

A Munkavédelmi törvény változásai

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. (Mvt.) törvényt több fontos pontban módosította a 2006. évi CXXIX. tv. Ennek egy része az OMMF-et érintő változás, másik része konkrét, a vállalkozókat is érintő előírásokat változtat. A változások főbb okait és irányvonalát szeretném az alábbiakban bemutatni.

1. 2007. január 1-jével az ÁNTSZ munkaegészségüggyel kapcsolatos feladatai átkerültek az Országos Munkabiztonsági és Munkaügyi Főfelügyelőséghez (OMMF). Az új integrált felügyelet „munkavédelmi hatóság” elnevezéssel szerepel az Mvt.-ben. Az OMMF feladatai eddig a munkavédelem két ága közül a munkabiztonságra terjedtek ki (a másik ág a munkaegészségügy). Mivel ezután mindkét rész az OMMF-hez tartozik, ezért a törvényben a „munkabiztonság” fogalom szinte mindenhol „munkavédelem”-re módosult.
2. Beépít néhány pontosító szabályozást a munkaeszközök üzembe helyezésével, használatba vételével, az egyéni védőeszközök megfelelőségének tanúsításával, a használatukra történő kioktatással kapcsolatosan.
3. A törvény megteremt 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, (jelenleg csak a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásának támogatására vonatkozik, de várhatóan kiterjesztik egyéb pályázati támogatásokra, közbeszerzésekre) ugyanis a **támogatást kizáró tény** lehet a meghatározott időn belül jogerősen

kiszabott munkavédelmi bírság.

4. A törvény lehetővé teszi, hogy a munkavédelmi felügyelő a munkáltató és a munkát végző közötti súlyos baleset bekövetkezésekor fennálló jogviszonyt munkaviszonnyá minősítse. Tehát ha valaki feketén dolgozik a műhelyben, közben két ujját levágja, a felügyelő úgy veheti, mintha a sérült a vállalkozó bejelentett alkalmazottja lenne. E szerint szabja ki a munkavédelmi bírságot, a bíróság kártérítést ítél meg a sérültnek, és ha a balesetben a munkáltató vétkes, a TB felé a kórházi kezelés költségét és az esetleges rokkantnyújtást is a munkáltató fizeti. (természetesen a feketefoglalkoztatás miatti munkaügyi bírságot is).



A változások részleteiben:

■ Az Mvt. 18. §-ának (3)-(5) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(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 munkaeszköze mint termékre, külön jogszabályban meghatározott gyártói megfelelőségi nyilatkozattal, illetve a megfelelőséget tanúsító egyéb dokumentummal (pl. tanúsítvány).”

Ez a pont kiveszi a „megfelelőségi tanúsítvány” kötelezettségét a törvényből, melynek elkészítése kisebb darabszámú gépeknél a gyártókra és ezen keresztül a vevőkre jelentős terhet rótt. Ehelyett az MSZ 25051:1996 szabvány más, egyszerűbb megfelelőségértékelési eljárásai is alkalmazhatók (egyébként a munka-

védelmi megfelelőségi tanúsítvány mint olyan, már 2004. 05. 01-jén megszűnt, akkortól minden munkaeszköz, mely mint termék megfelel a fogyasztóvédelmi előírásoknak, munkavédelmi szempontból is megfelelő).

■ Az Mvt. 21. §-ának (5) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(5) A foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter rendeletében meghatározott egyes veszélyes munkaeszközök üzembe helyezésének feltétele továbbá az adott munkaeszköz megfelelőségvizsgálatán alapuló, akkreditált szervezet által kiadott vizsgálati jegyzőkönyv.”

Korábban akkreditált vizsgálószervezet vizsgálata alapján tanúsító szerv adhatta ki a tanúsítványt, most elég csak a vizsgálószervezet jegyzőkönyve, ami megtakarítást jelent. A félreértések elkerülése végett leszögezem, hogy a jegyzőkönyv itt nem az adott gép 21. § (3) szerinti üzembe helyezés előtti munkavédelmi szempontú előzetes vizsgálati jegyzőkönyvét jelenti – ahhoz továbbra is elég a munkavédelmi végzettség –, hanem a típus vizsgálatának jegyzőkönyvét.

■ **Az Mvt. 40. §-ának (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:**

„(2) Olyan munkahelyen, ahol különböző munkáltatók alkalmazásában álló munkavállalókat egyidejűleg foglalkoztatnak, a munkavégzést úgy kell összehangolni, hogy az az ott dolgozókra és a munkavégzés hatókörében tartózkodókra veszélyt ne jelentsen. 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 összehangolás jelentőségére felhoznák egy megtörtént munkabaleset példaként: egy acélszerkezetű adótornyot építettek, melynek felső részén a szerkezetet szerelték és hegesztették. Az alsó, már elkészült részeket eközben már festette a következő brigád. A hegesztésnél egy forró salakdarab leesett, és behullott a festő kezében tartott festékes edénybe, mely meggyulladt, ráömlött a festőre, aki a szerkezethez kikötve dolgozott. Mire a segítségére siettek, halálos égési sérüléseket szenvedett.

A „szerződésben megjelölt munkáltató” és a „fővállalkozó” fogalma egyértelmű, de ilyen csak a nagyobb munkáknál gyakorlat. Kisebb munkáknál, ahol a megrendelő szerződik mindenkivel, ilyen többnyire nincs.

Nagyobb munkáknál van(nak) építésvezető(k) ők a: „bármely más olyan személy vagy szervezet, aki, illetve amely a tényleges irányítást gyakorolja”.

Építési munkahelyen (kivéve a kisebb felújításokat) mindenhol kellene, hogy legyen felelős műszaki vezető, a „bármely más olyan személy vagy szervezet, aki, illetve amely a munkahelyért a fő felelősséget viseli” itt leginkább őt takarja.

„Akinek a területén a munkavégzés folyik” ez már nem mindig egyszerű. Jobb helyeken írásban, naplózva átadják a munkaterületet, itt egyértelmű a helyzet. Ha nincs írásban átadva a munkaterület, nem egyértelmű, hogy ez kicsoda. Szerintem aki először elkezdte a munkát, azzal hallgatólagosan átvette a munkaterületet, és amikor onnan elmegy, átadja (ezt valószínűleg már csak a bíróság tudja megállapítani vita esetén.)

Az összehangolást igénylő munkavégzések ellenőrzésének tapasztalatai azt mutatták, hogy a munkavégzés

helyszínén sok esetben nem nincs (vagy nincs ott) a szerződésben megjelölt, az összehangolásért felelős személy. Ezt oldja fel a módosítás, amikor az összehangolásra kötelezettek körét kibővíti azon személlyel vagy szervezettel, aki a munkavégzés tekintetében a tényleges irányítást gyakorolja, a munkahelyért a fő felelősséget viseli.

■ **Az Mvt. 82. §-ának (2) bekezdése a következő g) ponttal egészül ki:**

„A munkavállaló életét, testi épségét vagy egészségét súlyosan veszélyezteti különösen: g) a munkavégzés 40. § (2) bekezdése szerinti összehangolási kötelezettségének elmulasztása.”

A munkavédelmi bírságot megalapozó mulasztások közé nevesítetten bekerült az összehangolás hiánya.

■ **Mvt. 42. § b) kiegészítése**

„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 kioktatás eddig is szükséges volt, csak most külön nevesítették is.

■ **Az Mvt. 54. §-a (3) bekezdésének első mondata helyébe a következő rendelkezés lép:**

„A munkáltató a (2) bekezdésben meghatározott kockázatértékelést és megelőző intézkedéseket első alkalommal 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.”

A kockázatértékelést a legveszélyesebb tevékenységet végző munkáltatónál az eddigi egy év helyett fél éven belül el kell végezni, de gyakorlatban eddig is többnyire így történt.

■ **Az Mvt. a következő új 83/B. §-sal egészül ki:**

(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.

(4) A munkavédelmi hatóság a nyilvánvalóságban szereplő adatokat a bejegyzés

alapján 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.”

Egyelőre ez a paragrafus csak a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható támogatás miatt került a törvénybe, de jó nagy lépéssel közelebb kerültünk ahhoz, hogy a többi támogatáshoz, pályázathoz, sőt közbeszerzéshez is igazolni kelljen a bírságmentességet (a munkaügyi bírsághoz hasonlóan). Ha tehát most kap valaki munkavédelmi bírságot, lehet, hogy egy év múlva meglepve tapasztalja, hogy emiatt marad le egy pályázatról.

■ **Az Mvt. 84. §-ának (4) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:**

„(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 cikk elején erről már röviden szó volt).

A felügyelőt a minősítés joga eddig csak az ellenőrzés megkezdésekor fennálló jogviszony tekintetében illette meg. Ebből következően a hatályos szabályozás nem tette lehetővé az ellenőrzés előtt, korábban bekövetkezett súlyos (halálos) baleset munkabalesetté minősítését.

Ezért a felügyelő minősítési jogát az ellenőrzés megkezdésekor fennálló jogviszonyon túl a baleset időpontjában fennálló jogviszonyra is kiterjesztette a módosítás. A bizonyítási kötelezettség megfordításával a munkáltatónak kell bizonyítania azt, hogy a részére a baleset bekövetkezésekor végzett munka nem tartozik a szervezett munkavégzés fogalmába. Ha ez nem sikerül, a súlyos munkabalesetnél komoly munkavédelmi bírságra és a sérült részére a Munka törvénykönyve szerinti kártérítési kötelezettségre számíthat.

Kling Péter

munkavédelmi technikus,

okl. faipari mérnök

www.munkavedelem.biz