

Tisztelt Alapítvány

A munkáltatónk a Munkavédelmi Szabályzat kiadásához kérte a munkavédelmi képviselők véleményét, és az egyetértését.

Az egyeztetés során a társaságunk munkabiztonsági szaktevékenységet ellátó személyével vitánk alakult ki, amely eldöntéséhez szeretnénk kérni szíves segítségüket.

A válaszukat várva, és szíves segítségüket előre is megköszönve, üdvözlettel: egy munkavédelmi képviselő.

A vitatott kérdések:

1. A védőital juttatásnak mik a szabályai? A munkáltató korlátozhatja-e a védőital mennyiségét?

Kérdésére a válasz a következő jogszabályokban található. Ezek végrehajtásáról –a foglalkozás-egészségügyi szolgálat bevonásával és a munkavédelmi képviselőt egyetértésével- a munkáltatónak kell rendelkeznie.

Mvt.34.§ A szabadtéri munkahelyen — a munkavégzés jellegének és a munkakörülményeknek megfelelő műszaki megoldásokkal, munkaszervezéssel, egyéni védelemmel, melegedési lehetőséggel, védőitalal — gondoskodni kell a munkavállalók időjárás elleni védelméről.

**3/2002. (II. 8.) SZCSM–EüM
együttes rendelet**

a munkahelyek munkavédelmi követelményeinek minimális szintjéről

7.§(10) Ha a munkahelyi klíma zárttéri és szabadtéri munkahelyen a 24 °C (K) EH értéket meghaladja, a munkavállalók részére igény szerint, de legalább félóránként védőitalt kell biztosítani. A folyadékvesztéséget általában 14–16 °C hőmérsékletű ivóvízzel kell pótolni. E célra alkalmas azonos hőmérsékletű ízesített, alkoholmentes ital is, amelynek cukortartalma az ital 4 súlyszázalékát nem haladja meg, vagy amely mesterséges édesítőszerrel ízesített.

(11) A hidegnek minősülő munkahelyen a munkavállalók részére +50 °C hőmérsékletű teát kell kiszolgáltatni. A tea ízesítéséhez a (9) bekezdésben előírtak figyelembevételével cukrot, illetve édesítőszerrel kell biztosítani.

(12) A védőital és a tea elfogyasztásához legalább a dolgozók létszámát elérő mennyiségben, személyenként és egyéni használatra kiadott ivópoharakról kell gondoskodni. A védőital, valamint a tea készítése, tárolása, kiszolgálása a közegészségügyi követelmények betartása mellett történhet

2. Az egyéni védőfelszerelések tisztításáról történő gondoskodás a munkavállaló, vagy a munkáltató feladata?

A kérdés megválaszolásakor a munkavédelemről szóló 1993.évi XCIII. törvény előírásából kell kiindulni.

Mvt.56. § Az egyéni védőeszköz juttatásának belső rendjét a munkáltató írásban határozza meg. E feladat ellátása munkabiztonsági és munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősül.

Az Mvt.54.§ 7. pontja szerint a munkáltató köteles...

g) biztosítani a védőeszközök rendeltetésszerű használhatóságát, védőképességét, a kielégítő higiénés állapotát, a szükséges tisztítását, karbantartását (javítását), pótlását

Az Mvt.60.§ 1. pontja szerint a munkavállaló köteles...

b) az egyéni védőeszközt rendeltetésének megfelelően használni és a tőle elvárható tisztításáról gondoskodni;

A törvényben foglalt alapkövetelményeken túl figyelembe kell venni a 65/1999. sz. Eü.M. rendeletben foglalt követelményeket is.

Különös tekintettel:

4. § (1) A munkáltató gondoskodik arról, hogy a védőeszköz

- a) úgy nyújtson védelmet a munkakörnyezeti kockázatokkal szemben, hogy önmaga ne idézzon elő további veszélyt;
- b) feleljen meg a munkavégzés körülményeinek;
- c) az ergonómiai követelményeknek és a munkavállaló egészségi állapotának megfelelően;
- d) igazítás elvégzése után illeszkedjen viselőjére.

(2) Amennyiben egyszerre több kockázat fennállása szükségessé teszi, hogy a munkavállaló egy időben több védőeszközt használjon, ezeknek a védőeszközöknek összeillőknek és hatékonyaknak kell lenniük a fennálló kockázatokkal szemben.

(3) A védőeszköz használatának feltételeit – különösen viselhetőségének időtartamát – a kockázat súlyossága, a kockázatnak való kitettség gyakorisága, az egyes munkavállalók munkavégzési helyének jellemzői, valamint a védőeszköz teljesítménye és határfoka, valamint a védőeszköz viselése által okozott többletterhelés mértékének figyelembevétele alapján kell meghatározni.

(4) A védőeszköz személyes használatra szolgál, kihordási ideje nincs. Amennyiben a munkavégzés körülményei megkívánják, hogy valamely védőeszközt ne csak egy személy, hanem többen is használjanak, megfelelő intézkedéseket kell tenni annak biztosítására, hogy az ilyen használat ne jelentsen egészségügyi vagy higiénés kockázatot a használók számára.

(5) A védőeszközt a munkáltató ingyenesen biztosítja, továbbá karbantartás, tisztítás, javítás vagy csere útján gondoskodik arról, hogy a védőeszköz használható, valamint megfelelő higiénés állapotban legyen.

9. § (1) A munkáltató a védőeszköz juttatásának rendje meghatározásába a munkavédelmi képviselőt, valamint a foglalkozás-egészségügyi szolgálatot bevonja, akik jogosultak a védőeszköz kiválasztására javaslatot tenni.

(2) A munkavédelmi képviselő jogosult a védőeszköz biztosításáról és használatáról tájékoztatást kapni, az egyéni védőeszköz biztosításával és használatával kapcsolatos rendelkezések megsértése esetén megfelelő intézkedéseket kezdeményezni.

Az idézett jogszabályokból látható, hogy az egyéni védőeszközök kiválasztása és a használatukkal kapcsolatos eljárási kérdések meghatározása – bele értve tisztításukat, karbantartásukat- nagy körültekintést igénylő szaktevékenység. A szabályozás hatálybalépéséhez a munkavédelmi képviselő/ bizottság egyetértése szükséges.

Teljes körű tájékoztatás található: www.ommf.gov.hu/ Egyéni védőeszközök.

3. Az időszakos munkaköri és szakmai alkalmassági vizsgálatnak mik a szabályai? A munkáltató egyes munkaköreit ki jogosult, és hogyan minősíteni a vizsgálatok gyakoriságának meghatározásával kapcsolatban? A munkavállaló kötelezhető-e, és milyen esetben a rendeletben meghatározottnál gyakoribb vizsgálaton történő részvételre?

Kérdésére a választ a 33/1998.sz NM rendeletben és a munkavédelemről szóló törvényben találhatja meg:

33/1998. (VI. 24.) NM rendelet

a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről

A munkáltató, a munkaügyi központ, illetve a szakképző intézmény feladatai:

15. § (1) A munkáltatónak írásban kell meghatároznia

a) a munkaköri alkalmassági vizsgálatok rendjét, valamint a vizsgálatokkal kapcsolatos feladatait, beleértve az időszakos munkaköri alkalmassági vizsgálatok irányát és gyakoriságát is, figyelemmel a 3. számú mellékletben foglaltakra is.

A Mvt. szerint:

Mvt.49. § (1) A munkavállaló csak olyan munkára és akkor alkalmazható, ha

— annak ellátásához megfelelő élettani adottságokkal rendelkezik,

— foglalkoztatása az egészségét, testi épségét, illetőleg a fiataloké egészséges fejlődését károsan nem befolyásolja,

— foglalkoztatása az utódaira veszélyt nem jelent,

— mások egészségét, testi épségét nem veszélyezteti, és a munkára — külön jogszabályokban meghatározottak szerint — alkalmasnak bizonyult.

Az egészségügyi megfelelőségről előzetes és — külön jogszabályban meghatározott munkakörökben — időszakos orvosi vizsgálat alapján kell dönteni.

(2) A tevékenység szerinti miniszter meghatározott munkakörök (foglalkozások) tekintetében előírhatja, hogy az (1) bekezdésben foglaltakon túl pályaalkalmassági vizsgálat is szükséges, továbbá a vizsgálat rendjét az egészségügyért felelős miniszterrel egyetértésben határozza meg.

Mvt.50. § A munkavállaló csak olyan munkával bízható meg, amelynek ellátására egészségileg alkalmas, rendelkezik az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéshez szükséges ismeretekkel, készséggel és jártassággal.

A munkavállaló köteles:....

Mvt. 60.§ (1)

f) a részére előírt orvosi — meghatározott körben pályaalkalmassági — vizsgálaton részt venni;

Fentiekből következően a munkáltatónak- a foglalkozási szolgálat bevonásával- meg kell határoznia írásban az idézett rendelet szerint az orvosi vizsgálatok rendjét. Ennek hatályba lépéséhez a munkavédelmi képviselő (bizottság) egyetértése szükséges.

Reméljük, hogy a kérdéseire adott válaszainkkal hozzájárultunk a problémák jogszabályoknak megfelelő megoldásához.

Köszönjük, hogy Alapítványunkhoz fordult.

A Munkavédelmi Képviselőkért Alapítvány nevében üdvözlettel

Hartai Ferenc