MUNKÁSTANÁCSOK Szövetsége

ÉKISZ

ALAPÍTVA 1920

LIGA SZAKSZERVEZETEK

A RAKTÁROZÁS, TÁROLÁS ÉS POSTAI, FUTÁRPOSTAI ÁGAZATBAN DOLGOZÓK JOGAINAK GYAKORLÁSÁHOZ, FELADATAIK TELJESÍTÉSÉHEZ SZÜKSÉGES ISMERETEK A MUNKAVÉDELEM TÜKRÉBEN

2

SZÉCHENYI 2020

MAGYARORSZÁG KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális Alap

BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Impresszum:

Írta:
Benda Máté

Lektor:
Darabos Györgyi,
munkavédelmi szakmérnök

Kiadja:
Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája

A kiadvány a GINOP-5.3.4-16-2018-00039 azonosító számú,
„Munkabiztonság és a munkaegészségügy komplex fejlesztése
a raktározás, tárolás, postai, futárpostai ágazatokban
foglalkoztatottak részére” projekt keretében készült.

Nyomdai produkció: Printing Solutions Bt.
Felelős vezető: Szöllősi Ádám

Budapest, 2019

Előszó

A 2. kiadványunkban kitérünk a munkavédelmi képviselők választására vonatkozó Munkavédelmi törvény módosításának bemutatására, a megválasztott munkavédelmi képviselők továbbképzésére és a képzést végző oktató szervezettel kapcsolatos elvárásokra, valamint a Munkavédelmi szabályzatok ismertetésére. A Munkavédelmi szabályzat a jogi hierarchiában betöltött szerepe alapján és a munkáltató belső szabályozási rendszerének szükséges elemeként mutatjuk be. Ennek legfőbb fejezetei: A Szabályzat felépítésének, céljának bemutatása. Személyi, tárgyi vonatkozások bemutatása, amelyeket jogszabályok a munkáltató szabályozási jogkörébe utalnak. Munkáltató feladatai a technológia tervezése, gépek és berendezések működtetésével kapcsolatban kiadványunkkal segítséget nyújtunk a munkavédelmi képviselőknek a jogaik, feladataik leírásával, azok részletes ismertetésével. Külön kitérünk a munkavédelmi képviselők belső és külső kommunikációjára, kapcsolatrendszereinek ismertetésére, jogaik és kötelezettségeik gyakorlására, valamint a munkavédelmi képviselők együttműködésének kapcsolatrendszerére. Kitérünk továbbá a munkavédelmi képviselők szerepére a munkabalesetek és foglakozási megbetegedések kivizsgálása során, valamint azok megelőzésében történő együttműködésére. Bemutatjuk az egyéni védőeszközök kiválasztásában és használatának ellenőrzésében való feladatokat.

A kézikönyvünk részletesen foglalkozik a munkahelyi munkavédelmi kockázatértékeléssel, nagy hangsúlyt fektetve arra, hogy a munkavédelmi képviselőknek milyen szerep jut ezek előkészítésében, a módszertanának kidolgozásában. Leírjuk a munkavédelmi oktatások típusait, idejét, gyakoriságát, valamint nem utolsósorban, azok jelentőségét, a képviselők javaslatainak fontosságát a munkavédelmi oktatási tematika összeállításában. Ismertetjük a munkaköri orvosi vizsgálatok rendszerét, továbbá a munkahelyen alkalmazandó biztonsági és egészségvédelmi jelzéseket. Részletesen kitérünk a munkavédelmi megfelelőség, üzembe helyezés, létesítés, időszakos biztonsági felülvizsgálat szabályaira. Szót ejtünk a munkavédelmi ellenőrzések menetéről, azok megvalósulásáról, az ellenőrzéseken tapasztaltak dokumentálásáról. Bemutatjuk a munkavédelmi dokumentációkat és végül példával szemléltetjük a halálos és súlyos balesetek tanulságait.

Tartalom

Előszó.....1

1.) Munkavédelmi Törvény 4

2.) Munkavédelmi képviselők jogai (Mt.), feladatai.....6

3.) Munkavédelmi szabályzatok 7

4.) Munkavédelmi képviselők együttműködése, ...10
a kapcsolatrendszer vizsgálata

5.) Munkáltató feladatai 13

6.) A munkavállaló munkavédelmi kötelességei.....20

7.) A munkavédelmi képviselők gyakorlati feladatai.....21

8.) Munkavédelmi oktatások típusa, szükségességük.....31

9.) Munkaköri orvosi alkalmassági vizsgálatok.....36

10.) A munkahelyen alkalmazandó biztonsági 39
és egészségvédelmi jelzések

11.) Munkavédelmi megfelelőség, üzembe helyezés, létesítés.....42
időszakos biztonsági felülvizsgálat szabályai

12.) Munkavédelmi ellenőrzések.....52

13.) Munkavédelmi dokumentációk és azok használata 55

14.) Munkabalesetek, valamint foglalkozási megbetegedések,...56
balesetből eredő károk megtérítésének szabályai

15.) Halálos, és súlyos balesetek tanulságai.....57

1.) Munkavédelmi Törvény

Munkavédelmi képviselőt kell választani minden olyan munkaadónál, ahol szervezett munkavégzés keretében történik a munkavállalók foglalkoztatása és a foglalkoztatott munkavállalók létszáma eléri vagy meghaladja a 20 főt.

Munkavállalók a munkavédelmi képviselőt maguk közül a Munkástanács választására vonatkozó előírások szerint, titkos szavazással választják meg. Megválasztott munkavédelmi képviselő a munkavállalók munkavédelmi érdekeinek képviseletét szem előtt tartva működik együtt a munkáltatóval. Munkavédelmi képviselő a munkáltatóval szemben megtesz mindent annak érdekében, hogy a munkavállalók az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos körülmények között végezhessék munkájukat. Mindezek alapján aktív munkában töltött életük során megőrizzék egészségüket és munkavégző képességüket. A munkavédelmi képviselőkre vonatkozóan két jogszabályt, a Munkavédelmi törvényt és a Munka törvénykönyvét kell figyelembe venni választásuk és tevékenységük során. A munkavédelmi képviselőválasztás feltételeinek biztosítása, valamint annak lebonyolítása, törvény által előírtak betartása, vagyis a megfelelő jogalkalmazás a munkáltató kötelezettsége. Olyan esetben, ha a munkavállalók létszáma kevesebb 20 főnél a munkavédelmi képviselő-választást a munkáltatónál működő Szakszervezet, vagy üzemi

megbízott kezdeményezheti. Ezek hiányában ezt a kezdeményezést a munkavállalók többsége is megteheti. Ebben az esetben is a munkáltató kötelezettsége a választás feltételeinek biztosítása, és annak lebonyolítása. A Posta, mint munkáltató egyedi működési struktúráját figyelembe véve ki kell emelni a következőt. Az egyes telephelyeken is munkavédelmi képviselőt kell választani, amennyiben annak vezetője önállóan rendelkezik a telephely működésével kapcsolatosan önálló munkavédelmi és munkáltatói jogok gyakorlásával, vagyis felel azok betartásáért. A munkavédelmi megbízott képzését a munkáltató önmaga nem jogosult elvégezni, ezt jogi szabályozás nem, szakmai ajánlás viszont tartalmazza. A munkavédelmi képzést, felnőttképzésre akkreditált oktató szervezettel kell elvégeztetni, és az ilyen szervezet által kiállított bizonyítvány fogadható el a munkavédelmi törvényben előírt képzés és évenkénti továbbképzés teljesítéseként. A munkavédelmi képviselők képzésének helyszínét nem kőbe vésett szabály szerint kell kiválasztani, hanem megtartható a munkaadó által biztosított helyiségben, akár saját telephelyen is. Megtartható a munkavédelmi képviselők képzése a munkáltató telephelyén kívül is, de mindentől eltekintve a képzéssel kapcsolatos összes költség a munkáltatót terhelik.

2.) Munkavédelmi képviselők jogai (Mt.), feladatai

Munkavédelmi képviselő részére a Munkavédelmi törvény széles jogkört biztosit, amellyel egyben felelőséggel is felruházza. A munkavédelmi képviselő védelmét a munkáltatóval szemben, a Munka törvénykönyve biztosítja. Annak érdekében, hogy a munkavédelmi képviselő jogait és kötelezettségeit a munkáltatóval szemben megfelelő partnerként (szakami felkészültség) tudja képviselni, képzésben kell részesíteni a munkáltató költségére. Munkáltatónak a munkavédelmi képviselőnek a munkája ellátásához munkaidő-kedvezményt kell biztosítania. A munkaidő-kedvezmény a havi munkaidő minimum 10 %-ának kell megfelelnie, ezt az időt a munkavédelmi képviselőnek a törvény által biztosított feladatainak végzésére kell fordítania. A munkáltatónak kötelessége egy választási ciklusban, amely 5 év, a munkavédelmi képviselőt saját költségén képzésben részesíteni. A megválasztását követően egy éven belül legalább 16 órás képzésben, ezt követően évente legalább 8 órás továbbképzésen való részvételi lehetőséget biztosítani számára.

A joggyakorlás költségei a munkáltatót terhelik, illetve a képzés csak rendes munkaidőben történhet, szükség szerint külső helyszínen is megtartható.

A Munkavédelmi Felügyelőség a kurzuson való részvételt folyamatosan ellenőrizheti, hiszen a képzés célja az, hogy a munkavédelmi képviselő megfelelő módon felkészült legyen. A képzésen való részvé-

tel elengedhetetlen a képviselethez tartozó tevékenység alapos és magas szintű ellátáshoz, ezzel a munkavállalók érdekeinek kifogástalan és hatásos képviselete jöhet létre.

3.) Munkavédelmi szabályzatok

Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés szabályait, mint kerettörvényt a munkavédelmi törvény határozza meg. A Mvt. törvény ad felhatalmazást a foglakoztatásért felelős miniszter, valamint a veszélyes feladatokat irányító miniszterek részére a rendeleteik saját területre történő kiadásával kapcsolatosan. Munkavédelmi szabálynak minősül az olyan nemzeti szabvány, amely a munkavédelem területére vonatkozik. Ez utóbbinál vannak kötelezően betartandó szabványok és vannak szabványok, amelyek betartását a munkáltató a szabványt kiváltó, azzal azonos biztonsági szintet elérő más műszaki megoldással helyettesít.

Az egyes munkáltatók működési területükön maguk határozzák meg a munkavégzés legmagasabb szintű követelményeit, az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre vonatkozóan. Tehát a törvény szabadságot is biztosit a munkáltató számára, amellyel egyben a megfelelő, biztonságos munkavédelmi szabályozással kapcsolatos felelősséget is delegálja részére. Természetesen e szabályozással kapcsolatos szabadság során, a munkáltatónak be kell tartania a vonatkozó ha-

tályos jogi és műszaki előírásokat az általa végzett tevékenysége során. A munkáltató által kapott szabadsági fokokkal jelen esetben a következők szerint kell élni, és nem visszaélni. Munkáltató határozza meg azt, hogy milyen módon tesz eleget a jogi szabályozásnak, amit Munkavédelmi Szabályzat formájában léptet hatályba, és tesz közé munkavállalói és minden érdekelt személy számára. Munkáltatóra vonatkozó nemzeti szabványok esetében (amelyek nem kötelezően alkalmazandók) a szabványban leírtakkal, más egyenértékű, vagy magasabb szintű szabályozást is bevezethet a munkáltató. Azonban, ha a munkáltató által alkalmazott, nemzeti szabványtól eltérő megoldás során, munkabaleset vagy foglakozási megbetegedés következik be, munkáltatót terheli annak bizonyítása, hogy az ajánlott szabvánnyal minimum egyenértékű volt az általa választott/alkalmazott megoldás.

A munkáltatónak a Munkavédelmi Szabályzat elkészítése során a következőket kell figyelembe vennie. Első és legfontosabb a munkáltató által elkészített szabályzatok magasabb rendű jogszabálynak nem mondhat ellen és az abban leírtakat nem enyhítheti, viszont szigoríthatja. A munkáltató munkavédelmi szabályzata, egyéb tekintetben egyenértékű jogi szabályozás a magasabb rendű jogi szabályozással. Vagyis az abban leírtakat, ugyanúgy be kell tartani, mint bármely más jogszabályi követelményeket.

3.1.) Munkavédelmi Szabályzat tartalma

A Munkavédelmi Szabályzat (továbbiakban MvSz.) a munkáltató belső munkavédelmi alapszabálya, mely meghatározza az általános munkavédelmi ismereteket és előírásokat, valamint az egyes munkakörökben a munkavállalók általános és egyedi munkavédelmi feladatait, jogait, egyben kitér a munkáltató kötelességére, jogkörére. A Munkavédelmi Szabályzat készítésének célja, hogy az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre vonatkozó szabályokat, előírásokat meghatározza, melyek végrehajtása megfelelő védelmet nyújt, és amelyek betartásával megelőzhetőtek a balesetek, az egészségkárosodás, a szervezett munkavégzés keretében történő munkavégzés során a munkáltató alkalmazottai, ezen túlmenően a munkavégzés hatókörében tartózkodók, a Posta szolgáltatásait igénybe vevők számára is. A MvSz. megszegése – a cselekmény, vagy annak nyomán bekövetkezett esemény súlyától és jellegétől függően – felelősségre vonást eredményez, amelynek akár jogi következményei is lehetnek.

A MvSz. készítésének célja, hogy a Posta, mint munkáltató Magyarország teljes területére kiterjedően szolgáltatást végző önállóan gazdálkodó szervezet, teljes szervezetére kiterjedően – egységes szempontok szerint – rögzítse a vezetők és beosztott munkavállalók munkavédelmi feladatait, valamint a munkakörülményekre vonatkozó általános feltételeket. A MvSz. tartalmazza mindazokat a követelményeket, amelye-

ket a vonatkozó jogszabályok a MvSz-be utalnak, továbbá azokat a szabályokat, amelyeket a munkavédelemre vonatkozó jogszabályok nem tartalmaznak, de amelyek szabályozása a Posta működéséének sajátosságait figyelembe véve szükséges és indokolt. A munkavédelemmel kapcsolatos minden eljárás során az adatok (személyes, különleges és közérdekű adatok, minősített adat, üzemi és üzleti titkok) védelmét a vonatkozó jogszabályok, valamint a Posta Adatvédelmi és adatbiztonsági Szabályzata szerint kell biztosítani. Az adatok statisztikai felhasználás céljára személyazonosításra alkalmatlan módon használhatók fel. A Munkavédelmi Szabályzat készítésébe a munkavédelmi képviselőt be kell vonni, a szabályzat készítése során a munkavédelmi képviselő jogos észrevételeit figyelembe kell venni. Amennyiben a Munkavédelmi Szabályzat készítője a munkavédelmi képviselő jogos véleményét, annak készítésekor nem veszi figyelembe, annak miértjének indoklását írásban meg kell tennie a munkavédelmi képviselő felé.

4.) Munkavédelmi képviselők együttműködése, a kapcsolatrendszer vizsgálata

Amennyiben egy adott cégnél a munkavédelmi képviselők száma eléri a 3 főt, úgy munkahelyi munkavédelmi bizottságot (a továbbiakban: bizottság) hozhatnak létre. Bizottság létrehozása esetén a mun-

kavédelmi képviselőt megillető jogokat — ha azok a munkavállalók összességét érintik — a bizottság gyakorolja.

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

Munkavédelmi képviselők a munkahelyen végzett tevékenységük során sem alá-, sem fölérendeltségi viszonyban nincsenek senkivel szemben. A munkavédelmi képviselő feladatát a munkavédelmi jogi és szakmai szabályozások szerint végzi, amennyiben a képviselők munkáltatónál bizottság tagjaként végzik munkájukat, akkor a bizottsággal összehangoltan kell azt tenniük. A munkavédelmi képviselő minden munkavállalóval kapcsolatot tart azon egység területén, ahol munkavédelmi képviselővé választották. Figyelemmel kiséri munkájukat, munkavédelemmel kapcsolatos feladataik teljesítését ellenőrzi. Amennyiben a munkavállalók jogos panasszal élnek és azt jelzik részére, akkor egyeztetést kezdeményez a probléma szakmai megoldására a munkaadó irányába. Ezt megteheti szóban és írásban, de amennyiben írásban teszi meg, akkor a munkáltatónak 8 napon belül érdemben válaszolnia kell neki. A válaszban a munkáltató kifejti a probléma megoldására megtett, vagy megtenni kívánt intézkedéseit. Ezt a munkavédelmi képviselő közli a munkavállalókkal, és amennyiben egyet ért a munkáltató intézkedésével, ellenőrzi annak megvalósulását. Amint

azt már említettük a munkavédelmi képviselőnek e státuszában eljárva a munkáltató nem adhat utasításokat egyes ügyek intézésével kapcsolatosan, továbbá pénzt azért, hogy képviselőt döntésében befolyásolja. Azonban ki kell emelni, hogy a munkavédelmi képviselőnek a munkáltatónál elfogadott rend szerint, a munkáltatóval összehangoltan kell munkáját végeznie. Ennek során a munkáltató termelési tevékenységét, jogos gazdasági érdekeit nem sértheti, nem akadályozhatja. A munkavédelmi képviselő a munkáltató által foglalkoztatott munkavédelmi szakemberrel köteles kapcsolatot tartani, részére a munkavállalóktól tudomására jutott munkavédelmi szempontú hiányosságokat jelezni. A munkavédelmi szakember a munkavédelmi képviselő által feltárt szakmai hiányosságokat köteles orvosolni, javító intézkedésekre a munkáltató irányában írásban javaslatot tenni. Mivel a Postánál önálló Szakszervezet működik ezért a Mt. előírása szerint a munkavédelmi képviselő a Szakszervet részészére, kérésre, köteles minden olyan információt átadni, amely a munkavállalók munkavédelemmel kapcsolatos jogainak sérelmét érinti. Továbbá köteles minden olyan információ megosztására is, amely a munkáltató munkavédelmi kötelezettségeinek mulasztását érinti. A munkavédelmi képviselőnek jogában áll a munkavédelmi felügyelőség területileg illetékes szervéhez fordulni, olyan munkavédelmi ügyek egyeztetése céljából, amely számára szakmailag nem teljesen átlátható. Végül, de

nem utolsósorban, a munkavédelmi képviselő amennyiben a munkáltató nem teljesíti munkavédelmi kötelezettségeit a balesetmentes és egészségre ártalmatlan munkahelyi környezet kialakítása során, köteles a munkavédelmi felügyelőségnek azt bejelenteni. Összefoglalva: a munkavédelmi képviselő munkája során folyamatos kapcsolatot tart a munkavállalókkal. Szükség esetén egyeztetést kezdeményez a munkáltatóval és annak munkavédelemi feladatait ellátó szakemberrel. A Postánál működő szakszervezetet kérésre tájékoztatja az intézmény munkavédelmi állapotáról, a munkavállalói panaszokról, a munkáltató mulasztásairól. Mindig, minden esetben a megoldásokat egy adott problémára, békés tárgyalás útján kell elsősorban rendezni. Ezt minden érdekelt félnek szem előtt kell tartania, a szankcionálás mint megoldás nem vezet eredményre. Azt már csakis akkor kell alkalmazni, és jogi eszközöket igénybe venni, amikor már minden belső fórumon kudarcot vallott a békés egyeztetés lehetősége.

5.) Munkáltató feladatai

A munkahelyen az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósítása – a munkavállalók ez irányú felelősségével összhangban – a munkáltató kötelessége. E kötelesség teljesítésével összefüggésben keletkező költségeket és egyéb terheket nem lehet a munkavállalóra hárítani.

A munkáltatónak már a létesítésben közre kell működnie, hogy közreműködésével a létesítés során a munkavédelmi követelményeket érvényre tudja juttatni a létesítésben közreműködők (beruházó, tervező, kivitelező, üzemeltető stb.) feladatainak figyelemmel kisérésével, amelynek teljesítésében együtt kell működniük. A létesítésben közreműködő tervező köteles írásban nyilatkozni, hogy a munkavédelmi követelményeket megtartotta. A munkahelyek, munkaeszközök kialakítása, telepítése, továbbá a munka megszervezése során az ergonómiai szempontokat is figyelembe kell venni.

A Posta szolgáltatásait mozgáskorlátozott személyek is igénybe veszik, ezért a tervezés során figyelni kell arra, hogy a megvalósítandó létesítmény fizikai környezetének illeszkednie kell az emberi test megváltozott tulajdonságaihoz.

Az ideiglenes létesítményekre (pl. barakk, felvonulási épület stb.) ugyanazok a szabályok vonatkoznak, mint a véglegesen létesített munkahelyekre.

Munkahely, létesítmény, technológia tervezése, kivitelezése, használatba vétele és üzemeltetése, továbbá munkaeszköz, anyag, energia, egyéni védőeszköz előállítása, gyártása, tárolása, mozgatása, szállítása, felhasználása, forgalmazása, importálása, üzemeltetése a munkavédelemre vonatkozó szabályokban meghatározott, ezek hiá-

nyában a tudományos, technikai színvonal mellett elvárható követelmények megtartásával történhet.

A tárgyi feltételek közé tartoznak a munkaterek, a szociális létesítmények, ezek megfelelő klímatényezői, a megvilágításuk stb. A tárgyi feltételek másik csoportját a technológiai berendezések, a munkaeszközök alkotják, amelyekkel a munkavégzés történik.

5.1.) Munkáltató feladata a munkafolyamatokra vonatkozóan

5.1.1.) A munkafolyamatokra vonatkozó általános követelmények

Új vagy módosított technológiák bevezetése előtt, a technológiai, munka- és gépkezelési utasításokat munkavédelmi, tűzvédelmi, gépbiztonsági és környezetvédelmi szempontból el kell készíteni. Különös tekintettel a munkavédelemi törvény által előírt kockázatelemzés, valamint a technológiák veszélyesség szempontjából történő besorolásuk figyelembe vételével. A kockázatelemzést a tevékenység tényleges megkezdése előtt el kell végezni. A munkafolyamatokra vonatkozó biztonsági előírásokat a munkáltató telephelyein alkalmazni kell.

5.1.2.) A munkafolyamatokra (technológiákra, műveletekre, anyagokra) vonatkozó általános követelmények

A munkafolyamatot (a technológiát, a kísérletet, a munkaeszközt, az anyagot) úgy kell megválasztani és kivitelezni, hogy az sem a munkavállalók, sem a munkavégzés hatókörében tartózkodók egészségét és biztonságát ne veszélyeztesse, ne okozzon jelentős, a határérték meghaladásából származó munkahelyi ártalmat és környezetszennyezést. Új eljárás, technológia bevezetése csak munkavédelmi szempontból üzembe helyezett gépen, berendezésen történhet. Az üzemeltető köteles a munkavédelmi üzembe helyezés időpontjáról, módjáról tájékoztatni a munkavédelmi képviselőt. Termelés csak a technológiai dokumentumok megfelelő elkészítése után folyhat, amely részletes és konkrét előírást tartalmaz a műveletekre, anyagokra, a személyi feltételekre és az egyéni védelem szükségességére, az üzemzavar elhárításának módjára. Anyagot tárolni csak az erre kijelölt helyen, a tűzvédelmi ill. veszélyes anyagokra vonatkozó előírások betartásával, tűzvédelmi és a kémiai tulajdonságok figyelembevételével elkülönítve, feliratozva, és az engedélyezett mennyiségek betartásával szabad. Olyan munkahelyen, ahol több munkafolyamatot végeznek, 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. E követelmény megvalósításáért a felek által szerződésben

megjelölt munkáltató, ilyen kikötés hiányában a fővállalkozó, vagy ha ilyen nincs, akkor az a felelős, akinek a területén a munkavégzés folyik. Anyagot, terméket mozgatni csak az anyag, vagy termék tulajdonságainak megfelelő biztonsági feltételek mellett, arra alkalmas eszközzel, a kijelölt helyen és módon, a súly- és mérethatárok megtartásával szabad. Lehetőség szerint munkabiztonsági és környezetvédelmi szempontból kevésbé veszélyes, ill. károsító anyagot kell alkalmazni. Munkavédelmi és környezetvédelmi előírásokban tiltott anyagokat (pl. ózonkárosító anyagok) felhasználni tilos.

A veszélyes munkafolyamatoknál, technológiáknál a veszélyek megelőzése, illetve károsító hatásuk csökkentése érdekében, a veszélyforrásokat és ártalmakat a munkáltatónak ismerni kell. A veszélyforrásokat és az ellenük való védekezés módját (az egyéni védőeszközök használatát), az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeit az érintett munkavállalókkal meg kell ismertetni (lásd az oktatásra vonatkozó előírásokat). A veszélyforrások ellen védelmet nyújtó egyéni védőeszközöket meg kell határozni, azokkal a munkavállalókat el kell látni és használatukat meg kell követelni (konkrétan a technológiai dokumentációk tartalmazzák).

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 riasztórendszerekkel is el kell látni ezeket a Tűzvédelmi Szabályzat rendelkezései szerint. A veszélyforrások ellen a védőberendezéseket és eszközöket, jelző-, tűzoltó- és mentőkészülékeket, vészkapcsolókat, biztonsági megvilágítást (a továbbiakban: biztonsági berendezéseket) működőképes, a rendeltetésszerű használatra alkalmas állapotban kell tartani, amelyért a munkáltató felelős. Gondoskodni kell arról, hogy a munkavállalók egészségét vagy biztonságát fenyegető súlyos és közvetlen veszély esetén a munkavállalók a munkát beszüntessék és a munkahelyeket azonnal elhagyják, biztonságos helyre távozzanak. A veszélyeztetés által megkívánt időszakonként a mentést és a menekülést gyakorolni kell. A munkahelyen – jellegének, elhelyezkedésének, a veszélyforrásoknak, a munkavállalók létszámának, a munka szervezésének megfelelően – biztosítani kell a munkahelyi elsősegélynyújtás tárgyi, személyi és szervezési feltételeit.

Minden munkahelyen mentődobozt és minden időszakban, amikor munkavégzés történik, legalább 1 fő vizsgázott elsősegélynyújtót kell biztosítani. Azoknál a munkafolyamatoknál, ahol a munkavállaló veszélyforrás hatásának lehet kitéve, a hatásos védelmet zárt technológia alkalmazásával, ha ez nem oldható meg, akkor biztonsági berendezések, egyéni védőeszközök és szervezési intézkedések – szükség szerinti együttes – alkalmazásával kell megvalósítani. Ezt megfelelően alkalmazni kell a munkavégzés hatókörében tartózko-

dókra is. A veszélyes („A" és „B" tűzveszélyességi osztályba sorolt, továbbá maró és mérgező anyagokat felhasználó) munkaterületnek a vezetője a nem saját munkavállalók részére köteles írásbeli munkavégzési engedélyt kiadni, mely meghatározza az ott érvényes speciális magatartási szabályokat, korlátozásokat. Ezzel egyidejűleg köteles a munkaterületre jellemző veszélyforrásokról egyértelmű tájékoztatást adni, azokat lehetőség szerint megszüntetni. Ez értelemszerűen más gazdasági egységek vezetőire is vonatkozik (pl. hegesztési engedély, beszállási engedély, karbantartási-gépkezelési utasítás).

Javításra, karbantartásra (megbontásra), selejtezésre csak anyagmentesített készüléket, gépet, csővezetéket szabad átadni. A gépkezelési és karbantartási utasításokat a munkavédelmi megbízottal és képviselővel véleményeztetni kell.

Az utasításoknak a következőket kell tartalmazniuk: A munkafolyamat veszélyes és ártalmas termelési tényezőinek jellemzőit (pl. nyomás, hőmérséklet, alsó és felső robbanási határérték, megengedett koncentráció érték), a munkavégzés során jelentkező veszélyes termelési tényezőket és a védelem módozatait, a munkavégzés során fellépő ártalmas termelési tényezőket, azok megengedhető határértékeit és a védelem módozatait, a munka biztonságos elvégzéséhez szükséges munka- és segédeszközök (tartozékok, szerszámok, készülékek, vezérlőberendezések) használatát, a munka megkezdése előtt illetve

befejezésekor szükséges biztonsági feladatokat, valamint üzemzavar és egyéb veszélyes helyzetben való teendőket (pl. vészleállítás, a veszélyes helyzet megszüntetése, az újraindítás feltételei).

6.) A munkavállaló munkavédelmi kötelességei

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. Munkavállaló a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban köteles megjelenni, munkaideje alatt – munkavégzés céljából, munkára képes állapotban – a munkáltató rendelkezésére állni. Munkáját személyesen, az általában tőle elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni, a munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani. A munkavállaló köteles a részére 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. Továbbá az egyéni védőeszközt rendeltetésének megfelelően használni és a tőle elvárható tisztításáról gondoskodni. Köteles a mun-

kavégzéshez az egészséget és a testi épséget nem veszélyeztető ruházatot viselni. Feladata a munkaterületén a fegyelmet, a rendet és a tisztaságot megtartani. Fontos, hogy a munkája biztonságos elvégzéséhez szükséges ismereteket elsajátítsa és azokat a munkavégzés során alkalmazza. Köteles a munkavállaló a részére előírt orvosi – meghatározott körben pályaalkalmassági – vizsgálaton részt venni. Feladata a veszélyt jelentő rendellenességről, üzemzavarról a munkáltatót azonnal tájékoztatni, a rendellenességet, üzemzavart tőle elvárható módon megszüntetni, vagy erre intézkedést kérni a felettesétől. A munkavállaló kötelességéhez tartozik az is, hogy bármely nemű balesetet, sérülést, rosszullétet azonnal jelentsen. A munkavállaló önkényesen nem kapcsolhatja ki, nem távolíthatja el és nem alakíthatja át a biztonsági berendezéseket. A munkavállaló köteles együttműködni a munkáltatóval, illetve a munkabiztonsági és a munkaegészségügyi szakemberekkel, a munkavédelmi képviselővel az egészséges és biztonságos munkakörnyezet megőrzése érdekében hozott hatósági intézkedések teljesítése, illetőleg a munkáltató veszélyt megszüntető intézkedéseinek végrehajtása során is.

7.) A munkavédelmi képviselők gyakorlati feladatai

A munkavédelmi képviselő feladatai igen sokrétűek, ami alapján a megválasztott személynek igen sokoldalúnak és elhivatottnak kell lennie feladata gyakorlása közben. Munkája sikeres elvégzéséhez elkötelezett-

séggel, nagy odafigyeléssel kell végeznie dolgát, amihez elengedhetetlen, hogy éljen a törvény által ráruházott jogokkal. 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 (tájékoztatást) a kellő időben egymás részére megadniuk. A munkavédelmi képviselő jogosult meggyőződni a munkahelyeken az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek érvényesüléséről, így különösen:

– 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.

A munkavédelmi képviselő az előzőekben leírtak szerinti jogának gyakorlása érdekében működési területén a munkahelyekre munkaidőben beléphet, tájékozódhat az ott dolgozó munkavállalóktól. Részt vehet a munkáltató azon döntései előkészítésében, amelyek hatással lehetnek a munkavállalók egészségére és biztonságára, ide-

értve a szakemberek előírt foglalkoztatására, a munkavédelmi oktatás megtervezésére és megszervezésére, az új munkahelyek létesítésére vonatkozó döntéseket is. Továbbá tájékoztatást kérhet a munkáltatótól minden kérdésben, amely érinti az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzést. Joga van véleményt nyilvánítani, kezdeményezheti a munkáltatónál a szükséges intézkedés megtételét. A hatósági ellenőrzés során az ellenőrzést végző személlyel közölheti észrevételeit. Továbbá a munkavédelmi képviselő feladatának tekintheti, hogy részt vesz a munkavédelmi oktatásokon, továbbá ellenőrizheti a munkavállalók felkészültségét is. Nagyon fontos leszögezni, hogy a munkavédelmi képviselőt jogai gyakorlása miatt hátrány nem érheti.

7.1.) Munkabalesetek megelőzésére tett intézkedések betartásának ellenőrzése

Munkáltató köteles rendszeresen meggyőződni arról, hogy a munkakörülmények megfelelnek-e a követelményeknek, a munkavállalók ismerik, illetve megtartják-e a rájuk vonatkozó rendelkezéseket. Az ellenőrzés célja annak megállapítása, hogy a munkakörülmények, munkaeszközök, egyéni védőeszközök, a munkavédelmi oktatás, a munkavégzés megfelel-e a munkavédelemre vonatkozó szabályokban foglaltaknak. A megfelelően gyakorolt ellenőrzés a balesetek (betegségek) megelőzésének fontos eszköze.

7.2.) A munkavédelmi képviselő feladata az egyéni védőeszközök kiválasztásában és használatának ellenőrzésében

A munkáltató a védőeszköz-juttatás rendjének meghatározásában a munkavédelmi képviselőt, valamint a foglalkozás-egészségügyi szolgálatot bevonja, akik jogosultak a védőeszköz kiválasztására javaslatot tenni. A munkavédelmi képviselő jogosult a védőeszköz biztosításáról és használatáról tájékoztatást kapni, az egyéni védőeszköz biztosításával és használatával kapcsolatos rendelkezések megsértése esetén megfelelő intézkedéseket kezdeményezni. Tehát a munkavédelmi képviselőnek – akárcsak a kockázatértékelés elkészítésében is – nagy szerep jut az egyéni védőeszközök meghatározásának folyamatában, hiszen megint csak ő az a személy, aki – a munkavállalókkal személyes kapcsolatot tartva, az ő igényeiket, észrevételeiket meghallgatva – hozzá tud járulni a megfelelő egyéni védőeszközök kiválasztásában.

7.3.) Munkavédelmi képviselők szerepe a munkabalesetek megelőzésében, munkabalesetek kivizsgálásában

A munkavédelmi képviselő részt vehet a munkabalesetek kivizsgálásában, az arra jogosult kezdeményezésére közreműködhet a foglalkozási megbetegedés körülményeinek feltárásában, valamint indokolt

esetben a hatáskörrel rendelkező munkavédelmi hatósághoz fordulhat, amennyiben a kivizsgálással nem ért egyet.

7.4.) A munkavédelmi képviselők feladata a kockázatértékelések során

A kockázatértékelés egy folyamat. Gondos, szisztematikus áttekintése annak, hogy az adott munkahelyen mi veszélyeztetheti, károsíthatja a munkavállalók testi épségét, egészségét, továbbá hogy a feltárt veszélyekből származó kockázatok csökkenthetők, kiküszöbölhetők-e, és ehhez milyen személyi, tárgyi, szervezési intézkedések szükségesek.

A kockázatértékelés alapja a széles körű munkavédelmi ismeretek észszerű alkalmazása. A kockázatértékelés lényege: megvizsgálni az adott munkahelyen a meglévő személyi, tárgyi, szervezési feltételeket és összehasonlítani a vonatkozó előírásokkal (jogszabályokkal, szabványokkal, üzemeltetési dokumentumokkal), tehát egyfajta „van" és a „kell" összevetés, melynek eredményeként hozott intézkedésekkel a „kell" állapot elérése a cél. A vizsgálat során fel kell mérni továbbá azt is, hogy a munkavállalókat milyen veszélyforrásokból, milyen kockázatok érhetik a munkahelyen. A vizsgálat alapján meg kell határozni, hogy milyen személyi, tárgyi, szervezési intézkedések szükségesek annak érdekében, hogy a kockázatok elfogadható szinten tarthatók, a munkahelyen bekövetkező balesetek és az egészségkárosodások pedig megelőzhetők legyenek.

A kockázatértékelés célja, hogy megvalósuljanak az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételei (személyi, tárgyi, szervezési), a munkáltatói intézkedések meghatározása és fontossági szempontból történő rangsorolása (prioritások meghatározása)alapján. Végül is a kockázatok megszüntetése illetve elfogadható mértékűre csökkentése.

7.4.1.) A munkavédelmi képviselő szerepe a kockázatértékelés elkészítésében

A kockázatértékelés folyamatába indokolt bevonni a munkahelyi vezetőt, a munkavállalókat, illetőleg a munkavédelmi képviselő(ke)t, mivel a gyakorlati tapasztalataik a kockázatértékelésnél nélkülözhetetlenek. A munkavédelmi képviselő részvételi jogát biztosítja a Mvt. 72. §, különösen a (2) bekezdés b) pontja, amely szerint a munkavédelmi képviselő részt vehet a munkáltató azon döntései előkészítésében, amelyek hatással lehetnek a munkavállalók egészségére és biztonságára. A munkavállalók bevonása értékes szakmai segítséget nyújthat a kockázatértékeléshez, mert ők általában pontosan ismerik a gyakorlati problémákat, illetve a munkavégzés közben szerzett tapasztalatok alapján felismerhetnek rejtett veszélyeket is. Indokolt esetben (pl. összetettebb technológia, szakmai ismeret szüksége) be kell vonni a kockázatértékelésbe az adott technológiát, munkaeszközt ismerő szakembert (technológust, mérnököt stb.), aki arról teljes körű és részletes információkkal rendelkezik.

Bár előírás kötelezően nem határozza meg a kockázatértékelésben részt vevő személyek körét, a nyugati országokban jellemzően a kockázatértékelés elvégzése csapatmunka. Ajánlott tehát a kockázatértékelést csapatban végezni, pl. a munkavédelmi szakember vezetésével, továbbá a kockázatértékeléssel érintett terület munkahelyi vezetője, a munkavállaló(k), a munkavédelmi képviselő(k) és a területet jól ismerő szakember(ek) bevonásával.

7.5.) Általános megelőzési követelmények

A munkáltatónak a munkavédelmi tevékenysége – így a kockázatértékelés – során köteles figyelembe venni és a kockázatok kezeléséhez alkalmazni a Mvt. szerinti általános megelőzési követelményeket. Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében a munkáltató köteles figyelembe venni a következő általános megelőzési követelményeket [Mvt. 54. § (1) bekezdés]:

- A veszélyek elkerülése: a munkáltató alakítson ki olyan munkakörülményeket, alkalmazzon olyan technológiát, munkaeszközöket, amelyek használata mellett lehetőleg nem jelenik meg veszély, illetőleg kockázat a munkahelyen;
- A nem elkerülhető veszélyek értékelése: a jelenlegi műszaki fejlettségi szint mellett sem lehet minden tevékenységet teljesen kockázatmentesen végezni. Ebből következik, hogy a munkál-

tató kötelessége a nem elkerülhető veszélyek meghatározása és a veszélyek, kockázatok mértékének és várható hatásának megállapítása és a megfelelő megelőző intézkedések megtétele;

– A veszélyek keletkezési helyükön történő leküzdése: a nem elkerülhető veszélyeket elsősorban a keletkezési helyükön kell megszüntetni. Így például egy olyan munkahelyen, ahol az egészségre ártalmas gőzök, gázok keletkeznek, közvetlenül a munkahelyen alkalmazott helyi elszívás kialakítása és működtetése szükséges, az általános szellőzés (amely lehetővé teszi, hogy a gázok, gőzök szétterjedjenek) alkalmazása helyett. Ezen elvárás lényege, hogy ne kerülhessen a munkát végző érintkezésbe a kockázattal;
– Az emberi tényező figyelembevétele: a munkahely kialakításánál az ergonómiai szempontok (az ember mentális és fizikai tulajdonságai) figyelembevétele a munkahely, munkaeszközök és a munkafolyamat megválasztásánál, vagy pl. az egyhangú vagy kötött munkavégzés időtartamának mérséklése illetve káros hatásának csökkentése, a munkaidő/pihenőidő megfelelő beosztása;
– A műszaki fejlődés eredményeinek alkalmazása: a műszaki fejlődés eredményeinek alkalmazása kötelező a munkáltató részére. A munkaeszközök, egyéni védőeszközök beszerzésénél

fokozottan kell érvényesíteni ezt a szabályt, továbbá szükséges folyamatosan vizsgálni, hogy jelent-e meg olyan, korszerűbb termék a piacon, amely alkalmazásával a veszélyforrás/kockázat elkerülhető, vagy jobban kiküszöbölhető;

– A veszélyes helyettesítése veszélytelennel, vagy kevésbé veszélyessel: a műszaki, technikai fejlődés eredményeként napról napra új megoldások, anyagok születnek. Kívánatos elérni, hogy a legkevésbé veszélyes anyagot, megoldást alkalmazzuk (pl. festésnél az aromás oldószerek kiküszöbölése érdekében víz bázisú festék alkalmazása);
– Az egységes és átfogó megelőzési stratégia (politika) kialakítása: a munkáltató részéről az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeinek biztosítása melletti elkötelezettség kinyilvánítását, és egyben e cél(ok) elérését szolgáló hosszú távú tervezés alapját jelentő dokumentum. Továbbá a munkáltató szervezetének és tevékenységének minden szintjére beépülő szemlélet megteremtését jelenti;
– A kollektív védelem elsőbbsége az egyéni védelemhez képest: a munkáltatónak a fennmaradó kockázatok elleni védelmet elsődlegesen kollektív védelmi megoldásokkal kell csökkentenie, megszüntetnie, az egyéni védőeszközök csak utolsó „védelmi vonalként” alkalmazhatók. Például: zajcsökkentésre elsősorban

„nem zajos" vagy zajszigetelt (zárt) technológiákat, munkaeszközöket vagy kollektív zajvédelmi eszközöket (pl. zajvédő fülke) kell alkalmazni. Az egyéni hallásvédő eszközök (füldugó, fültok) használata csak akkor lehetséges, ha a kollektív védelem nem áll rendelkezésre, vagy nem alkalmazható, illetve – ha annak alkalmazásával – nem csökkenthető a kockázat elfogadható mértékűre (jogszabályban meghatározott határérték alá);

– A munkavállalók megfelelő utasításokkal történő ellátása: a megfelelő utasítás alatt a kellő időben, pontosan, jól érthetően (anyanyelvén, vagy az általa értett nyelven) megfogalmazott, a munkavállaló által betartható utasítást kell érteni, amely alapján a munkahelyi kockázatok elkerülhetők (pl. technológiai utasítások). Fontos, hogy a munkáltató által kiadott utasítások legyenek összhangban az egyes munkaeszközök üzemeltetési dokumentációjában – a rendeltetésszerű használathoz – előírt gyártói követelményekkel.
– A munkáltató ellenőrzési és intézkedési kötelessége: a munkáltató köteles folyamatosan ellenőrizni (ellenőriztetni) a munkahelyeket és a munkavállalókat, hogy betartják-e a szabályokat és az általa kiadott utasításokat. Hiba, rendellenesség vagy hiány észlelése esetén intézkedési kötelezettség terheli a munkáltatót. A tudomásra jutott rendellenességet, bejelentést haladéktalanul

köteles megvizsgálni és a szükséges intézkedést megtenni, pl. szükség esetén a tevékenységet, munkát leállítani.

8.) Munkavédelmi oktatások típusa, szükségességük

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

- munkába álláskor,
- munkahely vagy munkakör megváltozásakor, valamint az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek változásakor, munkaeszköz átalakításakor vagy új munkaeszköz üzembe helyezésekor,
- 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 kockázatokat, megelőzési intézkedéseket is figyelembe véve – meg kell ismételni.

Az oktatás elvégzését a tematika megjelölésével és a résztvevők aláírásával ellátva írásban kell rögzíteni.

Az oktatás elmaradása, szakszerűtlen „látszat” elvégzése beláthatatlan következményekkel, konkrét baleseti helyzet kialakulásával járhat,

az ezért való felelősség számos jogterületen súlyos jogkövetkezményt von maga után (a dolgozó hatósági eltiltásától, a szabálysértési, büntetőjogi felelősségen át a polgári kártérítési perekig, a baleseti ellátás megtérítéséig). A hatóság, bíróság gyakori első kérdése: megtörtént-e, szakszerű volt-e a munkavédelmi oktatás?

Az oktatási feladat meghatározása igényli a következő kérdések megválaszolását:

- kit,
- mikor (milyen gyakorisággal),
- hogyan,
- milyen nyelven,
- milyen feltételekkel, ki oktathat, valamint azt:
- hogyan kell dokumentálni,
- milyen számonkérést, visszakérdezést alkalmaznak?

8.1.) A munkavédelmi oktatás típusai

A munkavédelmi oktatás típusa lehet:

- teljes körű előzetes,
- tematizált előzetes,
- ismétlődő,
- rendkívüli munkavédelmi oktatás.

Teljes körű előzetes munkavédelmi oktatásban kell részesíteni minden „új belépőt", azaz munkába álláskor valamennyi munkavállalót. Megkülönböztetett figyelmet kell fordítani az ún. első munkahelyes dolgozókra, a rövid szakmai gyakorlattal rendelkezőkre, a diákmunkát végzőkre, a társadalmi munkásokra, közmunkát, alkalmi munkát végzőkre. Kidolgozott *tematika szerinti, előzetes* munkavédelmi oktatásban kell részesíteni azokat a munkavállalókat, akik új munkahelyre kerülnek, megváltozik a munkakörük, valamint a munkakörülmények változásakor, új technológia bevezetésekor, új munkaeszköz üzembe helyezésekor, a munkaeszköz átalakításakor az érintett munkavállalókat. A belső szabályozás további személyeket sorolhat e körbe (pl. hosszabb távollét után a munkába visszatérők: a kialakult gyakorlatnak megfelelően 6 havi távollét már indokol oktatást). *Ismétlődő* munkavédelmi oktatásban minden munkavállaló részesül, a munkáltató által meghatározott gyakorisággal. Az ismétlődő oktatás célja a már megszerzett elméleti ismeretek felújítása, és ha szükséges, a gyakorlati oktatás keretében elsajátítható tudnivalók felelevenítése, továbbá az eltelt időszak értékelése (pl. balesetek, ellenőrzések, beszámolók tanulságai alapján).

Rendkívüli munkavédelmi oktatásról a Mvt. és más jogszabály nem rendelkezik. Ez a korábbi jogi kötelezettség, hagyományos alapon, a legtöbb közép- és nagyvállalkozás munkavédelmi rendjében megtalálható, szakmailag mindenképpen helyeselhető. A rendkívüli

oktatás célja, hogy az előírt aktuális alkalmon túlmenően, tanulságos esethez kötődően alkalmat biztosítson egy súlyos baleset, rendkívüli esemény, üzemzavar, kvázi baleset megelőzési kérdéseinek, tanulságainak megbeszélésére. Indokolhatja az ilyen oktatás megtartását egy átfogó hatósági ellenőrzésből levonható következtetések elemző megtárgyalása.

A Mvt. nem állapít meg az oktatás tárgyára vonatkozóan részletszabályokat, de az adott joghely (55. §) számos eleme orientál a feltételekről. Ezekben az „elméleti és gyakorlati ismeretek" képezik az oktatás tárgyát, a „szükséges szabályok, utasítások és információk" megismerésére, elsajátítására vonatkozóan. Az oktatás eredményességét egyéb közvetett utalások tartalmazzák: „készség és jártasság", az ismeretek „elsajátítása", az azzal való „rendelkezés".

Követelmény, hogy az oktatás szóbeli és gyakorlati tárgyát és időtartamát a helyi viszonyok figyelembevételével, a munka jellegének és veszélyességének megfelelően differenciáltan úgy kell meghatározni, hogy a dolgozók a biztonságos munkavégzéshez szükséges jártasságot és készséget megszerezzék.

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

nak – aki a munkavédelmi oktatás során szerzett ismereteket a készség szintjén elsajátította – biztonságosabbá válik a a munkavégzése. Jártasságot szerez a gyakorlás és az oktatás során megszerzett felkészültségével a munkatevékenység magasabb szintű és biztonságosabb végzésére. Lényegében közbenső fok ez az ismeret és a készség között. Célszerűen akkor jár el helyesen a munkáltató, ha a munkavédelmi oktatás elméleti részének oktatásánál a megfelelő jártasságot követeli meg, viszont a gyakorlati oktatás vonatkozásában törekedni kell a készség szintjén történő elsajátítására.

Az oktatási tematikát általánosságban a munkavédelmi szempontból fontos utasítások, szabályok képezik. Ezek részben jogszabályok vonatkozó részei (munkavédelmi rendeletek, veszélyes tevékenységek biztonsági szabályzatai, a munkavédelemmel összefüggő pl. közlekedésbiztonsági, tűzrendészeti, egészségügyi, elsősegélynyújtási, környezetvédelmi előírások), részben belső utasítások (ügyrendek, munkavédelmi szabályzat, a munkahelyre vonatkozó utasítások, technológiai, műveleti, kezelési, karbantartási utasítások, mentési, menekülési terv, üzemrend stb.), műszaki dokumentációk, szabványok, egyéb kezelési előírások. Az oktatási tematikát a munkabiztonsági és a munkaegészségügyi szakemberek állítják össze.

8.2.) Az oktatás ideje és gyakorisága

„Az oktatást rendes munkaidőben kell megtartani, és szükség esetén időszakonként – a megváltozott vagy új kockázatokat, megelőzési intézkedéseket is figyelembe véve – meg kell ismételni" [Mvt. 55. § (1) bekezdés]. Ez azt jelenti, hogy az oktatást semmiképpen nem lehet a dolgozóra terhelni (sem a magánideje csökkentésével, sem más anyagi hátrányt okozva). A fenti törvényhelyen az is rögzítésre kerül, hogy az oktatást időszakonként meg kell ismételni. Az oktatás gyakorisága függ a munkakörtől, azaz a végzett tevékenység veszélyességétől. Célszerű valamennyi fizikai munkakörű dolgozót tényleges oktatásban részesíteni legalább évente, de találkozhatunk havi, negyed- és féléves intervallumokkal is. A nem fizikai munkakörben dolgozók (és a termelésirányításban közvetlenül részt nem vevők) esetében a korábbi előírásoknak megfelelő forma is alkalmazható, azaz az oktatási tananyag elsajátításáról írásban nyilatkoznak. Az ismétlődő oktatás tematikája vegye figyelembe a munkakörhöz kapcsolódó ismereteket, az előző oktatás óta bekövetkezett szakmai és normatív változásokat, tapasztalatokat.

9.) Munkaköri orvosi alkalmassági vizsgálatok

A munkáltatónak írásban szabályoznia kell a munkaköri alkalmassági vizsgálatok rendjét, valamint a vizsgálatokkal kapcsolatos feladatait, továbbá azokat a munkaköröket, amelyekben a megterhelések

miatt a sérülékeny csoportba tartozó személyek nem foglalkoztathatók. A szabályozás kidolgozásához a munkáltatónak ki kell kérnie a foglalkozás-egészségügyi orvos véleményét. A munkáltató köteles a munkavállalókat a rendeletben előírt vizsgálatokra rendelni.

9.1.) Az időszakos vizsgálatok gyakorisága, biológiai monitorozás

A szervezett munkavégzés keretében foglalkoztatottak időszakos alkalmassági vizsgálaton vesznek részt a munkaköri alkalmasság újbóli véleményezése céljából. Az időszakos vizsgálatok alanyait, a vizsgálatok gyakoriságát a rendelet szabályozza.

Néhány példa:

- A 18. életévét be nem töltött munkavállalónál évente történik a vizsgálat.
- A fokozottan baleseti veszéllyel járó munkakörben foglalkoztatott ilyen tevékenységet végző munkavállalónál a mellékletben szereplő gyakoriséggal.
- Mozgó munkaeszközök – például emelőgépek –, munkaeszközök mozgó elemei, haladó (mozgó) termékek, alapanyagok, félkész és késztermékek mellett vagy közelében végzett munka esetében 40 éves korig háromévenként, 40–50 életév között kétévenként, 50 év felett évenként kell elvégezni az időszakos vizsgálatokat.

– A rendelet melléklete szerinti fizikai, kémiai kóroki tényezők hatásának kitett munkavállaló esetében, az ott meghatározott gyakorisággal. Az időszakos vizsgálatok meghatározott esetekben biológiai monitorozást is magukba foglalnak. A biológiai monitorozáshoz szükséges vizsgálatokat a rendelet szerinti gyakorisággal kell elvégezni.
– A fokozott pszichés terhelésnek kitett munkavállalónál évente történik a vizsgálat.
– A külön jogszabály szerinti, a biológiai tényezők hatásának kitett munkavállalók egészségének védelme érdekében, biológiai tényezők hatásának kitett munkavállalónál évente kell elvégezni a vizsgálatot.
– A jogszabályban nem szereplő és idült vagy késői hatású veszélyes anyagok esetében, a munkáltatótól megkapott biztonsági adatlapon szereplő információk alapján évenként időszakos munkaköri alkalmassági vizsgálatot kell végezni.

Az időszakos munkaköri, illetve szakmai alkalmassági vizsgálatot végző orvos a vizsgálati eredmények alapján a rendeletben előírtaknál rövidebb érvényességi időt is megállapíthat.

10.) A munkahelyen alkalmazandó biztonsági és egészségvédelmi jelzések

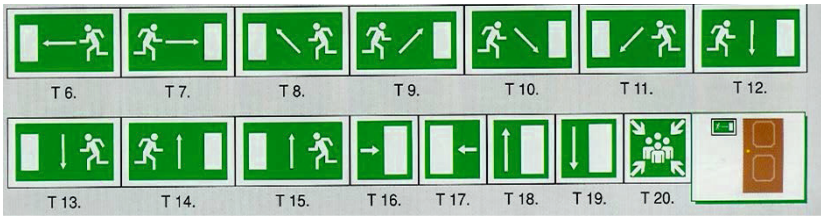
Biztonsági és egészségvédelmi jelzés (a továbbiakban együtt: biztonsági jelzés): meghatározott mértani forma, szín-, hang-, fény-, képjel (piktogram), emberi testmozgás útján adott olyan információ, amely – az egyéb munkavédelmi követelmények teljesülése mellett – lehetővé teszi, hogy a munkát végzők és a munkavégzés hatókörében tartózkodók időben felismerhessék a veszélyforrásokat (kockázatokat).

Biztonsági jel, meghatározott mértani forma, szín- és képjel- (piktogram) kombinációjával létrehozott, rögzített elhelyezésű jel, amely lehet:

- tiltó jel: olyan biztonsági jel, amely veszélyes magatartást tilt;
- figyelmeztető jel: olyan biztonsági jel, amely valamely veszélyforrásra hívja fel a figyelmet;
- rendelkező jel: olyan biztonsági jel, amely meghatározott magatartást ír elő;
- elsősegély- vagy menekülési jel: olyan biztonsági jel, amely a vészkijárat helyét, az elsősegélynyújtó helyre vezető utat vagy valamilyen mentési eszköz elhelyezését jelzi;
- tűzvédelmi tájékoztató jel: olyan biztonsági jel, amely tűzvédelmi berendezés, eszköz vagy tűzoltó készülék elhelyezését jelzi,

– tájékoztató jel: olyan jel, amely az előzőekben megnevezett jelektől eltérő egyéb információt közöl (pl. iránymutató jelek).
– jelzőtábla, biztonsági jelet hordozó tábla, amelynek felismerhetőségét kellő megvilágítás biztosítja;
– kiegészítő tábla, a jelzőtáblával együtt alkalmazott, kiegészítő információt adó tábla;
– biztonsági szín, olyan szín, amelynek meghatározott jelentése van a biztonság szempontjából;
– képjel (piktogram), jelzőtáblán vagy világító táblán alkalmazott sematikus ábra;
– világító jel, átlátszó vagy áttetsző anyagból álló, belülről vagy hátulról kivilágított, vagy fénykibocsátó anyagból készült biztonsági jelet hordozó eszköz;
– hangjel, olyan előzetesen meghatározott jelentésű akusztikus jel, amelyet természetes vagy szintetizált emberi beszédhang alkalmazása nélkül bocsát ki az arra szolgáló eszköz;
– szóbeli kommunikáció, előre meghatározott formájú, természetes vagy szintetizált emberi hangon történő közlés;
– kézjel az irányítást végző személy karjának vagy kezének előzetesen meghatározott jelentésű mozgása vagy helyzete, amely veszélyt, illetve szükséges tevékenységet jelez.

10.1.) Menekülési utat jelző táblák



10.2.) Tűzvédelmi tájékoztató jel

Alakja: téglalap vagy négyzet.

Megjelenése: fehér piktogram vörös alapon. A vörös szín a jel felületének legalább 50%-át teszi ki.

Tűzivíz Létra Tűzoltó Tűzbejelentő

A munkáltató köteles biztonsági jelzéseket kihelyezni, karbantartani, azokat a munkakörülmények változásaiból adódóan vagy elhasználódásuk miatt cserélni, illetőleg a meglétükről meggyőződni. A munkáltatónak biztosítania kell, hogy a munkavállaló a biztonsági jelzések jelentését és a hozzájuk kapcsolódó munkavállalói kötelezettségeket elsajátítsa és a foglalkoztatás teljes időtartama alatt ismerje.

A munkavállalónak a biztonsági jelzéseket figyelembe kell vennie.

11.) Munkavédelmi megfelelőség, üzembe helyezés, létesítés, időszakos biztonsági felülvizsgálat szabályai

A 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 az üzemeltetését elrendeli vagy engedélyezi. A veszélyes létesítmény, munkahely, munkaeszköz, technológia üzemeltetését az üzemeltető munkáltatónak (a létesítményt építtető, a gépet, berendezést telepítő szervezeti egység vezetőjének) írásban kell elrendelnie.

11.1.) Veszélyes munkaeszköz

Veszélyes munkaeszköznek minősül:

- a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter rendeletében meghatározott munkaeszköz (Vhr. 1/a. számú melléklete),
- veszélyes 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. Továbbá a hatósági felügyelet alá tartozó munkaeszköz, gép vagy berendezés.

11.2.) A munkavédelmi üzembe helyezés feltétele

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 Mvt. szerinti követelményeket. A vizsgálat elvégzése munkabiztonsági és munka-egészségügyi szaktevékenységnek minősül. Munkahely, létesítmény, technológia tervezése, kivitelezése, használatba vétele és üzemeltetése, továbbá munkaeszköz, anyag, energia, egyéni védőeszköz előállítása, gyártása, tárolása, mozgatása, szállítása, felhasználása, forgalmazása, importálása, üzemeltetése a munkavédelemre vonatkozó szabályokban meghatározott, ezek hiányában a tudományos, technikai színvonal mellett elvárható követelmények megtartásával történhet.

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 megfelelőségi nyilatkozatok, tanúsítványok,

– a szükséges hatósági engedélyek,

– az üzemeltetéshez szükséges utasítások.

Jogszabályban meghatározott egyes veszélyes munkaeszközök üzembe helyezésének feltétele továbbá az adott munkaeszköz megfelelőségi vizsgálatán alapuló, a vizsgálat eredményét is tartalmazó, akkreditált szervezet által kiadott vizsgálati jegyzőkönyv.

11.3.) Próba- vagy kísérleti üzemeltetés

Ha 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. A veszélyes munkaeszköz, technológia próba- vagy kísérleti jelleggel történő üzemeltetésére kizárólag a próba- vagy kísérleti jelleggel történő üzemeltetéstől független előzetes vizsgálatok lefolytatását követően kerülhet sor. Az ilyen jellegű üzemeltetés a 180 napot nem haladhatja meg.

11.4.) Ellenőrző felülvizsgálat

A munkaeszközök és használatuk biztonsági és egészségügyi követelményeinek minimális szintjéről szóló 10/2016. NGM rendelet az ellenőrző felülvizsgálatról a következőképpen rendelkezik:

– Veszélyesnek nem minősülő munkaeszköz esetében – ha annak biztonsága függhet a szerelés körülményeitől – a szerelést

követően, de még a használatba vétel előtt és minden egyes új telephelyre vagy munkahelyre történő mozgatás után a megbízott személy ellenőrző felülvizsgálat keretében meggyőződik a biztonságos szerelésről, az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos működés feltételeiről és körülményeiről. Az ellenőrző felülvizsgálat elvégzésének módját írásban kell meghatározni. A vizsgálat megállapításait és a megtett intézkedéseket jegyzőkönyvben kell rögzíteni.

Az üzembe helyezési, illetve az előzetes bejáráson részt kell vennie:

a) az engedély kiadására jogosult személynek;

b) a munkavédelmi vezetőnek;

c) az üzemeltetésért közvetlenül felelős vezetőnek;

d) foglalkozás-egészségügyi szakorvosnak;

e) a tűzvédelmi vezetőnek, a hatásköréhez tartozó esetekben.

Az üzemeltető szervezeti egység vezetőjének írásban nyilatkoznia kell arról, hogy a létesítmény, gép, berendezés a biztonságos használatra alkalmas állapotban van, azt üzemeltetésre átveszi.

Nem kell üzembe helyezési eljárást tartani a beépítésre nem kerülő eszköz esetében, ha annak alkalmasságát, megfelelőségét munkavédelmi tanúsítvány igazolja. Villamos készülékeknél azonban, ebben az esetben is meg kell vizsgálni a hálózatra csatlakoztatás feltételeit.

Az üzembe helyezési engedélynek tartalmaznia kell:

a) a gép, berendezés, készülék, létesítmény, részleg, munkahely stb. pontos megnevezését, telepítési helyét.

b) a gép, berendezés, készülék nyilvántartási (gyártási) számát, elektromos adatait, az érintésvédelmi és egyéb mérések eredményeit.

c) a tervező, kivitelező munkavédelmi nyilatkozatát.

d) az engedély jellegét (próbaüzem, ideiglenes, végleges).

A fenti pontokban említettek nem érintik az egyes szakhatóságok engedélyezési jogkörét.

Az olyan hiányosság esetében is, amely a működés alatt semmiféle kockázatot nem jelent, annak megszüntetéséig csak ideiglenes üzembe helyezési engedély adható ki, amelynek érvényességi időpontját pontosan meg kell jelölni.

Üzemeltetési dokumentáció (kezelési, karbantartási utasítás) nélkül üzembe helyezési engedélyt kiadni nem szabad.

Ha az elhelyezésnek előírt feltételei (a helyiség térfogata, alapterülete, megvilágítása, szellőztetése stb.) vannak, illetve ahhoz várhatóan építési-szerelési munkákra van szükség, akkor előzetes szemlét kell tartani az üzemeltetési feltételek elbírálásához, amelynek az eredményétől függően kell a további intézkedéseket (megrendelést, átalakítás tervezését stb.) megtenni. Az üzembe helyezési engedély nélküli működtetés tilos! Munkavédelmi üzembe helyezé-

si, használatba vételi engedéllyel szabad használatba venni minden új, átalakított épületet, létesítményt vagy munkahelyet. Az üzembe helyezési engedély meglétét a műszaki átadáson a munkavédelmi vezető ellenőrzi.

Külső téren csak olyan berendezés helyezhető üzembe, amely esetében a gyártó vagy meghatalmazott képviselője biztosítja, hogy:

a) a berendezés környezeti zajkibocsátása megfelel az erre vonatkozó külön rendelet előírásainak;

b) elvégezték a Kormányrendelet szerinti megfelelőség-értékelési eljárást;

c) a berendezés megfelelőségi jelöléssel ellátott, és azon a garantált zajszintet feltüntették, valamint rendelkezik megfelelőségi nyilatkozattal.

11.5.) Áttelepítés, újraindítás

Áttelepítés: munkavédelmi szempontból korábban üzembe helyezésre kötelezett munkaeszköz olyan áthelyezése, amely üzembe helyezési, üzemeltetési körülményei tekintetében lényeges változást okoz. Újraindításról beszélünk az olyan – munkavédelmi szempontból korábban üzembe helyezett – munkaeszköz, technológia újbóli üzembe helyezése, amelyet műszaki okból egybefüggően 30 napot meghaladóan nem használtak, vagy amelyen teljes szétsze-

reléssel együtt járó javítási munkafolyamatot végeztek. A megfelelőségi nyilatkozatra vonatkozó feltételt, kivéve a munkavédelmi üzembe helyezésre előírt rendelkezéseket, kell alkalmazni a veszélyes munkaeszköz és technológia újraindítása, áttelepítése esetén is. Az üzemen belüli átalakítások gyakran a már üzembe helyezési eljáráson átesett munkaeszközök áthelyezésével, áttelepítésével járnak. Az áttelepítés oka lehet a technológiai folyamatok változása, korszerűsödése. Az áttelepítés az üzemcsarnokon belül is történhet, de más csarnokba is történhet a munkaeszközök áthelyezése. Az áthelyezésnél törekedni kell arra, hogy a munkavégzés körülményei ne változzanak (megvilágítás, a munkaeszköz kiszolgálásához szükséges mozgástér, közlekedési út, a zaj- és rezgésterhelés stb.). Ilyen esetben az áttelepítés után nem kell a veszélyes munkaeszközt újból üzembe helyezni. A munkakörülmények változatlanságáról azonban mérésekkel szükséges meggyőződni.

11.6.) Időszakos biztonsági felülvizsgálat

A Munkavédelmi törvény nem csak a létesítéskor (üzembe helyezés) követeli meg, hogy a munkaeszköznek, a technológiának az egészséget nem veszélyeztetető, biztonságos munkavégzésre alkalmas állapotban kell lennie, hanem az üzemeltetés teljes időszakában. Ezért fontos a megfelelő karbantartás, illetve időszakonként biztonsági

ellenőrzés elvégzése. Az időszakos biztonsági felülvizsgálat a biztonságos műszaki állapot megőrzéséről való meggyőződést és e tény dokumentálását jelenti.

Az időszakos biztonsági felülvizsgálat szabályait a Mvt. 23. § (1) bekezdése tartalmazza.

A törvény szerint időszakos biztonsági ellenőrzésnek kell alávetni:

– a veszélyes technológiát,
– a veszélyes munkaeszközöket,

valamint azokat a munkaeszközöket, amelyek vizsgálatát:

– jogszabály (Hegesztési Biztonsági Szabályzat, Emelőgép Biztonsági Szabályzat),
– szabvány,
– a rendeltetésszerű és biztonságos üzemeltetésre, használatra vonatkozó dokumentáció előírja.

11.6.1.) A vizsgálatot végzőre vonatkozó követelmények

Az időszakos biztonsági felülvizsgálat elvégzését (a veszélyes technológia kivételével):

– szakirányú képzettséggel és munkavédelmi szakképzettséggel rendelkező, azaz munkabiztonsági szaktevékenységként erre képesítéssel rendelkező személy,

– az akit erre egyéb jogszabály feljogosít (pl. Emelőgép Biztonsági Szabályzat szerint)
– az az akkreditált szervezet, amelynek akkreditációja meghatározott gépek, gépcsoportok időszakos biztonsági felülvizsgálatára jogosít végezheti. A veszélyes technológiák időszakos biztonsági felülvizsgálatát csak szakirányú munkabiztonsági szakértői engedéllyel rendelkező személy végezheti. A hatósági vizsgálatot végzőkre vonatkozó előírásokat a hatósági felügyeletről szóló jogszabályok írják elő, pl. a nyomástartó és töltő létesítmények műszaki-biztonsági hatósági felügyeletéről szóló 2/2016. NGM rendelet, a bányafelügyelet hatáskörébe tartozó egyes nyomástartó berendezések hatósági felügyeletéről szóló 23/2006. (II. 3.) Kormány rendelet. Az időszakos biztonsági felülvizsgálatot az üzemeltetőnek 5 évente kell elvégeznie. Ettől több esetben el kell térni, ha jogszabály, szabvány vagy üzemeltetési dokumentáció ennél gyakoribb felülvizsgálatot ír elő.

11.6.2.) A vizsgálat elvégzése, dokumentálása

Az időszakos biztonsági felülvizsgálat során a következőkben részletezett szempontok szerint kell eljárni, s azt jegyzőkönyvbe foglalni:

– a megjelölt munkaeszköz azonosítása, a munkaeszközhöz tartozó dokumentáció vizsgálata, azonosítása,

- az alkalmazott biztonsági berendezések működő- és védelmi képességének vizsgálata,
- a biztonságos üzemeltetés, vagy működtetés vizsgálata, az üzemeltetés során fellépő egészségkárosító kockázatok, veszélyforrások (pl. légszennyeződés, zaj, klímatényezők), megvilágítással kapcsolatos mérések,
- a magyar nyelvű (más nyelvű!) feliratok, szín- és alakjelek megléte, értelmezhetősége,
- hangjelzések működő képességének és a kibocsátott jel megfelelőségének vizsgálata,
- érintésvédelmi mérések eredményeinek értékelése,
- azoknak a vizsgálatoknak a rögzítése, amelyet a vizsgáló elfogadott és amely alkalmas a követelmény beazonosítására, a hivatkozás feltüntetésével (rendelet, szabvány),
- a mások által tanúsított, elfogadott vizsgálati eredmények, és azok azonosítója (pl. érintésvédelmi vizsgálat),
- követelményjegyzék, mely alapján a vizsgálatot végezték,
- az előző vizsgálati jegyzőkönyv kelte, száma,
- az EK-megfelelőségi nyilatkozat adatai,
- a vizsgálat végzésének helye, módja,
- a vizsgálathoz használt eszközök leírása, műszer esetén a mérési tartomány, a pontossági osztály,

- a vizsgálat kezdetének és lezárásának időpontja,
- a vizsgálatot végző személy neve, képesítése, a vizsgálat elvégzésére jogosító dokumentum adatai,
- összefoglaló értékelés arról, hogy a munkaeszköz kielégíti-e az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit, ha nem, akkor milyen intézkedések megtétele után vehető használatba,
- a vizsgálatot végző aláírása.

11.7.) Időszakos ellenőrző felülvizsgálat

Az időszakos ellenőrző felülvizsgálatra kötelezett munkaeszközt, a felülvizsgálat gyakoriságát és módját írásban kell meghatározni, figyelemmel az üzemeltetés körülményeire, a munkaeszközt érintő szabványokban foglaltakra és a gyártó által összeállított használati utasítás, üzemeltetési, karbantartási dokumentáció előírásaira. A leghosszabb felülvizsgálati időszak nem haladhatja meg az 5 évet.

12.) Munkavédelmi ellenőrzések

A munkáltató a munkavédelemre vonatkozó szabályok megtartására és megtartatására köteles. Ezért fontos a szabályok ismerete, helyes értelmezése, azaz a jogkövetés. A munkaadónak ismernie kell a legfontosabb munkavédelmi elveket, szabályokat, a tevékenységi körre

vonatkozó szakmai ismeretek munkavédelmi vonatkozásait, azonban a jogkövetés – szakemberei – a munkavédelmi feladatokat ellátó munkatársai tevékenysége útján valósítható meg.

A munkavédelmi szabályok megtartatásának fontos eszköze a munkáltató – és erre feljogosított megbízottjainak – belső munkahelyi munkavédelmre irányuló ellenőrzése.

12.1.) Az ellenőrzés megvalósulása

- A munkavédelmi szakember (szervezet) rendszeres munkavédelmi ellenőrzési tevékenysége.
- A vezető, termelésirányítók tevékenységbe épített rendszeres (napi) ellenőrzése.
- Egyedi ellenőrzések (célellenőrzések, utóvizsgálatok, alkoholszondás ellenőrzések).
- Vezetői (bizottsági szintű) helyszíni szemlék lefolytatása (első számú- és középvezetők évi 1–2 ellenőrzése).
- Soron kívüli ellenőrzések.
- Hatósági ellenőrzéssel együttműködésben lebonyolított bejárás.

A belső ellenőrzéssel kapcsolatban külön teszünk említést az alkoholos befolyásoltság ellenőrzésének néhány kérdéséről, valamint az ellenőrzések dokumentálásáról.

12.2.) Alkoholos befolyásoltság ellenőrzése

A munkavállaló csak biztonságos munkavégzésre alkalmas állapotban, a munkavédelemre vonatkozó szabályok, utasítások megtartásával, a munkavédelmi oktatásnak megfelelően végezhet munkát.

Az előzőekben szóltunk a munkavédelmi ellenőrzésekről, így egyértelmű; annak rendszeres ellenőrzése is kötelessége a munkáltatónak, hogy a dolgozó a biztonságos munkavégzésre alkalmas állapotban végezze a munkáját, többek között ne legyen alkoholtól befolyásolt állapotban.

Szögezzük le tehát, a munkavállaló a munkaidőben soha nem lehet alkoholtól befolyásolt állapotban.

Ha a munkavállaló a munkaviszonyából eredő előbbiek szerinti kötelezettségét megszegi, vele szemben a munkáltató a törvénynek megfelelő hátrányos jogkövetkezményt alkalmazhat. A munkáltató megfelelő vizsgálattal is jogosult, illetve köteles rendszeresen ellenőrizni azt, hogy a munkavállalók megtartják-e az alkoholos befolyástól mentességre, illetve az alkoholtilalomra vonatkozó rendelkezéseket. Ha a munkáltató, illetve megbízottja visszaél az ellenőrzés jogával, azaz a jogot rendeltetésével össze nem férő célból gyakorolja a munkavállaló megtagadhatja a közreműködést. Ha a vizsgálat a kötelezettségszegést kizárja, a munkavállalóval szemben hátrányos intézkedésnek helye nincs.

12.3.) Az ellenőrzések dokumentálása

A dokumentálás jegyzőkönyv formájában történik. Az általános jegyzőkönyvi formátum (keltezés, résztvevők, a helyszín, technológia, dolgozók pontos megnevezése) mellett a következőket is tartalmazza:

- feltárt hiányosságok megállapítása,
- a megszüntetés ütemezése:
- felelősök
- határidők
- utóellenőrzés időpontja megjelölésével.

A munkavédelemi ellenőrzéssel érintett munkavállaló véleményét, nyilatkozatát is bele kell foglalni a jegyzőkönyvbe. A munkavédelmi belső ellenőrzést szervesen kiegészítik a tárgyi feltételekre (munkaeszközökre) vonatkozó ellenőrzési, megelőzési vizsgálati módszerek, valamint az időszakos biztonsági ellenőrzés, üzembe helyezés, ellenőrző felülvizsgálat elvégzésének ellenőrzése.

13.) Munkavédelmi dokumentációk és azok használata

- Munkavédelmi szabályzat
- Munkavédelmi szempontú kockázatelemzés (beleértve a kémiai, biológiai kockázatelemzést is)
- Orvosi vizsgálatok rendjének meghatározása
- Egyéni védőeszköz meghatározása

- Közlekedés rendjének meghatározása
- Egyedi munkautasítások
- Munkavédelmi oktatási tematikák
- Munkavédelmi oktatási napló
- Technológiai utasítás
- Műveleti utasítás
- Kezelési utasítás
- Munkahelyi sérülési napló
- Munkabaleseti nyilvántartás

14.) Munkabalesetek, valamint foglalkozási megbetegedések, balesetből eredő károk megtérítésének szabályai

A munkáltató a munkavállaló teljes kárát köteles megtéríteni. Nem kell megtéríteni azt a kárt, amellyel kapcsolatban bebizonyítja, hogy bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható.

Nem kell megtéríteni a kárnak azt a részét, amelyet a munkavállaló vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.

Munkabaleset bekövetkezése során a munkavállaló kárát (elmaradt jövedelem, dologi kiadások, nem vagyoni kártérítés/sérelemdíj) a munkáltatónak a főszabály szerint meg kell fizetnie. Kivételek a fen-

ti tényállások alapján az üzeminek nem minősülő munkabalesetek. Foglalkozási megbetegedés során, a munkavállaló keletkezett kárát a munkabaleseti kármegtérítésre vonatkozó jogi szabályozás, értelemszerű figyelembevétele alapján kell elbírálni.

15.) Halálos és súlyos balesetek tanulságai

15.1.) A munkabaleset részletes leírása

Sérült baleset napján reggel fél 8 órakor kezdett dolgozni, mint gépkocsivezető. Feladata volt az XYX–121-es rendszámú kamionnal munkát végezni. Pénteken (2018.10.12.) Horvátországban volt ezzel a kamionnal és üres fémketreceket hozott vissza, az autó azzal ¾ részig volt megrakva. Hétfőn reggel ezeket az üres fémketreceket vitte a Metal Logics Kft.-hez Budapestre. A Metal Logics Kft. telephelyén beállt az üres göngyölegek lerakodó sávjába. Rögzítette a kamiont, elhúzta a ponyvát, kivette az oldaldeszkákat, mindezt a kamion bal oldalán. Öt sor fémketrecet leszedett a targonca, a sorok keresztbe értendők. Sérültnek nem kellett segíteni a targoncának a lerakodásnál. A targonca, mivel hosszú villája volt, le tudta venni a fémketrecet. Sérült csak a soronkénti rögzítésre szolgáló spanifereket szedte le mindig, egyszerre csak egy sorról. A fémketrecek 1×1 méteresek és 1 méter magasak, egy sorban 2 oszlop van, azaz 4 darab ketrec. A plató szélessége 2,5 méter,

így jobbról balra 25 centiméter üres rész maradt. Amikor a targonca elvitte a már nem rögzített ketreceket a platóról, akkor sérült fel akarta oldani a következő sort, vagyis arról akarta levenni a spanifert. Feloldotta a spanifert, annak az akasztós része a kezében volt, míg közben elfordult balra. Ebben a pillanatban a feje felett egy ketrec átrepült és érintőlegesen érintette a fejét, ami Ő hirtelen „popójával" a betonra „esett/ült". Ezután bal oldalára leesett a másik, azaz az alsó ketrec is, amely sérült bal oldalára esve megütötte a bal kezét és bal lábát. Sérült az eszméletét nem vesztette el. A targonca visszajött, vezetője szólt a műszakvezetőnek, mentőt hívtak és kórházba vitték a sérültet. Sérült a baleset meghallgatási jegyzőkönyvbe kérdésre elmondja: «Horvátországban targoncával rakták fel a ketreceket, spaniferrel én rögzítettem azokat. Nem néztem meg rakodáskor, hogy az alsó ketrecek fékei rögzített helyzetben vannak-e. Azért nem néztem meg, mert spaniferrel úgyis rögzítettem elmozdulás ellen. Ahol a Metal Logics Kft-nél álltam az autóval, ott az út kicsit pont felém, a lerakodási oldalra lejtett. Munkavédelmi oktatásban részesültem, munkámra balesetem előtt orvosilag alkalmas voltam, védőcipőt viseltem. A Metal Logics Kft. a balesetemre ráhatással nem volt."

A sérült testrészek: a gerinc 5. csigolya törése, bal kéz gyűrűs ujj és kisujj törése, a jobb és bal oldali csípőcsont törése a bal lábfej középcsont törése.

15.2.) Balesethez vezető okok

A balesetet a sérült figyelmetlensége okozta, melyből adódóan a baleset előtt többször megsértette a gépjárműről le- és felrakodás szabályait, beleértve a teher rögzítésének és annak megszüntetésére vonatkozó szabályokat, ezek a következők: felrakodás során nem figyelt a sérült arra, hogy az alsó platóval érintkező ketrec kerekei (két keréken van rögzítő fék, ketrecenként) rögzítve legyenek, azt csak spaniferrel rögzítette elmozdulás ellen. Amikor a balesetet okozó ketreceket rögzítő spanifert oldotta fel, nem győződött meg arról, hogy a spnifer rögzítés feloldása után a teher stabilan a gk. platóján marad-e, vagy esetleg megmozdul, meggurul. Amikor a sérült oldotta fel, lazította meg a ketreceket rögzítő spanifert, azt nem lassan, körültekintően tette, figyelve arra, hogy a lazítás során az megmozdul-e, hogy szükség esetén, az általa nem rögzített ketreckerekeken a rögzítő fékeket működésbe hozva, rögzítse a ketrecet elmozdulás ellen, mivel a kamion platója láthatóan „lejtett" bal oldalra, ami a baleset bekövetkeztében is szerepet játszott.

15.3.) Munkáltatói intézkedés hasonló balesetek megelőzése céljából

A sérültet figyelmeztetni kell arra, hogy a későbbiekben az általa vezetett gépjárműn szállított teher fel- és lerakodásánál figyelmesebben járjon el. Tartsa be a teher fel és lerakódása során általa is ismert biztonsági szabályokat, ami szerint a terhet a gépjármű platóján megfelelően biztosítani kell elmozdulás ellen, figyelembe véve a gépjármű platójának a megengedett/várható elmozdulási szögét a vízszinteshez viszonyítva. A teher lerakodása során a terhet rögzítő spanifer feloldását körültekintően kell végezni, és amennyiben a teher, jelen esetben a fémketrecek legkisebb rendellenes, leesésre, meggurálásra utaló mozgását észleli, a spanifer lazítását be kell fejezni és a ketrec platójával érintkező kerekeinek rögzítő fékjét (amit már felrakodáskor is meg kellett volna tennie) működésbe hozva kell azokat elmozdulás ellen biztosítani. Amennyiben a sérült a későbbiekben munkáját így, vagy hasonló egyenértékű biztonsággal és körültekintéssel végzi a hasonló baleseteket elkerülheti.