mivel az EüM Rendelet által meghatározott rákkeltő hatású anyagok tulajdonsága, hogy az expozíciónak kitett munkavállalókat érő egészségkárosító hatásuk több év vagy évtized, akár 50 év múlva is jelentkezhet. A nyilvántartás hosszú ideig történő megőrzése egyben szolgálja a munkavállalók egészségének hosszú távú követését is az egészségkárosodások jövőbeni megelőzésének megvalósítása érdekében.

83/B. § (1) A munkavédelmi hatóság a munkavédelmi szabályok munkáltatók általi megtartásának más szerv előtti, külön jogszabály szerinti eljárásban (pl. a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásának támogatása) történő igazolása céljából hatósági nyilvántartást vezet.

(2) A hatósági nyilvántartás tartalmazza azoknak a munkáltatóknak az adatait, amelyekre vonatkozóan a munkavédelmi ellenőrzés során az eljáró hatóság jogerős és végrehajtható határozata jogsértést állapított meg és munkavédelmi bírságot szabott ki. A nyilvántartás tartalmazza

a) a munkáltató nevét, székhelyét, adószámát, adószámmal nem rendelkező természetes személy munkáltató nevét, lakcímét, adóazonosító jelét;

b) a jogsértést megállapító határozat keltét és számát;

c) a jogsértés megjelölését, valamint megállapítása jogerőre emelkedésének és végrehajthatóvá válásának időpontját;

d) a munkavédelmi bírság tényét és mértékét.

(3) A hatósági nyilvántartás adatait a munkavédelmi hatóság informatikai rendszerében kezeli. A (2) bekezdésben meghatározott adatoknak az informatikai adatbázisban történő rögzítése a munkavédelmi hatóság által történik a jogsértést megállapító határozat jogerősítésének napján, a közigazgatási határozat bírósági felülvizsgálata esetén a bíróság határozatának jogerőre emelkedésének napján.

(4) A munkavédelmi hatóság a nyilvántartásban szereplő adatokat a bejegyzés alapjául szolgáló határozat meghozatalától számított két év elteltével törli.

(5) A munkavédelmi hatóság az általa vezetett nyilvántartás adatai alapján a munkavédelmi jogsértést elkövető munkáltatók nevét, székhelyét, adószámát, a munkavédelmi bírsággal sújtott jogsértés megnevezését és a bírság mértékét, valamint a jogsértést megállapító határozat keltének és végrehajthatóvá válásának napját a honlapján történő közzététel útján nyilvánosságra hozza.

Jelenleg a rehabilitációs akkreditációs eljárás és követelményrendszer szabályairól szóló 14/2005. (IX. 2.) FMM rendeletben, illetőleg e szabályozással összefüggésben a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatás megállapításának részletes szabályairól szóló 15/2005. (IX. 2.) FMM rendeletben meghatározott kérelemhez (a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható állami támogatás igénybevételehez) szükséges csatolni az OMMF igazolását arról, hogy a kérelmező munkáltatót a kérelem benyújtását megelőző félévén belül - az akkreditációs tanúsítvány kiadását (a bértámogatás megállapítását) kizáró okból, illetőleg értékhatáron belül - munkavédelmi bírság megfizetésére nem kötelezték. A feladat ellátásának feltételei a rendeletek kiadásával, eljárásjogi eszközökkel biztosításra kerültek, azonban a feladat még hatékonyabb ellátása csak úgy biztosítható, ha létrejön a törvényi alapja egy olyan informatikai bázis létrehozásának, amelyhez a támogatást nyújtó szervek közvetlenül hozzáférhetnek.

A törvény az Mvt.-be olyan rendelkezéseket emel be, amelyek megteremtik a jogi lehetőséget - összhangban a személyes adatok védelméről és a közérdekű adatok nyilvánosságáról szóló 1992. évi LXIII. törvény személyes adatok kezelésére vonatkozó rendelkezéseivel - az OMMF által az egyes munkavédelmi ellenőrzésekkel összefüggésben hozott határozatok, illetőleg az azokban foglalt adatok nyilvántartásának, e nyilvántartásból adatoknak jogszabályban meghatározott szervek és személyek részére történő átadásának, nyilvánosságra hozatalának. Ezzel összefüggésben indokolt a fenti miniszteri rendeletek megfelelő módosítása, mivel a közvetlen hozzáférés biztosításával az igazolás kiállítása szükségtelenné válik.

A törvény e joghelyen is következetesen az integrációra utaló általános szervezeti megnevezést használja.

(6) A munkavédelmi hatóság (2) bekezdésben foglalt nyilvántartásba vételi kötelezettségét és (5) bekezdésben foglalt közzétételi kötelezettségét nem érinti, ha a munkáltató a jogerős közigazgatási határozatban vagy jogerős bírósági határozattal elbírált közigazgatási határozatban foglalt kötelezettségét az előírt határidőben vagy határnapon teljesíti.

83/C. § (1) A munkavédelmi hatóság részéről eljáró orvos végzettségű felügyelő a hatósági eljárás lefolytatásához szükséges okból és mértékben megismerheti és kezelheti az érintett munkavállalók - az egészségügyi és a hozzájuk

kapcsolódó személyes adatok kezeléséről és védelméről szóló törvényben meghatározott - egészségügyi adatait, betekinthes a munkavállaló irataiba, kérheti azok bemutatását, azokról másolatot készíthet, továbbá a munkáltatót, illetve a munkavállalót adatközlésre hívhatja fel.

(2) Az (1) bekezdés szerinti adatokat a munkavédelmi hatóság informatikai rendszerében kezeli, az adatokat a hatósági eljárás jogerős befejezésétől számított két év elteltével törli.

A munka-egészségügyi feladatok átvételével az OMMF látja el egységesen a munkavédelem (munkabiztonság és munkaegészségügy) hatósági feladatait, ennek megfelelően hatósági ellenőrzése, különösen a foglalkozási megbetegedések kivizsgálása során olyan, az egészségügyi és a hozzájuk kapcsolódó személyes adatok kezeléséről és védelméről szóló 1997. évi XLVII. törvényben meghatározott adatok megismerése és kezelése válhat szükségessé, amely adatok kezelésére nincs törvényi felhatalmazása. Ezen adatkezelési felhatalmazást teremt meg a törvény szerinti módosítás.

83/D. § A munkavédelmi hatósági eljárás határideje az eljárás megindításától számított negyvenöt munkanap:

- a) a munkabalesetekkel, foglalkozási megbetegedésekkel és fokozott expozíciós esetekkel,
- b) a balesetet munkabalesetnek minősítésével,
- c) a munkáltató és a munkahelyen munkát végző személy közötti munkavégzésre irányuló jogviszony szervezett munkavégzésnek történő minősítésével kapcsolatos eljárásokban.

83/E. § (1) A 83. § (1) bekezdése szerinti szakértői tevékenység engedélyezése iránti kérelem benyújtásával egyidejűleg a kérelmező hatósági bizonyítvánnyal igazolja azt a tényt, hogy büntetlen előéletű, valamint nem áll a munkabiztonsági szakértői tevékenység folytatását kizáró foglalkozástól eltiltás hatálya alatt, vagy kéri, hogy e tények fennállására vonatkozó adatokat a bünyügyi nyilvántartó szerv a munkavédelmi hatóság vagy a kamara részére - annak a munkabiztonsági szakértői tevékenység engedélyezése iránti kérelem elbírálása céljából benyújtott adatigénylése alapján - továbbítsa. Az adatigénylés során a munkavédelmi hatóság és a kamara a (2) bekezdésben meghatározott adatokat igényelheti a bünyügyi nyilvántartó szervtől.

(2) A munkavédelmi hatóság és a kamara a munkabiztonsági szakértői tevékenység gyakorlásának időtartama alatt folytatott, a szakértői tevékenység gyakorlásával összefüggő hatósági ellenőrzés keretében ellenőrzi azt is, hogy a szakértő büntetlen előéletű, és nem áll a munkabiztonsági szakértői tevékenység folytatását kizáró foglalkozástól eltiltás hatálya alatt. A hatósági ellenőrzés céljából a munkavédelmi hatóság és a kamara adatot igényelhet a bünyügyi nyilvántartási rendszerből. Az adatigénylés kizárólag azon adatra irányulhat, hogy a szakértő büntetlen előéletű-e, valamint a munkabiztonsági szakértői tevékenység folytatását kizáró foglalkozástól eltiltás hatálya alatt áll-e.

(3) Az (1) és (2) bekezdés alapján megismert személyes adatokat a munkavédelmi hatóság és a kamara

- a) munkabiztonsági szakértői tevékenység engedélyezése iránti eljárás jogerős befejezéséig,
- b) a munkabiztonsági szakértő nyilvántartásba vétele esetén a hatósági ellenőrzés időtartamára vagy a nyilvántartásból való törlésre irányuló eljárásban az eljárás jogerős befejezéséig kezeli.

84. § (1) A munkavédelmi hatóság felügyelője jogosult

a) a munkahelyek tekintetében a munkáltatót határozatban kötelezni, hogy írásban nyújtson tájékoztatást a megjelölt munkavédelmi követelmények teljesítéséről;

b) valamennyi munkahelyen - külön engedély nélkül, ellenőrzési jogosultságát az erre jogosító igazolványával (amely a sorszámot, az eljáró felügyelő nevét és a munkavédelmi hatóság megnevezését tartalmazza) igazolva - ellenőrzést tartani;

c) a munkabaleseteket, kivéve a közúti közlekedéssel kapcsolatosakat - a munkáltató ez irányú felelősségét nem érintve - kivizsgálni;

d) a munkáltatót felhívni az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek teljesítésére;

e) a munkáltatót a feltárt hiányosságok meghatározott határidőn belül történő megszüntetésére kötelezni;

f) az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre vonatkozó előírások súlyos megszegésével foglalkoztatott munkavállalót a kifogásolt munkavégzéstől eltiltani;

g) a munkavállaló egészségét, testi épségét közvetlenül fenyegető veszély esetén, vagy határértéket meghaladó expozícióban, vagy rákkeltő, mutagén, teratogén hatású veszély előfordulásakor - annak elhárításáig -, továbbá a nem megfelelő védelmet nyújtó védőeszköz használatakor a veszélyes tevékenység, illetőleg üzem, üzemrész működésének, munkaeszköz, egyéni védőeszköz, veszélyes anyag/készítmény használatának felfüggesztését elrendelni;

h) elrendelni a 23. § (2) bekezdése szerinti ellenőrzést;

i) a balesetet munkabalesetnek minősíteni, továbbá a munkabaleset bejelentését vagy kivizsgálását elrendelni, ha a bejelentést vagy a kivizsgálást elmulasztották vagy nem a jogszabályban foglaltaknak megfelelően végezték, illetőleg ha a munkáltató a balesetet jogszabályba ütköző módon nem tekinti munkabalesetnek;

j) a munkaeszköz és egyéni védőeszköz működését, használatát felfüggeszteni, ha az nem rendelkezik a 18. § (3)-(4) bekezdéseiben meghatározott okirattal;

k) a munkáltatót arra kötelezni, hogy az éjszakai munkavégzés keretében foglalkoztatott munkavállalói átlagos statisztikai létszámát, munkarendjét, az éjszakai munkavégzés körülményeire vonatkozó - a határozatban megjelölt egyéb - információkat, valamint a közölt adatokban, tényekben bekövetkező változást időszakonként bejelentse;

l) a szabálysértésre vonatkozó külön jogszabályok szerint eljárni;

m) a munkahelyen tartózkodó személytől az ellenőrzéshez szükséges felvilágosítást kérni, valamint az ilyen személyt személyi azonossága igazolására felhívni;

n) az ellenőrzés lefolytatásának akadályozása esetén a rendőrség igénybevételére;

o) munkahigiénés vizsgálatok elvégeztetését elrendelni.

(2) A felügyelő köteles a bejelentett súlyos munkabalesetet, valamint a foglalkozási megbetegedést, a fokozott expozíciós esetet - a munkáltató ez irányú felelősségét nem érintve - kivizsgálni.

(3) A felügyelő - a munkavállaló egészségének és testi épségének megóvása, továbbá munkabaleset megelőzése céljából - az (1) bekezdés f), g) és j) pontjaiban foglalt határozatának fellebbezésre tekintet nélküli végrehajtását rendelheti el.

Fontos garanciális szabályt tartalmaz a törvény, amikor előírja, hogy a hatósági ellenőrzés során eljáró felügyelőnek ellenőrzési jogosultságát - meghatározott adatokat tartalmazó - igazolványával igazolnia kell. Az illetékességi területen kívül végzett ellenőrzés esetén az ellenőrzési jogosultságot a törvénynek megfelelően a 83/A. § (2) bekezdésében meghatározottak szerint megbízólevéllel kell a felügyelőnek igazolnia.

A hatályos szabályozás nem adott választ egyértelműen arra, hogy a baleset minősítése a felügyelő meglévő jogosultságai körébe tartozik e. A hatósági jogkörök újrafogalmazása az ez irányú bírói gyakorlat következtetéseivel összhangban ad pontos jogértelmezést a balesetek minősítésére. Ez, összhangban a Ket. alapelvi rendelkezéseivel (pl. a szakszerűség követelménye) teljessé teszi a hatósági jogosítványokat a balesetek jognak megfelelő kezelésében. A balesetek helyes minősítése, a kivizsgálási kötelezettség teljesítése a megelőzés egyik legfontosabb munkavédelmi szakmai eszköze. A törvény ezzel összefüggésben (már a munkáltatói minősítés megtörténte utáni esetre hatósági eszközt biztosítva) kibővíti a munkabaleset bejelentésének, kivizsgálásának elrendelésére vonatkozó jogosultságát, biztosítja a baleset minősítésére, a bejelentésre, kivizsgálás elrendelésre vonatkozó felügyelői jogosultságot akkor, ha a munkáltató a 66. § (2) bekezdésében biztosított jogkörében eljárva jogszabályt sértően nem minősítette a balesetet munkabalesetre vonatkozó jogszabályi fogalmi feltételeknek megfelelő munkabalesetnek.

A Ket. azonnali végrehajtásra vonatkozó rendelkezésének (101. § (3) bekezdés) az Mvt. azonos tárgykorre vonatkozó rendelkezésével (84. § (3) bekezdés) történő összevetése után megállapítható volt, hogy az Mvt. ezen rendelkezései rugalmas szabályozást tartalmaznak, azaz az adott ügyben elsőfokú határozatot hozó felügyelő mérlegelésére és döntésére bízzák, hogy a törvényben meghatározott esetekben él-e az azonnali végrehajtás elrendelésének lehetőségével. A Ket. szabályozásában meghatározott fellebbezésre tekintet nélküli végrehajtás lehetősége - pl. az életveszéllyel vagy súlyos kárral fenyegető helyzet megelőzése, elhárítása okán - természetesen súlyos munkabiztonsági szabályszegés esetén sem kizárt, de maga a Ket. is tartalmaz felhatalmazást munkabiztonsági okra alapozott konkrét meghatározásra.

A törvény továbbra is meghagyja e körben a felügyelők döntési lehetőségét, az azonnali végrehajtás megfogalmazás helyett azonban a Ket. szabályozásának megfelelő terminológiát emeli be a törvény szabályozásába.

(4) A felügyelő a tényállás alapján jogosult a munkáltató és a munkahelyen munkát végző személy közötti munkavégzésre irányuló - az ellenőrzés megkezdésekor, illetőleg súlyos baleset bekövetkezése esetén a baleset időpontjában fennálló - jogviszonyt szervezett munkavégzésnek minősíteni. A minősítéshez a munkáltatóként eljárás alá vontnak rendelkezésre kell bocsátania mindazokat a bizonyítékokat, amelyek alapján megállapítható, hogy a részére végzett munka nem tartozik a szervezett munkavégzés (87. § 9. pont) körébe.

A törvény következetesen átvezeti a szervezeti integráció jogszabályi feltételeinek megteremtése során, a munkavédelem két, szakmailag egybe tartozó ága (munkabiztonság és munkaegészségügy) feladatainak egy szervezetben történő ellátását kifejező, a munkavédelmi hatóságra, illetőleg a munkavédelmi követelményekre, azok megnevezésére vonatkozó változásokat Tekintve, hogy kormányrendelet állapítja meg az eljárási fokokat, a törvény mellőzi az elsőfokú hatósági jogkör nevesítését.

A törvény a szervezeti integráció jogszabályi feltételeinek megteremtése okán a felügyelő kötelezettségei közé emeli, munkaegészségügyi feladatként a foglalkozási megbetegedés, illetőleg a fokozott expozíciós eset kivizsgálását.

Az Mvt. 84. § (4) bekezdése feljogosítja a felügyelőt arra, hogy a tényállás alapján a munkáltató és a munkahelyen munkát végző személy közötti - az ellenőrzés megkezdésekor fennálló - munkavégzésre irányuló jogviszonyt szervezett munkavégzésnek minősítse. E hatósági jogosultságával élve a felügyelő megállapíthatja a szervezett munkavégzés fennállását, azaz a munkavédelmi jogszabály hatályának kiterjesztését a munkavégzés alanyaira. Az ellenőrzés megkezdése minden esetben hatásköri vizsgálattal indul, a szervezett munkavégzés megállapítása egyben a munkáltatói státusz és a munkavállalók személyének azonosítását is jelenti.

A felügyelőt a minősítés joga csak az ellenőrzés megkezdésekor fennálló jogviszony tekintetében illeti meg. Ebből következően a hatályos szabályozás nem teszi lehetővé - a gyakorlati tapasztalatokból leszűrhető igénynek megfelelően - az ellenőrzés előtt, korábban bekövetkezett súlyos (halálos) baleset munkabalesetté minősítését. A súlyos balesetnek a munkáltató, illetőleg a munkavédelmi hatóság általi kivizsgálása, a vizsgálat eredményeként a balesetért való felelősség megállapítása, munkavédelmi szankció alkalmazása, a munkavállalók védelme érdekében szükségessé váló intézkedések megtétele mindezek alapján csak akkor lehetséges, ha a felügyelő súlyos baleset bekövetkezése esetén a baleset időpontjában fennálló jogviszonyt is szervezett munkavégzésnek minősítheti. A törvény ezért e jogot is beemeli a felügyelő jogosultságai közé azzal, hogy a bizonyítási kötelezettség megfordításával a munkáltatóként a vizsgálati eljárás alá vontnak kell bizonyítania azt, hogy a részére a baleset bekövetkezésekor végzett munka nem tartozik a szervezett munkavégzés körébe.

(5) Olyan munkahelyen, ahol különböző munkáltatók munkavállalókat egyidejűleg foglalkoztatnak, és a munkavédelmi ellenőrzés eredményeként valamely munkáltató nem azonosítható, a (4) bekezdés vonatkozásában - az ellenkező bizonyításáig - vélelmezni kell, hogy az érintett munkavállalók munkáltatója az, aki a tevékenységet a munkahelyen ténylegesen irányítja.

Az Mvt. hatályos normaszövege szerint a munkavédelmi hatóság felügyelője jogosult a munkabaleseteket kivizsgálni, amelyből csak a közúti és légi közlekedéssel kapcsolatosakat tekinti kivételnek. A gyakorlatban a kivételeken túl más típusú balesetek kivizsgálása is elháríthatatlan jogértelmezési gondot jelent, például vízi járművön bekövetkező személyi sérülés kivizsgálása csak akkor sorolható a munkavédelmi hatóság felügyelőjének jogosultsági körébe, ha a baleset nem a vízi járműnek más vízi járművel történt ütközésének a következménye. Ezért a kivételek újrafogalmazása vált szükségessé a törvény szerint, a 87. §-nak az új 1/G. ponttal, a közúti közlekedés fogalmának beiktatásával, amely magában foglalja negatív hatásköri meghatározásként a vízi és légi úton való közlekedést is [(1) bekezdés].

Az Mvt. hatályos szabályozása szerint a munkavédelmi hatóság felügyelője jogosult a munkavállaló egészségét, testi épségét közvetlenül fenyegető veszély esetén - annak elhárításáig - a veszélyes tevékenység, illetőleg üzem, üzembrész, munkaeszköz működésének, használatának felfüggesztését elrendelni. Ezen általános szabályt, törvényi tényállást egészíti ki a törvény néhány nevesített egyéb veszélyeztetési situációval, mint a határértéket meghaladó expozíció, a rákkeltő, mutagén, teratogén hatású veszély, illetőleg a nem megfelelő védelmet nyújtó védőeszköz használata. Nem megfelelőnek minősül a használatban levő védőeszköz a törvény szerinti rendelkezés alkalmazásában, ha az előírt időszakos biztonsági felülvizsgálat igazolhatóan megfelelően nem lett elvégezve vagy a védőeszköz élettartama (előírt használati ideje) lejárt. A törvény szerinti tényállásra alapozva a szabályozás továbbra is jogi eszköznek tekinti a veszélyes tevékenység, működés, munkaeszköz, egyéni védőeszköz használata stb. felfüggesztését, az újonnan beemelt fenti különös tényállásokkal összefüggésben [(2) bekezdés].

A munkavédelmi hatósági ellenőrzés során tényeken, bizonyítékokon alapuló megállapítások teremtenek lehetőséget a jogszabályi előírások elmulasztásának feltárására. Ennek egyik alapvető feltétele az ellenőrzött személyek kilétének jogszabályi keretek között és annak megfelelő módon történő azonosítása. Az igazoltatás az ellenőrzöttek számára nem jelent többletterhet, a munkavédelmi hatóság viszont hatékonyabban, a megtévesztés lehetőségének megelőzésével hozhatja meg intézkedését. A módosítás hatására kevesebb jogorvoslati kérelemre, vagy hivatalból lefolytatott döntés-felülvizsgálati eljárásra kerülhet sor [(3) bekezdés m) pont].

A munkavédelmi hatóság által folytatott ellenőrzésnek az akadályozása - logikai alapon - valamilyen munkavédelmi mulasztás elfedését szolgálja. Az Mvt. 81. §-ának (5) bekezdése értelmében a munkavédelmi hatóság jogosult az ellenőrzése során feltárt hiányosságok megszüntetése érdekében a törvényben és külön jogszabályban meghatározott intézkedés és felelősségre vonás alkalmazására. A hivatkozott előírás a már „feltárt hiányosságok megszüntetése érdekében” alkalmazható eljárás, ezzel szemben a törvény szerinti

tényállás már az ellenőrzés megkezdése előtt megvalósul, ezért szükséges - a rendőrségről szóló 1994. évi XXXIV. törvényben szabályozottak szerint - a rendőrség igénybevételére vonatkozó jogosultságot - a munkaiügyi felügyelőkhöz hasonlóan - a munkavédelmi felügyelők számára is biztosítani [(3) bekezdés n) pont].

A 3. §-ban meghatározott, a munkahigiénés vizsgálatok elvégzésére irányuló, a munkáltatót terhelő kötelezettség teljesítésének a munkavédelmi hatóság általi ellenőrzését, a teljesítés kikényszerítését és az esetleges jogsértés szankcionálását lehetővé tevő jogosultságot illeszti be a törvény a hatósági hatáskörbe, jogcímet teremtve ezzel a munkavédelmi bírság kiszabására [(3) bekezdés o) pont].

A hatósági ellenőrzés során problémát jelenthet a munkáltató kétséget kizáróan történő azonosítása akkor, ha ugyanazon a munkahelyen több munkáltató egyidejűleg tevékenykedik, foglalkoztat munkavállalót. A törvény ezért a munkaiügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvénynek a gyakorlatban jól bevált szabályához hasonlóan emeli be a munkavédelmi törvény szabályozásába azt a rendelkezést, amely a bizonyítási teher megfordításával teszi még hatékonyabbá a munkáltatói felelősségnek, a jogsértést elkövető munkáltató kilétének a hatósági ellenőrzés során történő megállapítását. A törvény szerinti tényállás azonos az Mvt. 40. § (2) bekezdésében foglaltakkal, azonban a szabályozás más aspektusból történik. Míg ugyanis az Mvt. 40. §-ának (2) bekezdésében a munkavégzés összehangolásáért felelős személyi kör került meghatározásra, a törvény szerinti módosítással a munkáltatói minőség, a munkavédelmi szabályokat megsértő munkáltató kerül megállapításra. A módosítással mindkét szempontból rendezetté, egyértelművé válik a szabályozás, lehetővé téve a törvény szerinti hatósági ellenőrzés lefolytatását és a szükségessé váló intézkedések megtételét [(4) bekezdés].

85. §

86. § (1) A munkavédelmi hatóság hatósági jogköre nem terjed ki

a) a külön jogszabályban meghatározott sugáregészségügyi, az atomenergia alkalmazásával kapcsolatos sugárvédelmi feladatok, a nem ionizáló sugárzással, valamint az elektromos és mágneses erőkkel kapcsolatos előírások ellenőrzésére,

b) a kémiai biztonsággal összefüggő feladatok végrehajtására, kivéve a munkavállalók védelmét a kémiai anyagok munka közbeni hatásából eredő munkaegészségügyi és munkabiztonsági kockázata ellen biztosító feladatokra, előírások ellenőrzésére,

c) a nemdohányzók védelmére vonatkozó előírások ellenőrzésére,

d) a bányafelügyelet hatáskörébe tartozó hatósági ügyekre, kivéve a munkaegészségügyi feladatokat, továbbá

e) a Magyar Honvédségre, a rendvédelmi szervekre, a nemzetbiztonsági szolgálatokra, a katasztrófavédelem szerveire, az önkéntes tűzoltóságra.

(2) Az (1) bekezdés e) pontjában említett szervek tekintetében külön jogszabály rendelkezik a munkavédelmi hatósági tevékenység ellátásáról.

A törvény szerinti, a gyakorlati tapasztalatokat felhasználó pontosítással egyértelműen kerülnek meghatározásra azon feladatok, illetve szervezetek, amelyekre a munkavédelmi hatóság hatósági jogköre nem terjed ki. A munkavédelmi hatóság hatósági jogköréből kiemelt szerveknél (Magyar Honvédség, rendvédelmi szervek, nemzetbiztonsági szolgálatok, katasztrófavédelem szervei) a munkavédelemmel kapcsolatos feladataikat ellátó szervezeteket a Kormány - a kormányzati szervezetalkítással összefüggő törvénymódosításokról szóló 2006. évi CIX. törvény szabályozásával összhangban, szervezetalkítási szabadságából eredően - rendeletben jelöli ki, a törvény szerint. A hatályos Mvt. értelmében a munkavédelmi hatóság hatósági jogköre nem terjed ki a kémiai biztonsággal összefüggő feladatok végrehajtásának ellenőrzésére. A munka-egészségügyi feladatok tekintetében a hatósági jogkört ki kell terjeszteni minden olyan tevékenységre, melynek során a szervezeten munkát végzőt veszélyes anyag, veszélyes készítmény, azaz kémiai kóroki tényező érheti, vagyis fennállhat a kémiai anyagok munka közbeni hatásából eredő munkaegészségügyi, munkabiztonsági kockázat. Ennek okán a törvény kiemeli a hatásköri kivételek közül a munkahelyek kémiai biztonságával összefüggő feladatok, előírások ellenőrzését, amely feladat a munkaegészségügyi integrációval a munkavédelmi hatóság hatáskörébe került. A törvény a kizárások körében egyértelművé teszi, hogy a munkavédelmi hatóság hatósági jogköre nem terjed ki a nemdohányzók védelmére vonatkozó előírások (elsősorban az 1999. évi XLII. törvény) ellenőrzésére, amely feladatot az ÁNTSZ látja el.

VII/A. Fejezet

A TÁVMUNKAVÉGZÉS ELTÉRŐ MUNKAVÉDELMI SZABÁLYAI

86/A. § (1) A távmunkavégzésre e törvény szabályait a jelen fejezetben felsorolt eltérésekkel kell alkalmazni.

(2) A 2. § (2) bekezdése harmadik mondatában, illetve az 54. § (7) bekezdése c) pontjában foglaltakhoz képest a távmunkavégzés - 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 vizsgálat elvégzésére megfelelően irányadók a 21. § (3)-(4) bekezdéseiben előírtak.

(3) Távmunkavégzés csak a munkáltató által munkavédelmi szempontból előzetesen megfelelőnek minősített munkahelyen folytatható. A munkahelyen a munkavállaló csak a munkáltató hozzájárulása alapján változtathatja meg a munkavédelmi szempontból lényeges munkakörülményeket.

(4) Az Mt. alkalmazásában indokolt esetnek minősül a munkáltató vagy megbízottjának ellenőrzése, ha az az 54. § (7) bekezdése b) pontjában leírt feladatok végrehajtása érdekében történik.

(5) A (4) bekezdésben szereplő ellenőrzésen túlmenően a munkáltató vagy megbízottja - így különösen a 8. §-ban, illetve 57-58. §-ban megjelölt személy - a szükséges munkavédelmi feladatok elvégzése, a munkavédelmi eljárások lefolytatása - így különösen az üzembe helyezés, kockázatértékelés, felülvizsgálat, balesetvizsgálat - céljából léphet be és tartózkodhat a munkavégzési helyként szolgáló ingatlan területén.

(6) A munkáltató a munkavállalót tájékoztatja a VI. fejezetben meghatározott munkahelyi munkavédelmi tanácskozási és érdek-képviselési lehetőségekről és gyakorlatról, továbbá az ezzel összefüggő feladatot ellátó felelős személyekről, elérhetőségük adatairól. A munkavégzési helyként szolgáló ingatlan területére a munkavédelmi képviselő a munkavállaló beleegyezésével léphet be és tartózkodhat.

(7) A 81. § (4) bekezdésében meghatározott hatósági ellenőrzést a felügyelet kizárólag munkanapon, 8 és 20 óra között végezheti. A munkavédelmi hatóság a munkáltatót és a munkavállalót az ellenőrzés megkezdése előtt legalább 3 munkanappal erről tájékoztatja. A munkáltató az ilyen céllal a munkavégzési helyként szolgáló ingatlan területére történő belépéshez szükséges hozzájárulást a munkavállalótól legkésőbb az ellenőrzés megkezdéséig beszerzi.

A Ket. hatósági ellenőrzésre vonatkozó szabályaival (91. § (1) bekezdés) összhangban, a távmunkát jellemzően magánlakásban végző munkavállaló speciális helyzetére, személyes jogaira figyelemmel a törvény - a Ket. kivételes szabályát kizárva - kizárólag munkanapon, meghatározott időtartamon belül engedi meg e körben a hatósági ellenőrzés lefolytatását. A munkavállaló jogait biztosító egyéb rendelkezések tekintetében a törvény a hatályos szabályozást fenntartja.

VIII. Fejezet

ÉRTELMEZŐ RENDELKEZÉSEK

87. § E törvény alkalmazásában:

1. *Áttelepítés:* munkavédelmi szempontból korábban üzembe helyezésre kötelezett munkaeszköz olyan áthelyezése, amely üzembe helyezési, üzemeltetési körülményei tekintetében lényeges változást okoz.

I/A. 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.

I/B. EK-megfelelőségi nyilatkozat: a gyártó írásbeli nyilatkozata, hogy a védőeszköz a mintának és az egyéni védőeszközök követelményeiről és megfelelőségének tanúsításáról szóló külön jogszabály előírásainak megfelel.

I/C. EK-típustanúsítvány: a megfelelőségértékelő szervezetek tevékenységéről szóló törvényben meghatározott bejelentett szervezet által kiadott dokumentum annak igazolására, hogy a védőeszköz a mintán elvégzett EK típusvizsgálat alapján megfelel az egyéni védőeszközök követelményeiről és megfelelőségének tanúsításáról szóló külön jogszabály előírásainak.

I/D. Foglalkozási megbetegedés: a munkavégzés, a foglalkozás gyakorlása közben bekövetkezett olyan heveny és idült, valamint a foglalkozás gyakorlását követően megjelenő vagy kialakuló idült egészségkárosodás, amely

a) a munkavégzéssel, a foglalkozással kapcsolatos, a munkavégzés, a munkafolyamat során előforduló fizikai, kémiai, biológiai, pszichoszociális és ergonómiai kóroki tényezőkre vezethető vissza, illetve

b) a munkavállalónak az optimálisnál nagyobb vagy kisebb igénybevételének a következménye.

I/E. Fokozott expozíció: a munkavállaló szervezetében a munkavégzés során, a foglalkozás gyakorlása közben vagy azzal összefüggésben a külön jogszabályban meghatározott biológiai határértékeket meghaladó koncentrációja vagy mértéke, illetve zaj esetében 4000 Hz-en a 30 dB halláscsökkenés mindkét fülön.

I/F. Kockázat: a veszélyhelyzetben a sérülés vagy az egészségkárosodás valószínűségének és súlyosságának együttes hatása.

1/G. Közúti közlekedés: a vízi, illetőleg légi útvonalon, a vasúti vonalon, a közúton, valamint bármely föld alatti, vagy föld feletti helyi és helyközi menetrendszerinti járással történő helyváltoztatás.

1/H. Pszichoszociális kockázat: a munkavállalót a munkahelyén érő azon hatások (konfliktusok, munkaszervezés, munkarend, foglalkoztatási jogviszony bizonytalansága stb.) összessége, amelyek befolyásolják az e hatásokra adott válaszreakcióit, illetőleg ezzel összefüggésben stressz, munkabaleset, lelki eredetű szervi (pszichoszomatikus) megbetegedés következhet be.

2. Létesítés: az a folyamat, melynek eredményeként új üzem, munkahely jön létre, vagy meglévő felújítása, bővítése, átalakítása, illetve gép telepítése történik, függetlenül attól, hogy létrejötte után termelő vagy nem termelő célra használják.

2/A. Megelőzés: a munkáltató által megtett vagy tervezett intézkedések a munkáltatói tevékenység bármely fázisában, amelyeknek célja a munkával összefüggő kockázatok megelőzése vagy csökkentése.

3. Munkabaleset: 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.

Bányászati munkabaleset: az a munkabaleset, amely a bányászati tevékenység során bármely munkáltatónál következett be.

Súlyos az a munkabaleset (bányászati munkabaleset), amely

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 veszítette), magzata vagy újszülöttje halálát, önálló életvezetését gátló maradandó károsodását;

b) valamely érzékszerv, érzékelőképesség, illetve a reprodukációs képesség elvesztését vagy jelentős mértékű károsodását okozta;

c) orvosi vélemény szerint életveszélyes sérülést, egészségkárosodást;

d) súlyos csonkulást, hüvelykujj vagy kéz, láb két vagy több ujjá nagyobb részének elvesztését (továbbá ennél súlyosabb esetek);

e) beszélőképesség elvesztését vagy feltűnő eltorzulást, bénulást, illetőleg elmezavart okozott.

4. Munkaeszköz: minden gép, készülék, szerszám vagy berendezés, amelyet a munkavégzés során alkalmaznak vagy azzal összefüggésben használnak (kivéve: az egyéni védőeszköz).

5. Munkahely: minden olyan szabad vagy zárt tér (ideértve a föld alatti létesítményt, a járművet is), ahol munkavégzés céljából vagy azzal összefüggésben munkavállalók tartózkodnak. Munkahelynek kell tekinteni a más nem foglalkoztatott, a munkáját kizárólag személyesen végző egyéni vállalkozó (akkor is, ha egyéni céget alapított) munkavégzési helyét e törvénynek a 9. § (2) bekezdésében meghatározott rendelkezései tekintetében.

5/A. Munkahigiénés vizsgálatok: a munkakörnyezetben lévő kóroki (fizikai, kémiai, biológiai, ergonómiai, pszichoszociális) tényezők feltárására, szintjének, továbbá a végzett munkából és a munkakörnyezet hatásaiból adódó megterhelés mennyiségi meghatározására alkalmas eljárások, valamint olyan vizsgálatok, amelyek eredményeként javaslat tehető a munkából és a munkakörnyezetből származó egészségkárosító kockázatok kezelésére (csökkentésére).

5/B. Munkaképtelen: az a munkavállaló, aki a balesettel vagy egészségkárosodással összefüggő és gyógykezelést igénylő állapota miatt munkát nem tud végezni, függetlenül attól, hogy erre az időtartamra táppénzben részesül vagy sem.

6. Munkavállaló: a szervezett munkavégzés keretében munkát végző személy.

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.

7. Munkavédelmi üzembe helyezés: az a munkavédelmi eljárás, amelynek során az üzemeltető meggyőződik arról, hogy az adott létesítmény, munkahely, technológia, munkaeszköz a munkavédelmi követelményeket kielégíti, és üzemeltetését elrendeli.

8. Munkáltató: a munkavállalót szervezett munkavégzés keretében foglalkoztató. Munkáltatónak kell tekinteni a munkaerő-kölcsönzés keretében átengedett munkavállalót kölcsönvevőként foglalkoztatót, a kirendelt munkavállalót foglalkoztatót, a szakképzés keretében gyakorlati oktatást folytatót, valamint a más nem foglalkoztatott, a munkáját kizárólag személyesen végző egyéni vállalkozót (akkor is, ha egyéni céget alapított) a munkavégzés hatókörében

tartózkodók védelmére vonatkozó rendelkezések [9. § (2) bekezdés] tekintetében. A társadalmi munka esetén munkáltató a társadalmi munka szervezője. Magyar adószámmal nem rendelkező külföldi munkáltató esetén munkáltató az a személy vagy szervezet, aki, illetve amely a tényleges irányítást gyakorolja, vagy a munkahelyért a fő felelősséget viseli, ennek hiányában az, akinek a területén a munkavégzés folyik.

8/A. *Sérülékeny csoport*: az a munkavállalói kategória, amelybe tartozó munkavállalókat testi, lelki adottságaik, állapotuk következtében a munkavégzéssel összefüggő kockázatok fokozottan fenyegetnek, illetve akik maguk is fokozott kockázatot jelenthetnek munkavégzésük során (pl. fiatalok, terhes, nemrég szült, anyatejet adó nők és szoptató anyák, idősödők, megváltozott munkaképességűek).

9. *Szervezett munkavégzés*: a munkaviszonyban - ide nem értve a természetes személy munkáltató háztartásában egyszerűsített foglalkoztatás keretében történő munkavégzést -, a közszolgálati, a közalkalmazotti jogviszonyban, a bírósági szolgálati viszonyában, az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyában, az ügyészségi szolgálati viszonyban, szövetségi tagság esetén a munkaviszony jellegű jogviszonyban, a szakképző iskolákban a tanulói jogviszony keretében a szakmai képzési követelmények teljesülése során, továbbá a tanulószervezetek alapján, a hallgatói jogviszonyban a gyakorlati képzés során, a büntetés-végrehajtási jogviszonyban (előzetes letartóztatásban, elítéltként), a közigazgatási határozat alapján, a Magyar Honvédség, a rendvédelmi szervek, a polgári nemzetbiztonsági szolgálatok, a katasztrófavédelem szerveinek tagjai által szolgálati viszonyukban, az önkéntes jogviszonyban végzett munka, valamint a munkáltató által szervezett (kezdeményezett, irányított vagy jóváhagyott) társadalmi munka.

9/A. *Telephely*: a tevékenység (munkavégzés) gyakorlásának - a munkáltató székhelyétől különböző - helye, ideértve a munkáltató fióktelepét is.

10. *Újraindítás*: az olyan - munkavédelmi szempontból korábban üzembe helyezett - munkaeszköz, technológia újbóli üzembe helyezése, amelyet műszaki okból egybefüggően 30 napot meghaladóan nem használtak, vagy amelyen teljes szétszereléssel együjtjáró javítási munkafolyamatot végeztek.

11. *Veszélyes*: az a létesítmény, munkaeszköz, anyag/készítmény, munkafolyamat, technológia (beleértve a fizikai, biológiai, kémiai kóroki tényezők expozíciójával járó tevékenységeket is), amelynél a munkavállalók egészsége, testi épsége, biztonsága megfelelő védelem hiányában károsító hatásnak lehet kitéve.

Az Mvt. szabályozása értelmében a munkavédelmi hatóság felügyelője jogosult a munkabaleseteket kivizsgálni, a közúti és légi közlekedéssel kapcsolatosak kivételével. A gyakorlati tapasztalatok szerint a felügyelő kivizsgálási jogosultsága és az e jogosultságba nem tartozó kivételek egyértelmű elhatárolása érdekében szükséges az Mvt.-ben, a törvény szerint a 87. §-nak új 1/G. ponttal történő kiegészítésével a közúti közlekedés fogalmának egyértelmű meghatározása.

A törvény beemeli az Mvt. szabályozásába (Mvt. 5. §) az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében teljesítendő munkáltatói kötelezettségek körébe a munkavégzéssel járó pszichoszociális kockázatok okozta igénybevétel elkerülését, csökkentését. Szükséges ezért e kockázatok fogalmának törvény szerinti pontos meghatározása, a 87. § új 1/H. pontjában [(1) bekezdés].

A törvény pontosító jellegű módosítása egyértelműen határozza meg a kivizsgálási, bejelentési és nyilvántartási kötelezettséggel járó súlyos munkabaleset (bányászati munkabaleset) törvényi tényállásának egyik elemét [(2) bekezdés].

A munkahigiénés vizsgálatok elmulasztása esetén, azok ellenőrzése, elrendelése és szankcionálása érdekében a munkavédelmi hatóság jogkörének kiterjesztése szükséges. Ehhez indokolt e fogalom beemelése az Mvt.-be [(3) bekezdés].

Jogalkalmazási gondot jelent, hogy a magyar adószámmal nem rendelkező külföldi munkáltató esetében a munkavédelmi hatóság érdemben nem tud intézkedést foganatosítani, ezért szükséges a munkavédelmi szabályokat megsértő és ezért felelősségre vonható munkáltató e körben való, törvény szerinti meghatározása [(4) bekezdés].

Veszélyes lehet a felhasznált, előállított vegyi anyag vagy készítmény is, ezeket az Mvt. 87. §-ának 12. pontja csoportosítja is veszélyes anyagként, tehát ennek a kategóriának a lehetőségét a veszély fogalmában is indokolt feltüntetni. A tevékenység, technológia önmagában azért is lehet veszélyes, mert veszélyes kóroki tényezők előfordulásával jár együtt.

A „súlyos” jelző elhagyása munka-egészségügyi szempontból azért indokolt, mert a gyakorlati munkában a mulasztások minőségénél inkonzisztenciát okoz. Milyen anyag vagy készítmény károsíthat, az veszélyes, ami súlyosan károsíthat az már nagyon veszélyes [(5) bekezdés].

12. *Veszélyes anyag*: minden anyag vagy készítmény, amely fizikai, kémiai vagy biológiai hatása révén veszélyforrást képviselhet, így különösen a

- robbanó,
- oxidáló,

- gyúlékony,
- sugárzó,
- mérgező,
- maró,
- ingerlő,
- szenzibilizáló,
- fertőző,
- rákkeltő,
- mutagén,
- teratogén,
- utódkárosító (beleértve a spontán vetélést, koraszülést és a magzat retardált fejlődését is),
- egyéb egészségkárosító

anyag.

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

Veszélyforrás lehet különösen:

- a fizikai veszélyforrás, ezen belül a
 - = munkaeszközök, járművek, szállító-, anyagmozgató eszközök, ezek részei, illetve mozgásuk, termékek és anyagok mozgása,
 - = szerkezetek egyensúlyának megbomlása,
 - = csúszós felületek,
 - = éles, sorjás, egyenetlen felületek, szélek és sarkok,
 - = tárgyak hőmérséklete,
 - = a munkahelynek a föld (padló) szintjéhez viszonyított elhelyezése,
 - = szintkülönbség,
 - = súlytalanság,
 - = a levegő nyomása, hőmérséklete, nedvességtartalma, ionizációja és áramlása,
 - = zaj, rezgés, infra- és ultrahang,
 - = világítás,
 - = elektromágneses sugárzás vagy tér,
 - = részecskesugárzás,
 - = elektromos áramköri vagy sztatikus feszültség,
 - = aeroszolok és porok a levegőben;
- a veszélyes anyag (lásd 12. pont);
- a biológiai veszélyforrás, ezen belül a
 - = mikroorganizmus és anyagcsereterméke,
 - = makroorganizmus (növény, állat);
- a fiziológiai, idegrendszeri és pszichés igénybevétel.

BH2009. 88. *A fogtechnikus munkakört ellátó felperes 1995. évtől kezdődően dolgozott porártalmas munkahelyen; a szilikózis betegséggel összefüggő vétkes károkozás alól a munkáltató nem mentette ki magát, felelőssége fennáll (1992. évi XXII. törvény 175. §; 1993. évi XCIII. törvény 87. §).*

BH2009. 24. *A röntgenkészülék, illetve radioaktív sugárforrás használata során, a sugármeneti idő alatt a közalkalmazott egészségkárosító kockázat mellett végzi a munkáját. Erre tekintettel az illetménypótlékra való jogosultsága attól függően állapítható meg, hogy ez a kockázat fennáll-e a munkaideje legalább felében, vagy a védelemhez használt egyéni védőeszköz állandó, illetve tartós használata fokozott megterhelést jelent-e [1992. évi XXXIII. törvény 72. § (1) bekezdés a) és b) pont; 1993. évi XCIII. törvény 87. § 12-13. pont].*

BH2004. 297. *Szervezett társadalmi munka szervezője a megtérítési kötelezettség szempontjából nem minősül foglalkoztatónak [1997. évi LXXXIII. törvény 1. § (1) bekezdés a) pont; Tbj. 4., 5. §; 1993. évi XCIII. törvény 87. §].*

EBH2008. 1805. *A röntgenkészülék, illetve radioaktív sugárforrás használata során, a sugármeneti idő alatt a közalkalmazott egészségkárosító kockázat mellett végzi a munkáját. Erre tekintettel az illetménypótlékra való jogosultsága attól függően állapítható meg, hogy ez a kockázat fennáll-e a munkaideje legalább felében, vagy a védelemhez használt egyéni védőeszköz állandó, illetve tartós használata fokozott megterhelést jelent-e [1992. évi XXXIII. törvény 72. § (1) bekezdés a) és b) pont; 1993. évi XCIII. törvény 87. § 12-13. pont].*

EBH2003. 980. *Munkabalesetnek minősül a munkavégzéssel kapcsolatban a súlyemelés és hajolás során bekövetkezett nagyfokú látásromlás, függetlenül attól, hogy az adott egészségkárosodás megelőző tünetei már korábban jelentkeztek (1993. évi XCIII. törvény 87. § 1. és 3. pont).*

ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

88. § (1) E törvény 1994. január 1-jén lép hatályba.

(2) Felhatalmazást kap a Kormány, hogy

a) a munkavédelmi hatóságot vagy hatóságokat, illetőleg e törvény 86. §-ának (2) bekezdésében említett Magyar Honvédség, a rendvédelmi szervek, a nemzetbiztonsági szolgálatok, a katasztrófavédelem szervei tekintetében a munkavédelmi hatósági feladatokat ellátó szerveket rendeletben jelölje ki;

b) rendeletet alkosson a foglalkozás-egészségügyi szolgálatról;

c) rendeletben állapítsa meg a munkavédelmi szakértői szakterületeket, a munkavédelmi szakértői tevékenység folytatásának, a tevékenységre jogosító engedély kiadásának a részletes szabályait, a szakértői tevékenységre jogszabályban vagy hatósági határozatban előírt kötelezettségek be nem tartása esetén alkalmazandó jogkövetkezményeket, a nyilvántartás személyes adatot nem tartalmazó adattartalmát, továbbá a nyilvántartás vezetésére vonatkozó eljárás részletes szabályait.

(3) Felhatalmazást kap a feladatkörében érintett miniszter, hogy

a) rendkívüli munkavégzési körülmények esetére, illetőleg a Magyar Honvédség, a rendvédelmi szervek, a nemzetbiztonsági szolgálatok, a katasztrófavédelem szervei tekintetében a munkavégzésre irányuló jogviszonyban, szolgálati viszonyban kifejtett munkatevékenységre vonatkozó eltérő munkavédelmi követelményeket, eljárási szabályokat rendeletben határozza meg;

b) az egyes veszélyes tevékenységekre vonatkozó Szabályzatokat (11. §) a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszterrel egyetértésben, rendeletben adja ki.

(4) Felhatalmazást kap a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter, hogy

a) rendeletben határozza meg

aa) az egyéni védőeszköz EK-megfelelőségi nyilatkozata, EK-típusanúsvány kiadásának, valamint az egyéni védőeszközök minőségét biztosító rendszer, továbbá a gyártás minőségirányítási rendszere ellenőrzésének;

ab) a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi jelzések alkalmazásának;

ac) a munkáltatók veszélyességi osztályba sorolásának és a munkavédelmi szakember foglalkoztatásának;

ad) a munkabalesetek bejelentésének, kivizsgálásának és nyilvántartásának;

ae) a kollektív munkaügyi vita munkavédelmi képviselő által történő kezdeményezése feltételének;

af)

részletes szabályait;

b) az egészségügyért felelős miniszterrel és a tevékenység szerinti miniszterrel egyetértésben, rendeletben határozza meg a veszélyhelyzettel járó munkavégzéshez szükséges szakképzettség, illetőleg gyakorlat részletes szabályait;

c) a bányászati ügyekért felelős miniszterrel egyetértésben, rendeletben határozza meg

ca) a munkavédelmi jellegű bírságok felhasználásának részletes szabályait;

cb) a munkavédelmi szabályokat a bányászatról szóló törvény hatálya alá tartozó tevékenységek tekintetében;

d) az egészségügyért felelős miniszterrel egyetértésben, rendeletben határozza meg

da) a munkahelyi ergonómiai szempontok;

db) a munkavédelmi üzembe helyezés feltételeinek - ideértve a veszélyes munkaeszközök, az újraindítás és áttelepítés meghatározását -;

dc) a munkaeszközökre, továbbá a munkahelyekre vonatkozó munkavédelmi követelmények minimális szintjének;

dd) az építési munkahelyeken és az építési folyamatok során megvalósítandó minimális munkavédelmi követelmények, a munkavédelmi koordinátor kijelölésének, feladatainak, képesítési követelményeinek;

de) az egészséget nem veszélyeztető munkavégzés érdekében a munkavállaló részére biztosítandó egyes munkakörülmények [24. és 25. §, 31-34. §], intézkedések;

df) a munkafolyamat, technológia, munkaeszköz, egyéni védelem, illetve anyag megválasztásának;

dg) az elsősorban hátsérülések kockázatával járó kézi tehermozgatás minimális egészségi és biztonsági követelményeinek;

dh) a képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményeinek;

di) a foglalkozási eredetű rákkeltő anyagok elleni védekezés és az általuk okozott egészségkárosodások megelőzésének;

- dj)* az azbeszttel kapcsolatos kockázatoknak kitett munkavállalók védelmének;
- dk)* a biológiai tényezők hatásának kitett munkavállalók egészsége védelmének;
- dl)* az egyes munkafolyamatok végzése engedélyezésének;
- dm)* az egyes egészségkárosító kockázatok között foglalkoztatott munkavállalók expozíciós idejének korlátozásának;
- dn)* a mentési terv készítésének és a mentéshez szükséges személyek kijelölésének;
- do)* a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatának és véleményezésének;
- dp)* az egyéni védőeszköz használata feltételeinek, ideértve a juttatás rendje belső szabályozásának;
- dq)* a foglalkozás-egészségügyi szolgálat működésének és feladatainak;
- dr)* a munkavállaló foglalkoztatásának az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel kapcsolatos feltételei és a munkavállalók kötelezettségei;
- ds)* a foglalkozási megbetegedések és fokozott expozíciós esetek bejelentésének, kivizsgálásának és nyilvántartásának;
- dt)* a tengeri halászhajók fedélzetén dolgozók munkavédelmi követelményei minimális szintjének;
- du)* a potenciálisan robbanásveszélyes környezetben levő munkahelyek minimális munkavédelmi követelményeinek;
- dv)* a munkahelyi elsősegélynyújtás célját, tárgyi és szervezési feltételeinek, a személyek kijelölésének, kiképzésének és továbbképzésének, valamint az elsősegélynyújtás szakmai irányításának és ellenőrzésének;
- e)* az adópolitikáért felelős miniszterrel egyetértésben, rendeletben határozza meg a munkabiztonsági szakértői tevékenység folytatására irányuló engedélyezési eljárásra vonatkozó igazgatási szolgáltatási díjfizetési kötelezettségnek, az igazgatási szolgáltatási díj mértékének, valamint megfizetésének részletes szabályait.

(5) Felhatalmazást kap a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter és az egészségügyért felelős miniszter, hogy a munkahelyi kémiai biztonság részletes szabályait együttes rendeletben állapítsa meg.

(6) Ez a törvény a következő közösségi jogi aktusoknak való megfelelést szolgálja:

a) az Európai Közösségek Tanácsának 89/391/EGK irányelve a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedésekről,

b) az Európai Parlament és a Tanács 96/71/EK irányelve a munkavállalók szolgáltatások nyújtása esetén történő kiküldetéséről,

c) a Tanács 89/391/EGK irányelve a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről, továbbá a Tanács 89/654/EGK irányelve a munkahelyen betartandó biztonsági és egészségvédelmi követelmények legalacsonyabb szintjéről,

d) az Európai Parlament és a Tanács 2007/30/EK irányelve a gyakorlati végrehajtásra vonatkozó jelentések egyszerűsítése és ésszerűsítése érdekében a 89/391/EGK tanácsi irányelv, annak egyedi irányelvei, valamint a 83/477/EGK, a 91/383/EGK, a 92/29/EGK és a 94/33/EK tanácsi irányelv módosításáról,

A kormányzati szervezetalkítással összefüggő törvénymódosításokról szóló 2006. évi CIX. törvény szabályozásával összhangban, a Kormány szervezetalkítási szabadságából eredően kormányzati hatáskörbe tartozik a munkavédelmi hatóság hatósági jogköréből kiemelt szervek munkavédelemmel kapcsolatos hatósági feladatokra történő kijelöléséről, jogállásáról, feladat- és jogköréről, az eljárásban alkalmazható szabályokról, a jogorvoslati fórumrendszerről, illetőleg a foglalkozás-egészségügyi szolgálatokról való döntés. A törvény szerinti módosítás e kérdések rendeletben történő szabályozására ad a Kormány részére felhatalmazást.

Az Mvt. 9. §-ának (3) bekezdése szerint rendkívüli munkavégzési körülmények esetére (pl. mentési, katasztrófaelhárítási tevékenységek), illetve a Magyar Honvédségnél, a rendvédelmi szerveknél, a nemzetbiztonsági szolgálatoknál, a katasztrófavédelem szerveinél munkavégzésre irányuló jogviszonyban, szolgálati viszonyban kifejtett munkatevékenységre a feladatkörében érintett miniszter által kiadott külön jogszabály e törvény figyelembevételével kivételesen indokolt esetben eltérő követelményeket, eljárási szabályokat állapíthat meg az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre vonatkozóan. A törvény felhatalmazza az érintett minisztereket ezen eltérő követelmények, eljárások tárcarendeletben történő szabályozására.

Az Alkotmány 37. §-a (3) bekezdésének 2006. június 3-án hatályba lépett módosítása óta egyértelmű követelmény, hogy a miniszterek rendeletalkotási felhatalmazását biztosító törvényi rendelkezésnek a felhatalmazás aktusát („Felhatalmazást kap”) tartalmaznia kell, azaz a rendelkezésnek a Jat.-ban meghatározottakon kívül e követelménynek is meg kell felelnie. A Jat. 15. §-ának (1) bekezdése értelmében továbbá a végrehajtási jogszabály alkotására adott felhatalmazásban meg kell határozni a felhatalmazás jogosultját, tárgyát és kereteit. E követelményeknek tesz eleget a törvény szerinti módosítás, amikor

meghatározza a felhatalmazás jogosultját (feladatkörében érintett miniszter, foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter stb.), illetőleg az Mvt. hatályos szabályozása szerinti jogszabályhelyre történő utalás helyett szövegszerűen határozza meg a felhatalmazás tárgyát, továbbá a rendeletalkotásra vonatkozó jogosultságot.

A törvény szerinti módosítás a 2. § szerinti, az Európai Parlament és a Tanács 2007/30/EK irányelve a gyakorlati végrehajtásra vonatkozó jelentések egyszerűsítése és ésszerűsítése érdekében a 89/391/EGK tanácsi irányelv, annak egyedi irányelvei, valamint a 83/477/EGK, a 91/383/EGK, a 92/29/EGK és a 94/33/EK tanácsi irányelv módosításáról törvényi szinten történő harmonizálását állapítja meg, kiegészítve ezzel az Mvt. hatályos szabályozását.

e) a munkavállalók által a munkájuk során használt munkaeszközök biztonsági és egészségvédelmi minimumkövetelményeiről [második egyedi irányelv a 89/391/EGK irányelv 16. cikkének (1) bekezdése értelmében] szóló 89/655/EGK tanácsi irányelv.