

Munkaügyi képviselő – az meg milyen csodabogár

Az, hogy nem találkoztál eddig még a munkaügyi képviselő intézményével, két dologra vezethető vissza: Ad 1.) Eddig csak az 50 főnél több személyt foglalkoztató cégeknél volt kötelező munkaügyi képviselőt választani, de most már a 20 fő fölött is kell munkaügyi képviselő. Az egyes foglalkoztatási tárgyú törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2016. évi LXXIX. törvény sok fontos módosítást tartalmaz. A jogszabály hatálybalépésének időpontja: **2016. július 8.**

Ad 2.) A könyvelők, adási és számviteli szakemberek legfeljebb a munkavállalók foglalkoztatásának kérdéseiben és a bérszámfejtésben tudnak az ügyfeleknek segítséget nyújtani.

A **munkavédelem** viszont egy olyan terület, amely speciális szakismeretet s szakmai támogatót igényel, így abban a könyvelő legfeljebb megfelelő további szakember ajánlásával tud segíteni a vállalkozásnak.

A **munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény** a következőket mondja ki:

- A munkavállalók az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő jogaik és érdekeik képviseletére jogosultak maguk közül ún. **munkavédelmi képviselőt választani.**
- A **munkavédelmi képviselő** - olyan, a munkavállalók által választott személy, aki a munkáltatóval való együttműködés során **képviselet** az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő **munkavállalói jogokat és érdekeket.**

A munkavédelmi képviselő - törvényben leírt - **jogosítványainak célja:**

- a hiányosságok feltárása,
- azok megszüntetése érdekében intézkedések kezdeményezése,
- ezek által a munkavédelmi helyzet javítása.

Munkavédelmi képviselő **választást kell tartani** minden munkáltatónál, ahol a munkavállalók **létszáma legalább 20 fő**. Eddig a határ **50 fő volt, de ezt a határt most leszállítják 20 főre, így igen sok vállalkozást érint a kötelezettség.**

Tehát minden, legalább 20 főt foglalkoztató munkáltatónál munkavédelmi képviselőt kell választani. A választás lebonyolítása és a feltételek biztosítása a munkáltató kötelezettsége;

Ha 20 főnél kevesebb munkavállalót létszáma, de

- a munkáltatónál a munkáltatónál működik szakszervezet, üzemi megbízott vagy

- ezek hiányában a munkavállalók többsége kezdeményezi a munkavédelmi képviselő választását, akkor ott is kell választani.

Nem választható munkavédelmi képviselővé az, aki a munkáltatónál munkaviszony keretében főtevékenységként a munkáltató megbízásából munkavédelmi feladatokat lát el.

A munkavédelmi képviselőt egyenlő, titkos és közvetlen szavazással öt évre választják. A megválasztott munkavédelmi képviselők személyéről a munkavállalókat tájékoztatni kell.

A munkavédelmi képviselő

- egyrészt mint munkavállaló köteles ellátni munkakörét,
- másrészt képviselnie kell az őt megválasztó munkavállalók érdekeit.

A munkaügyi képviselő számára a szükséges ismereteket, illetve azon frissítését évente – akár külső továbbképzés, akár belső képzés - formájában igazoltan biztosítani kell.


A munkavédelmi képviselő **jogosítványai** a következők:

- közvetlen tapasztalati (vizsgálódási) jog - helyszíni ellenőrzés, részvéte balesetvizsgálatban, kockázatértékelésben, kockázatbecslésben
- munkavállalókkal konzultáció joga
- tájékozódás joga - (munkáltatótól, munkavállalótól, hatóságtól)
- döntés-előkészítési jog (munkáltatói döntések véleményezése)
- eljárási és kezdeményezési jogosultságok (javaslattétel, munkahelyi munkavédelmi program kezdeményezése, szakértő igénybevétele, hatóság megkeresése, kollektív munkaügyi vita kezdeményezése)
- döntési jog (munkavédelmi szabályozásban együttdöntés)

A törvény kimondja, hogy a munkavédelmi képviselőt jogai **gyakorlása miatt hátrány nem érheti**.

Ha egy adott cégnél, ahol a jogszabály alapján kellene munkaügyi képviselőt választani, de azt elmulasztják megtenni, a munkaügyi ellenőrzés élhet bírságotlasi jogával. A munkaügyi bírságokról most külön nem írnék, de annyit minden cégvezető tud, hogy igen komoly összegek is kikerekedhetnek egy-egy ellenőrzésből.

A munkaügyi képviselői intézményről adott fenti tájékoztatás – természetesen – nem teljes! Sőt! Csak a legfontosabb ide



vonatkozó információkat szedtük össze. Ezzel is csak arra szeretnénk volna rávilágítani, hogy egy cégvezetőnek mennyi speciális ismeretre van szüksége ahhoz, hogy az adott vállalkozást szabályosan irányítsa. ... s arra is, hogy külső szakértők, tanácsadók, illetve azok szakmai ismeretei nélkül sok kockázat van egy adott vállalkozásban.

S még egy tévhit (amivel nagyon gyakran találkozunk): minden termelésen kívüli kérdés a könyvelő feladata. Az igaz, hogy a könyvelő mindenről szeretne tudni, mert mindennek lehet számviteli és adózási vonzata, de számos adminisztratív és speciális szaktudást, képzettséget igénylő terület van, amely nem tartozik, vagy jellegénél fogva nem is tartozhat a könyvelő feladatai közé. S hogy visszakanyarodjunk a munkaügyi képviselőválasztáshoz – ennek a megszervezése, ledokumentálása sem!