

16. Miért bírságot a munkavédelmi hatóság?

Milyen intézkedésekre jogosult a munkavédelmi felügyelő?

A munkaügyi hatóság a biztonságos munkavégzéssel kapcsolatos valamennyi előírás betartását vizsgálhatja. Ha valamilyen téren hiányosságot tapasztalnak, több intézkedés közül is választhatnak. Nem a vállalkozás megbüntetése a cél, hanem az, hogy az ott dolgozó emberek biztonságban legyenek.

Az ellenőrzést végző munkavédelmi felügyelő az alábbi intézkedésekre jogosult:

- arra kötelezheti a munkáltatót, hogy írásban **nyújtson számára tájékoztatást** egyes kérdésekben. Például bekérheti és megvizsgálhatja a kockázatértékelését.
- Ha hiányosságot tapasztal, akkor azok **megszüntetésére kötelezi** a munkáltatót egy adott határidőn belül.
- **Eltilthat** dolgozókat a munkavégzéstől, ha azt tapasztalja, hogy súlyosan megszegik a biztonsági előírásokat.
- **Felfüggesztheti** munkaeszköz vagy egyéni védőeszköz használatát, ha az nem rendelkezik a megfelelő tanúsítvánnyal.
- **Vizsgálatokat rendelhet el**, ha zajjal, rezgéssel, vegyi anyaggal kapcsolatos terhelést tapasztal.

Mikor szabnak ki bírságot?

A munkavédelmi hatóság mindenképpen **bírságot szab ki**, ha a kötelezettségek megszegése a dolgozók életét, testi épségét vagy egészségét súlyosan veszélyezteti. Különösen az alábbi esetekben:

- ha elmaradt a veszélyes munkaeszközök munkavédelmi üzembe helyezése,
- ha elmaradt a biztonsági felülvizsgálat,
- ha elmaradt a soron kívüli ellenőrzés, pedig indokolt lett volna,
- ha elmaradt a kockázatértékelés a legmagasabb veszélyességi osztályba tartozó vállalkozás esetén,
- ha a szükséges védőberendezések, az egyéni védőeszközök működésképtelenek vagy hiányoznak,
- ha több munkáltató egy időben történő tevékenysége esetén megszegik az összehangolási kötelezettségüket (pl. logisztikai központban, ahol több szállító is rakodik egy időben),
- veszélyes munkahelyen vagy veszélyes eszközzel végzett munka esetén, ha elmaradnak az előírt alkalmassági vizsgálatok,
- ha megszegik az egyes csoportokra érvényes foglalkozási tilalmat (pl. terhes nők, 18 év alattiak foglalkoztatásával kapcsolatban),
- ha valamilyen káros anyag kibocsátása a megengedett értéket meghaladja, és a szükséges védelem nélkül kell az embereknek dolgozniuk,
- ha rákkeltő hatással járó tevékenység esetén nem végeznek rendszeres méréseket,
- ha veszélyes munkaeszközzel, veszélyes munkahelyen az előírt létszámnál kevesebb ember végzi a munkát (Mvt.82.§ 2.).

Azt azonban jó szem előtt tartani, hogy *“a dolgozók életét, testi épségét vagy egészségét súlyosan veszélyezteti”* kategória körülbelül olyan, mint *“nem az út- és látási viszonyoknak megfelelően vezetett”*, vagyis sok mindenre ráhúzható (akár egy

érintésvédelmi védőkapcsoló ellenőrzésének elmulasztása, az elsősegélynyújtó vagy épp a munkavédelmi oktatás hiánya is veszélyeztetheti a testi épséget).

Mennyi lehet a bírság?

A fenti esetekben a munkavédelmi bírság 50 ezer és 10 millió forint közötti lehet. A hatóság a bírságot telephelyenként szabja ki, ha a munkáltatónak több telephelye is van, és a fenti szabálytalanságok többre is érvényesek. A konkrét bírság összege sok tényezőtől függ. Befolyásolja:

- a veszélyeztetés mértéke,
- a veszélyeztetett emberek száma,
- a veszély időtartama, és hogy ismétlődik-e vagy nem,
- a megsértett jogszabályi előírások mennyisége,
- a veszélyeztetés várható következményei,
- a sérülés és egészségkárosodás mértéke,
- a munkáltató dolgozóinak száma, éves árbevétele,
- az egészségügyi határ túllépésének mértéke,
- egyéb mulasztások és körülmények mérlegelése (Mvt.82.§ 5.).

Nem csak egyszer ellenőrzik

Fontos tudni, hogy a hatóságnak **utóellenőrzési kötelezettsége** is van. Azaz, nem lélegezhet fel, aki ilyen-olyan eredménnyel átesett egy alapos vizsgálaton. A munkavédelmi ellenőrök vissza fognak jönni, hogy a feltárt hibák, hiányosságok kijavítását is megvizsgálják. Ha újra megtapasztalják a korábbi hibákat, akkor ismét bírságnak érte, csak már magasabb összeggel.

Magánszemély is bírságozható

Ugyanakkor nemcsak a munkáltató, hanem **a szabálytalanságot elkövető magánszemély is bírságra számíthat**, ha mulasztását a hatóság deríti fel. A magánszemély közigazgatási bírsággal sújtható ilyen esetben. E bírság összege akár 500 ezer forint is lehet. Itt nem arról van szó, hogy a hatóság a védőeszköz nélkül dolgozó, vagy a biztonsági előírásokat megszegő munkavállalót büntetné. Ez a közigazgatási bírság inkább azokat a vezető állású dolgozókat fenyegeti, akik személyesen felelősek a szabálytalanságokért a munkahelyen. Például azt a vezetőt, aki igyekszik eltitkolni egy munkabalesetet, és elmulasztja annak bejelentését. Vagy akár azt a vezetőt, aki nem szólt, amikor a munkások egy veszélyes munkaterületen védősisak nélkül végeztek rakodást.

Büntethető a magánszemély, ha

- az egészséges és biztonságos munkavégzésre vonatkozó szabályokat megszegi, vagy **végrehajtásuk mellőzését eltűri**. E pont alapján lehet például azt a munkahelyi vezetőt is bírságozni, aki elnézi, hogy a rakodók védősisak nélkül dolgoznak egy ipari területen. De maga a dolgozó is bírsággal sújtható - a közigazgatási eljárás fogja majd megállapítani azt, hogy pontosan kik felelősek a szabályszegésért, és milyen mértékben.
- ha a munkabalesetekkel kapcsolatos nyilvántartás, kivizsgálás, bejelentés kötelezettségét nem teljesíti, esetleg valótlan adatokat közöl.
- ha a munkáltató képviselőjeként a munkavédelmi képviselő választására vonatkozó szabályokat megszegi, a képviselőt jogai gyakorlásában akadályozza (Mvt.82/D.§).

Nem a büntetés a cél

A munkavédelmi ellenőrzéseknek ugyanakkor egyáltalán nem az a célja, hogy minél több vállalkozót tudjanak megbírságotlani. A munkaügyi hatóság – mely jelenleg a Pénzügyminisztérium keretében működik – évről-évre kihirdeti legfontosabb ellenőrzési irányelveit, az éves vizsgálatok célzottjait. Nem nagy meglepetés, hogy idén is az építőipar, mezőgazdaság, feldolgozóipar, bányászat és egészségügy számíthat a legtöbb vizsgálódásra, hiszen ezek a legveszélyesebb területek. A hatóság kiemelt feladatai között ugyanakkor az is szerepel, hogy az ellenőröknek jelentős figyelmet kell fordítaniuk a tanácsadásra. A cél nem a büntetés, hanem a tájékoztatás. Az a fontos, hogy ismerethiány miatt ne történjen szabálytalan munkavégzés, s főleg ne következzen be munkabaleset csak azért, mert a vállalkozó nem volt tisztában valamelyik előírással.

17. A munkavédelmi képviselő

17.1. Mikor kell munkavédelmi képviselőt választani?

A képviselőt a dolgozók választják meg, a munkáltatónak csak a választás szabályos lebonyolítása a feladata. Minden olyan munkahelyen munkavédelmi képviselőt kell választani, ahol a **dolgozók létszáma meghaladja a 20 főt**. A létszám meghatározásához azonban a munkavédelmi törvény nem ad kapaszkodót, azaz -a veszélyességi osztályokba sorolás szempontján túl- nem részletezi, hogy milyen létszámadat alapján kell a 20 főt figyelembe venni. Jó megoldás, ha a munka törvénykönyvének az üzemi tanácsok választására vonatkozó szabályait vesszük figyelembe. Itt az előírás az, hogy a megelőző fél év átlagos létszámát kell alapul venni.

Lehet akkor is választást tartani, ha a vállalkozásnál **20-nál kevesebben dolgoznak**. Erre akkor kerülhet sor, ha a választást a vállalkozásnál működő szakszervezet, vagy a dolgozók többsége kéri. Tehát akár egy 10 főt foglalkoztató kisvállalkozásnak is le kell bonyolítani a képviselő megválasztását, ha a dolgozók közül hatan igényt tartanak erre (Mvt.70/A-77.§).

Ki legyen a munkavédelmi képviselő?

A munkavédelmi képviselő feladata az, hogy a dolgozók érdekében a jogszabályok betartását figyelemmel kövesse a vállalkozásnál. Nem árt, ha ehhez megfelelő tájékozottsággal és képzettséggel rendelkezik. Hiszen javaslatot tesz a munkavédelemmel, a munkaszervezéssel kapcsolatos kérdésekben, beléphet mindenhova, tájékozódhat, részt vehet a munkáltató döntéseinek előkészítésében. A jó hír az, hogy az ilyen széles körű tájékozottsággal rendelkező ember felkutatásáról nem a munkáltatónak kell gondoskodnia. A munkáltató nem felelős azért, hogy a dolgozók kit választanak meg munkavédelmi képviselőnek, de vannak különböző kötelezettségei:

- a munkáltatónak le kell bonyolítani a választást
- együtt kell működnie a megválasztott munkavédelmi képviselővel
- biztosítani kell, hogy a megválasztást követő 1 éven belül legalább 16 órás képzésben részt vegyen a munkavédelmi képviselő
- ezt követően minden évben lehetővé kell tennie egy 8 órás képzést. A képzések költségei a munkáltatót terhelik.