

Munkavédelmi képviselők választása 2021.

Tekintettel arra, hogy az egészségügyi ágazatban történt változások következtében **üzemi tanács választásokat kell tartani, ajánlott az üzemi tanács választást összekapcsolni a munkavédelmi képviselő választással.** Ebben az esetben a Választási Bizottság a munkavédelmi képviselő választás jelöltjeit az üzemi tanács jelöltjeivel együtt teszi közzé, a munkavállalók pedig – megfelelően elkülönítve (az üzemi tanács választáskor alkalmazandó szavazólapon), vagy külön szavazólapon adhatják le szavazataikat, a Választási Bizottság összesíti a szavazatokat, és hirdeti ki a választás eredményét.

A munkavédelmi képviselő választásának szabályait a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (Mvt.) VI. fejezete (A munkavédelmi érdekképviselés, érdekegyeztetés) tartalmazza. Az Mvt. 70/A. § (1) bekezdés alapján munkavédelmi képviselő választást kell tartani minden munkáltatónál, ahol a **munkavállalók létszáma legalább 20 fő.** A választás lebonyolítása és a feltételek biztosítása a munkáltató kötelezettsége.

Ha a munkavállalók létszáma nem éri el a 20 főt, és a munkáltatónál működő szakszervezet üzemi megbízott vagy ezek hiányában a munkavállalók többsége kezdeményezi, a munkavédelmi képviselő választást a munkáltatónak kell lebonyolítania. Ha ez nem történik meg, a munkáltatónak a munkavédelmi törvény 70. §-ában meghatározottak szerint kell eljárnia, azaz: az az egészséges és biztonságos munkavégzés érdekében köteles a munkavállalókkal, illetve munkavédelmi képviselőikkel tanácskozni, valamint biztosítani részükre a lehetőséget, hogy részt vehessenek az egészségre és biztonságra vonatkozó munkáltatói intézkedés kellő időben történő előzetes megvitatásában. (Azaz: munkavédelmi intézkedéseit csak a munkavállalókkal való egyeztetés után vezetheti be)

Ha a munkavédelmi képviselők száma több, mint 3 fő, Munkavédelmi Bizottságot hozhatnak létre, mely Bizottság gyakorolja a munkavédelmi képviselőt megillető jogokat, ha azok a munkavállalók összességét érintik. Ha a Bizottság igényli, tanácskozásain a munkáltató vagy hatáskörrel rendelkező megbízottja köteles részt venni.

Ha a munkavállalók száma több mint 20 fő, és munkavédelmi képviselők működnek, a munkáltató összmunkáltatói szinten Paritásos Munkavédelmi Testületet hoz létre, amelyben egyenlő számban vesznek részt a munkavédelmi képviselők és a munkáltató megbízottjai. A Testületnek – akárcsak az üzemi tanácsnak – rendes és póttajai is vannak, a kiesett tagok pótlása érdekében.

A munkáltató **önálló telephelyén**, részlegénél akkor lehet munkavédelmi képviselőt választani, ha a munkavédelmi törvény 54-56 §-aiban meghatározott munkáltatói munkavédelmi jogosítványok az önálló telephely, részleg vezetőjét részben vagy egészben megilletik. (Mvt. 70/A, § (1) bekezdés c) pont)

Alapelv, hogy minden munkáltatói munkavédelmi jogosítvánnyal részben vagy egészben rendelkező vezetőnek legyen munkavédelmi képviselő (bizottság) partnere. A vezetőnek részben vagy egészben rendelkeznie kell az Mvt. 54-56. §-aiban felsorolt jogkörökkel, irányítania kell a munkavédelmi feladatokat az adott munkáltatónál, pl. a kockázat-értékelés, felülvizsgálat elvégzésében való közreműködés, a szükséges utasítások és tájékoztatás megadása, a munkavédelmi üzembe helyezés, a munkakörülmények, valamint a munkavállalók rendszeres ellenőrzése, megfelelő munka eszközök biztosítása, a rendellenességek megszüntetése, a munkabalesetek és a foglalkozási megbetegedések esetén a megfelelő eljárás lefolytatása, a védőeszközök biztosítása, a munkavállalók munkavédelmi oktatása, a kötelező orvosi vizsgálatra való küldés elrendelése stb. Tehát itt nem a munka törvénykönyvében szabályozott munkáltatói jogokról van szó, hanem a munkavédelmi törvény (Mvt.) 54-56. §-aiban felsorolt jogkörök részben vagy egészben történő gyakorlásáról. A képviselőket lehetőleg olyan számban ajánlott megválasztani, amit a területen folyó tevékenység jellege indokol, illetve amennyien el tudják látni a munkavédelmi képviseletet, és egyben érvényesüljön a gazdasági racionalitás is.

A munkavédelmi képviselők egyénileg kerülnek megválasztásra, vagyis ahány munkavédelmi képviselőt kívánnak választani a munkáltatónál, annyi választási körzet kerül kialakításra. A **választandó képviselők számát és a választási körzeteket** a törvényi szabályozás betartásával, a korábbi évek ajánlásainak megfelelően, a munkáltató véleményének kikérésével

- a munkahelyen már működő munkavédelmi bizottság esetében, a munkahelyen jelen lévő üzemi tanáccsal, illetve a képvisellettal rendelkező szakszervezettel egyeztetve: a **munkavédelmi bizottság**;
- a munkahelyen már működő munkavédelmi képviselők esetében (ahol nem hoztak létre bizottságot) az előbbieken leírt egyeztetések után a **munkavédelmi képviselők együttese**;
- ahol még nincs munkavédelmi képviselő, de működik üzemi tanács **ott az üzemi tanács**
- ahol sem munkavédelmi képviselő, sem üzemi tanács, sem szakszervezet nem működik, **ott a munkavállalók többsége**

határozza meg.

A munkavédelmi képviselők választásának szabályai

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

Személyi feltételek:

Nem választható munkavédelmi képviselővé az, aki a munkáltatónál munkaviszony keretében főtevékenységként a munkáltató megbízásából munkavédelmi feladatokat lát el (főállásban vagy megbízása alapján, esetleg munkaköre melletti munkafeladatként)

Nem választható képviselővé, aki

- a) munkáltatói jogot gyakorol,
- b) a vezető hozzátartozója,
- c) a Választási Bizottság tagja.

A **hozzátartozó** fogalmát az Mt. 294. § (1) bekezdésének b) pontja határozza meg:

- b) hozzátartozó: a házastárs, az egyeneságbeli rokon, az örökbefogadott, a mostoha- és a nevelt gyermek, az örökbefogadó-, a mostoha- és a nevelőszülő és a testvér, az élettárs, az egyeneságbeli rokon házastársa, a házastárs egyeneságbeli rokona és testvére, és a testvér házastársa,

Munkáltatói jognak minősül általában a munkaviszony létesítése, megszüntetése vagy kártérítési felelősség megállapítása, illetve az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeinek megteremtésért, betartásáért való felelősség. Ez utóbbi munkáltatói felelősség nemcsak kötelezettség, de egyben jogosultság is, mely nemcsak a munkáltató vezető állású munkavállalóinak sajátja, hiszen többnyire a munkahelyek vezetői, a munkáltatói jogok gyakorlói azok, akik helyi szinten az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel kapcsolatos intézkedéseket meghozzák.

Választható és választásra jogosultak jegyzéke

A **választásra jogosult**, valamint a **választható munkavállalók névsorát** a Választási Bizottság állapítja meg és a választást megelőzően legalább **ötven nappal teszi közzé**. Az ehhez szükséges adatokat a Választási Bizottság kérésére, **öt napon belül a munkáltató** adja meg.

Választási Bizottság létrehozása, tevékenysége

A jelölés és a választás lebonyolítására a **választásra jogosult munkavállalók közül legkésőbb a választást 50 nappal megelőzően Választási Bizottságot kell létrehozni**. A Választási Bizottság létszáma 3 fő.

Nem lehet a Választási Bizottság tagja, aki az üzemi tanács tagja, jelen esetben a Munkavédelmi illetve Pártos Bizottság tagja.

A választást a titkosság biztosítása mellett kell lebonyolítani, lehetőleg minden munkavégzési helyen azonos időpontban (a szavazó urnába való bedobás biztosítja a titkosságot, nagy területet előfoglaló munkáltatói szervezet esetén a szavazó urnát/urnákat a Választási Bizottság vagy a Szavazatszedő Bizottság tagjai vihetik körbe). Több szavazati helyszín esetén az urnákat egyszerre kell felbontani, a jegyzőkönyvben az egyes urnákból kivett szavazó lapokat szám szerint fel kell tüntetni.

Választási Bizottság a jelöltlistát a választást megelőzően legalább 5 nappal közzéteszi.

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

A Választási Bizottság – a jelöltlistának megfelelően – elkészíteti a szavazólapokat. A szavazólapra a jelöltek a nevük szerinti ABC sorrendben kerülnek fel. A szavazólapon a szakszervezet által állított jelölt neve mellett ajánlott a szakszervezet nevét is fel kell tüntetni.

A Választási Bizottság gondoskodik a szavazás megszervezéséről, a szavazatszedő bizottságok összeállításáról. A Szavazatszedő Bizottság tagjait a Választási Bizottság kéri fel. Saját döntése alapján saját tagjait is felkérheti, vagy átvállalhatja a szavazás lebonyolítását.

A választás eredményét a Választási Bizottság állapítja meg. Munkavédelmi képviselő az a munkavállaló, aki a leadott érvényes szavazatok közül a legtöbbet, de legalább a szavazatok 30 %-át megszerezte. Szavazategyenlőség esetén a munkáltatóval fennálló hosszabb munkaviszonyt kell figyelembe venni.

A választásról a Bizottság jegyzőkönyvet készít, amelynek tartalmát haladéktalanul közzé teszi. A jegyzőkönyvnek tartalmaznia kell különösen

- a választásra jogosultak számát,
- a szavazáson részt vevők számát,
- a leadott érvényes és érvénytelen szavazatok számát,
- az egyes jelöltekre leadott szavazatok számát,
- munkavédelmi képviselők nevét, elérhetőségét
- a választással összefüggő esetleges vitás ügyet és az ezzel kapcsolatos döntést.

A szavazat akkor érvényes, ha világosan kitűnik, hogy a szavazatot az előírt módon adták le (a szavazó urnába dobták be a szavazólapot, a Bizottság onnan vette ki), a szavazó lapon világosan kitűnik, hogy kinek a nevét jelölték meg (ez több jelölt esetén főszabály), illetve nincs olyan új név megjelölve, akit nem jelöltek, azaz nem került fel a jelöltlistára, később a szavazó lapra.

A választás akkor érvényes, ha azon a választásra jogosultak több mint fele részt vett. Ebből a szempontból – feltéve, ha a választáson nem vett részt –nem kell figyelembe venni azt a választásra jogosult munkavállalót, aki a választás időpontjában

- a) keresőképtelen beteg,
- b) fizetés nélküli szabadságon van.

Érvénytelen a választás, ha a választásban nem vesz részt a munkavállalók több, mint fele (azaz: a munkáltatóval, jelen esetben a egészségügyi szolgáltatóval egészségügyi jogviszonyban álló munkavállalók, az Mt. alapján munkaviszonyban álló munkavállalók, tehát az egészségügyi szolgáltató által foglalkoztatott munkavállalók 50 %-a, + 1 fő.)

Ha a választás érvénytelenségét állapítja meg a Választási Bizottság, a választást 90 napon belül meg kell ismételni, de 30 napon belül nem lehet megrendezni. A megismételt választás akkor érvényes, ha azon a választásra jogosultak több mint $\frac{1}{3}$ -a részt vett

Eredménytelen a választás, ha a jelölt nem kapta meg a leadott szavazatok 30 %-

Eredménytelen választás esetén csak ott kell új munkavédelmi képviselő jelöltet állítani és róluk szavazni, ahol a jelöl nem kapta meg a szavazatok 30 %-át, tehát csak ezeken a munkavégzési helyeken kell 30 napon belül új választást tartani. A megismételt választás érvényes, ha azon a választásra jogosultak több mint $\frac{1}{3}$ -a részt vett. Munkavédelmi képviselőnek azt kell tekinteni, aki a leadott érvényes szavazatok közül a legtöbbet, de legalább a szavazatok 30 %-át megszerezte. Ha ez a megismételt választás is érvénytelen, újabb választást legkorábban egy év elteltével lehet tartani.

Eljárás vita esetén.

A munkavállaló, a munkáltató, továbbá a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet a jelöléssel, a választás lebonyolításával vagy eredményének megállapításával kapcsolatban az Mt. 289. §-ban foglalt, a munkajogi vitára vonatkozó szabályok szerint bírósághoz fordulhat. A bíróság tizenöt napon belül, nemperes eljárásban határoz. A bíróság határozata ellen a közléstől számított öt napon belül fellebbezésnek van helye. A másodfokú bíróság tizenöt napon belül határoz.

A munkavédelmi képviselő jogi védelme

A képviselői munka ütközéssel, vitával járó megbízatás. A képviselői megbízatás csak akkor lehet eredményes, ha a tevékenység megfelelő partnerséget, a jog pedig megfelelő védelmet kínál részére.

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

Valamennyi munkavédelmi képviselő munkajogi védelmére az Mt. 273. § (1), (2) és (6) bekezdése szerinti szabályokat kell megfelelően alkalmazni azzal, hogy ha a munkáltató a munkavédelmi képviselő munkaviszonyát munkáltatói felmondással kívánja megszüntetni, vagy munkaszerződésétől eltérően kívánja ideiglenesen foglalkoztatni (legfeljebb 44 munkanapra más munkakörben, más munkavégzési helyen, esetleg más munkáltatónál való munkavégzésre utasítani), előzetesen az őt megválasztó munkavállalók egyetértését kell megkérnie (ezt meg kell szerveznie!), és csak ennek birtokában dönthet, ellenkező esetben döntése jogellenes, a munkavédelmi képviselő bírósághoz fordulhat. (Tehát az Mt.-nek a választott szakszervezeti tisztségviselőre vonatkozó szabályait kell megfelelően alkalmazni azzal, hogy felsőbb szakszervezeti szerv alatt a munkavédelmi képviselőt megválasztó munkavállalói közösséget kell érteni).

A munkáltató kérheti a bíróságtól a egyetértés pótlását, ha a munkavédelmi képviselőt megválasztó munkavállalók nem értettek egyet a munkáltató tervezett intézkedésével (munkavédelmi képviselő munkaviszonyának felmondással való megszüntetésével, vagy a munkavédelmi képviselő munkaszerződésétől eltérő foglalkoztatásával).

Jelen összefoglalóhoz csatoljuk a **munkavédelmi képviselő választáshoz szükséges dokumentumokat, Segédanyag címen** (6 melléklettel), amelyek arra az esetre használhatók, amikor a munkavédelmi képviselő választást nem egyszerre az üzemi tanács választással együtt rendezik meg.

Budapest, 2021. május 12.