

JOGI FÓRUM PUBLIKÁCIÓ

Munkavédelmi képviselő(k) választása lépésről lépésre

Szerző:

dr. Harikné dr. Havasi Beáta

kézirat lezárva:

Szécsény, 2023. március 1.

1. Bevezetés

A munkavédelmi képviselő olyan, a munkavállalók által választott személy, aki a munkáltatóval való együttműködés során képviseli az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő munkavállalói jogokat és érdekeket.¹

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (továbbiakban: munkavédelmi törvény) 70/A. § (1) bekezdés a) és b) pontja értelmében munkavédelmi képviselő választást kell tartani minden munkáltatónál, ahol a munkavállalók létszáma legalább húsz fő, illetve a húsz főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató munkáltatónál abban az esetben, ha azt a munkáltatónál működő szakszervezet, üzemi megbízott vagy ezek hiányában a munkavállalók többsége kezdeményezi. A választás lebonyolítása és a feltételek biztosítása a munkáltató kötelezettsége.

A munkavédelmi törvény tehát a munkavédelmi képviseletet nem teszi kötelezővé - még akkor sem, ha a munkáltató tevékenységi körének veszélyessége, a munkavállalók létszáma ezt indokolná -, hanem lehetőséget teremt arra, hogy a munkavállalók közvetlenül, minden kényszer nélkül megválasszathassák képviselőjüket.

2. A munkavédelmi képviselő választás lefolytatásának kötelező esetei

A jogalkotó a választás lebonyolítása tekintetében kötelezettséget ró azon munkáltatókra, ahol a munkavállalók létszáma legalább húsz fő, vagy ahol azt az arra jogosultak - a munkáltatónál működő szakszervezet, üzemi megbízott vagy ezek hiányában a munkavállalók többsége - kezdeményezik. Az előírás minden munkáltatóra, tehát - a korábbi² szabályozással ellentétben - nem csak a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) hatálya alá tartozó munkáltatóra vonatkozik, azaz a vállalkozásokra éppúgy, mint az intézményekre, közintézményekre. A bíróság

¹ A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (továbbiakban: munkavédelmi törvény) 70/A. § (1) bekezdés.

² A munkavédelmi törvény 2016. július 8-án hatályba lépett módosítása előtt (az egyes foglalkoztatási tárgyú törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2016. évi LXXIX. törvény 6. § - 24. §).

rámutatott egy jogeset³ kapcsán, hogy jogszerűtlenül jár el - a jogszabályban meghatározott minimum létszám feletti munkavállalóval rendelkező - foglalkoztató, ha nem folytatja le a választást arra hivatkozással, hogy munkavédelmi képviselő választását a munkavállalók és az érdekképviselő nem kezdeményezte.⁴ Gyakorta hivatkoznak a munkáltatók arra is, hogy munkavédelmi szakembert alkalmaznak, ezért nem kell munkavédelmi képviselőt választani. Ez az érvelés azonban nem helyes, mert a munkavédelmi képviselő nem azonos a munkavédelmi szakemberrel: még az utóbbit a munkáltató kéri fel az ez irányú szakfeladatok ellátására, addig a munkavédelmi képviselőt a dolgozók egymás közül választják ki és amíg a munkavédelmi szakembernek mindig kell rendelkeznie megfelelő szakirányú végzettséggel, megfelelő tapasztalattal, addig a munkavédelmi képviselőnek nem. A munkavédelmi képviselő feladata - többek között - a dolgozók kéréseit, észrevételeit, ötleteit a munkahely munkavédelmi biztonságának növelése és a balesetek elkerülésének érdekében továbbítani a munkavédelmi szakembernek vagy a munkáltatónak.

A munkavédelmi képviselő megválasztására vonatkozóan a munkavédelmi törvény szűkszavúan fogalmaz: „A munkavédelmi képviselőt egyenlő, titkos és közvetlen szavazással öt évre választják. A megválasztott munkavédelmi képviselők személyéről a munkavállalókat tájékoztatni kell. A munkavédelmi képviselők megválasztásának, megbízatása megszűnésének, visszahívásának rendjére, működési területére az Mt.-nek az üzemi tanács tagjaira, illetve az üzemi megbízottra vonatkozó rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni, ideértve a központi munkavédelmi bizottság megalakításának lehetőségét is.”⁵ Az Mt. üzemi tanács tagjaira (üzemi megbízottra) vonatkozó, valamint az Mt. 238. §-ban foglalt rendelkezések - értelemszerű - alkalmazása határozza meg a választás menetét.⁶

A jogszabályok mellett az Országos Munkavédelmi Bizottságnak (a továbbiakban: OMB), mint az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel kapcsolatos országos érdekegyeztetés

³ Legfelsőbb Bíróság Mfv.II.10.411/2007

⁴ Munkaügyi Értesítő ISSN 1217-4939, 2009. (19. évf.) 4. sz. (Peres ügyek c. rovat). 131-132. old.

⁵ A munkavédelmi törvény 70/A. § (3) bekezdés.

⁶ A munkavédelmi törvény 70/A. § (2) bekezdés.

legmagasabb fórumának a munkavédelmi érdekképviselőről szóló tájékoztatója és ajánlása⁷ adhat segítséget a munkavédelmi képviselő megválasztáshoz.

3. A foglalkoztatotti létszám meghatározásnak elvei

Mielőtt a munkavédelmi képviselő választás menetét ismertetném, fontosnak tartom tisztázni, hogy a foglalkoztatotti létszámot hogyan határozzuk meg, átlagos létszámot vagy átlagos statisztikai létszámot veszünk-e figyelembe? Az elhatárolás szempontjait a főbb munkaügyi statisztikai fogalmakról és azok definícióiról szóló 3/2010. KSH-közlemény tartalmazza,⁸ megkülönbözteti a munkajogi és statisztikai állományi létszámot. Az alkalmazásban állók munkajogi állományi létszámába tartoznak a munkáltatónál munkaviszonyban álló személyek a munkavégzésre irányuló jogviszony létesítésének napjától a jogviszony megszűnésének napjáig. Azaz az adott munkáltatóval az Mt. szerinti munkaviszonyban (ideértve a szövetkezet és tagja, illetve a társas vállalkozás és tagja között létrejött munkaviszony jellegű jogviszonyt) közalkalmazotti, közszolgálati, hivatásos szolgálati - ideértve a szerződéses katonákat is - bírói, ügyészi szolgálati, igazságügyi alkalmazotti jogviszonyban állókat kell figyelembe venni. Az alkalmazásban állók statisztikai állományi létszámába ennél szűkebb kör tartozik. Ide sorolandók a munkáltatónál munkavégzésre irányuló jogviszonyban állók, azonban számos kivétel sorol fel a közlemény. A teljesség igénye nélkül ilyen kivételek:⁹ az egyszerűsített foglalkoztatás keretében dolgozók, akik csak akkor számítanak a statisztikai létszámba, ha 5 munkanapot meghaladja a foglalkoztatásuk. A fentiekből következik, hogy az alkalmi munkavállalók nem tartoznak a statisztikai létszámba (a munkáltatók ugyanis összesen 5 egymást követő naptári napra köthetnek velük szerződést). Ugyancsak nem tartoznak bele a különböző gyermekgondozási ellátásban részesülők, a fizetés nélküli szabadságukat töltők, valamint a munkaerő-kölcsönzés keretében munkát végzők. Ami a megbízási szerződéssel foglalkoztatottakat, részmunkaidős munkavállalókat illeti, őket akkor kell számításba venni, ha havi átlagban legalább 60 órában

⁷ Az Országos Munkavédelmi Bizottságnak (továbbiakban: OMB) a munkavédelmi érdekképviselőről szóló tájékoztatója - 2022.07.06. - http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=172&hir_reszlet=857 (2023. február 10.).

⁸ 3/2010. (IV. 2.) KSH közlemény - a főbb munkaügyi statisztikai fogalmakról és azok definícióiról

⁹ A pontos és részletes szabályozás a főbb munkaügyi statisztikai fogalmakról és azok definícióiról szóló 3/2010. (IV. 2.) KSH közleményben - melléklet 2.2. pontjában olvasható.

foglalkoztatva vannak. Ugyancsak nem kell számításba venni az állásukból felfüggesztett személyeket, a felmondási idő alatt a munkavégzés alól felmentett munkavállalókat.¹⁰

A munkavédelmi törvény nem tartalmaz rendelkezést a létszám meghatározását, számítását illetően, így az OMB ajánlását¹¹ tudjuk ehelyütt segítségül hívni, mely szerint a munkavállalói létszám meghatározásánál a féléves statisztikai létszámot célszerű figyelembe venni. Ez némiképpen ellentmond annak, hogy a választás lebonyolítására irányadó az üzemi tanács választás és - bár kétségtelenül ezen jogszabály alkalmazást a munkavédelmi képviselő választás kapcsán nem rendeli alkalmazni a munkavédelmi törvény - az üzemi tanács választásánál pontosan rögzítve van, hogy a létszám meghatározásakor választási bizottság megalakítását megelőző félévre számított átlagos létszámot kell figyelembe venni.¹²

„[A] munkáltató önálló telephelyén, részlegénél akkor lehet munkavédelmi képviselőt választani, ha a munkavédelmi törvény 54-56. §-okban meghatározott munkáltatói munkavédelmi jogosítványok az önálló telephely, részleg vezetőjét részben vagy egészben megilletik.”¹³
Az OMB - egy kérdésre adott válaszában - kifejti, hogy a munkavédelmi törvény és az Mt. nem tartalmaz olyan rendelkezést, amely tiltaná, hogy a munkavédelmi képviselőket választási körzetenként, pl. csarnokonként válasszák meg.¹⁴ Álláspontom szerint erre azonban csak két esetben van mód, egyrészt ha a választási körzetben van olyan személy, akit a munkáltatói munkavédelmi jogosultságok megilletnek, másrészt akkor, ha a területen folyó tevékenység jellegét, a telephelyek, részlegek számát, a munkavállalói létszámot és a munkarendet figyelembe véve a munkáltató ilyen döntést hoz. A munkáltatónak ezt alaposan meg kell fontolnia, hiszen egyoldalról a megválasztott személy nemcsak a munkavédelmi jogosultságok, hanem a kötelezettségek betartásában is a

10 A továbbiak lsd. a főbb munkaügyi statisztikai fogalmakról és azok definícióiról szóló 3/2010. (IV. 2.) KSH közleményben - melléklet 2.2. pont.

11 Az OMB-nak a munkavédelmi érdekképviselőről szóló tájékoztatója, 4.2 pont, 5. oldal - 2022. július 6. - http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=172&hir_reszlet=857 (2023.február 10.).

12 Mt. 236. § (1) bekezdés.

13 Munkavédelemi törvény 70/A. § (1) bekezdés d) pont.

14 Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség (továbbiakban: OMMF) - Munkavédelmi képviselők fóruma - Kérdések-válaszok, 6 oldal - 2018.02.05., https://mvff.munka.hu/index.php?akt_menu=560&oldal=6 (2023. február 10.).

munkáltató segítségére lehet az önálló telephelyen, részlegen; másoldalról kétségtelenül a munkavédelmi képviselő többletköltséggel jár a munkáltató számára.

4. A munkavédelmi képviselő választás jogszabályi háttere

A munkavédelmi képviselő választás részletes szabályait - mint már fentebb említettem - a munkavédelmi törvény részletesen nem tartalmazza, a 70/A § (3) szakaszban mindösszesen annyi szerepel, hogy a munkavédelmi képviselőt egyenlő, titkos és közvetlen szavazással öt évre választják. Ezen túlmenően a részletes eljárási szabályokat az Mt.-ben találjuk, ugyanis a jogszabályhely értelmében munkavédelmi képviselők megválasztásának, megbízatása megszűnésének, visszahívásának rendjére, működési területére az Mt.-nek az üzemi tanács tagjaira, illetve az üzemi megbízottra vonatkozó rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni. A törvény 70/A § (2) bekezdése szintén a Mt. alkalmazását írja elő amikor így fogalmaz: „A munkavédelmi képviselő választására az Mt. 238. §-át kell alkalmazni azzal, hogy az Mt. 238. § (2) bekezdésében foglaltakon túl nem választható munkavédelmi képviselővé az, aki a munkáltatónál munkaviszony keretében főtevékenységként a munkáltató megbízásából munkavédelmi feladatokat lát el.”¹⁵ A választáshoz kapcsolódóan még egy előírás szerepel a munkavédelmi jogszabályban, mégpedig, hogy a megválasztott munkavédelmi képviselő személyéről a munkavállalókat tájékoztatni kell.

Az OMB felhívja a figyelmet, hogy két eltérés van az üzemi tanács megválasztása és a munkavédelmi képviselő megválasztása között: a munkavédelmi képviselők egyéni és nem listás szavazással kerülnek megválasztásra, valamint a munkavédelmi képviselők választásánál a választható jelölteknek nincs minimum létszám meghatározva, szemben az ÜT tagoknál.¹⁶ Az eltérés abból adódik, hogy a munkavédelmi törvény fent hivatkozott 70/A. § (2)-(3) bekezdése szerint az Mt. 238. §-t, a 240. §-261. §-t kell alkalmazni és a választható jelöltek számát az Mt. 237. §-a írja elő.

¹⁵ A munkavédelmi törvény 70/A. § (2) bekezdés.

¹⁶ Az OMB-nak a munkavédelmi érdekképviseletről szóló tájékoztatója 2022. július 6. - Ajánlás a függelékhez: A munkavédelmi képviselők választásának szabályai, 3. oldal https://mvff.munka.hu/index.php?akt_menu=172&hir_reszlet=857 (2023. február 10.).

Az OMB álláspontja szerint a munkavédelmi képviselőket lehetőség szerint olyan számban érdemes megválasztani, amit a területen folyó tevékenység jellege, valamint a telephelyek, részlegek, üzemek száma és tagoltsága indokol. Azonban hiába indokolt a fentiek miatt több munkavédelmi képviselő választása, ha a munkavállalók, szakszervezetek kevesebb, vagy csak egy jelöltet állítanak. Ajánlott a munkavédelmi képviselők számát a munkáltatónak az egységes és átfogó „megelőzési stratégiát” tartalmazó dokumentumban meghatározni, hiszen a munkavédelmi törvény 54. § (1) bekezdés g) pontja szerint a megelőzési stratégia kiterjed a munkafolyamatok és munkaszervezés mellett a szociális kapcsolatokra és a munkakörnyezeti tényezők hatására.¹⁷ Javaslatként fogalmazta meg az OMB, hogy a képviselők az Mt. 237. § (1) bekezdése alapján, legalább az üzemi tanács létszámának megfelelő számban kerüljenek megválasztásra.¹⁸

Ahhoz, hogy törvényesen és szabályosan megválasztott munkavédelmi képviselő lásson el feladatot a munkáltatónál, a választás során az Mt. üzemitanács választásra vonatkozó előírásit kell szem előtt tartani. Ha ezeket szabályokat - melyekre a későbbiekben részletesen kitérek - áttekintjük, láthatjuk, hogy a választást nagyon alapos előkészítő munkát igényel.

Bár jogszabály nem írja elő, mégis javasolt a választás törvényes lebonyolítása elősegítése érdekében a választáshoz forgatókönyvet írni, ahol a választás egyes lépéseit a naptári napok figyelembevételével meg lehet határozni. Vannak olyan helyzetek, amikor a munkáltató fel tud készülni a választásra időben, mint például a munkavédelmi képviselő öt éves ciklusának lejártakor, de igen gyakori az a helyzet, amikor a képviselő megválasztásával vártalanul találja szembe magát a foglalkoztató. Ez utóbbira számos példa hozható, így, ha például a munkavédelmi megbízott munkaviszonya megszűnik a munkáltatónál vagy a munkavédelmi képviselőt visszahívják, és a megválasztásával egyidejűleg nem választottak póttagot. Az is előfordulhat, hogy az adott cég, intézmény munkavállalóinak száma év közben éri el a jogszabályban szabályozott mértéket, illetve, ha ugyan nem éri el, de az arra jogosultak azt kezdeményezik. Amennyiben egy vállalkozás év közben haladja meg a 20 fős küszöböt, felmerül a kérdés, hogy van-e „türelmi idő” a munkavédelmi képviselő

¹⁷ OMMF - Munkavédelmi képviselők fóruma - Kérdések-válaszok, 8 oldal - 2017.08.08., https://mvff.munka.hu/index.php?akt_menu=560&oldal=8 (2023. február 10.).

¹⁸ OMB tájékoztatása és ajánlása a munkavédelmi érdekképviselő, érdekegyeztetés egyes kérdéseiről -2022.07.05. - http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=172&hir_reszlet=857 (2023. február 10.).

választás megszervezésre. A jogszabály konkrétan erre nem ad választ, azonban én úgy gondolom, hogy viszonylag kevés ideje van erre a munkáltatónak. A munkavédelmi képviselő választás előírásait tartalmazó 70/A. § hatálybalépése kapcsán a munkavédelmi törvény záró rendelkezése úgy rendelkezik, hogy azon munkáltatónál, ahol munkavédelmi képviselő választásra nem került sor a jogszabályhely hatályba lépéséig, a munkavédelmi képviselő választást a törvény hatálybalépését követően fél éven belül meg kell tartani. Bár ez konkrétan nem arra az esetre vonatkozik, ha egy munkáltatónál év közben olyan mértékben nő a munkavállalói létszám, hogy eléri - féléves statisztikai átlagban - a 20 főt, mégis - álláspontom szerint - alapul lehet venni a kérdés megválaszolása kapcsán. Fél éven belül a választásnak kell megtörténnie és azt legalább hatvan nappal megelőzően meg kell alakulnia a választási bizottságnak, melynek még a tagjait is meg kell választani.

A fentiek miatt fontosnak tartom, hogy a munkáltatók tisztában legyenek a képviselő választás lépéseivel, hiszen számukra a választás lebonyolítása kötelezettség. Még részletesen ki fogok rá térni, ehelyütt csak megjegyzem, hogy a munkavédelmi hatóság bírságot szabhat ki, amennyiben a munkáltatónál nem, vagy nem jogszabály szerint zajlik a munkavédelmi képviselő választás.

A jogszabály a választás lebonyolítása, menete vonatkozásban azt mondja, hogy az üzemi tanács választási szabályai szerint kell eljárni. Ugyanakkor az üzemi tanács választása sem a munkáltatóra, sem a munkavállalóra nem telepít kötelezettséget, és a magyar gyakorlatban - a kis és közepes vállalkozások körében - nem is túl gyakori. Ezért e területen kevesebb tapasztalattal rendelkeznek a foglalkoztatók.

5. Ki lehet munkavédelmi képviselő?

Első lépésként tisztázni kell, hogy a munkavállalók közül ki választható munkavédelmi képviselőnek. A jogszabály szerint munkavédelmi képviselővé „az a cselekvőképes munkavállaló választható, aki - az újonnan alakult munkáltatót kivéve - legalább hat hónapja a munkáltatóval munkaviszonyban áll és az adott telephelyen dolgozik.”¹⁹

¹⁹ Mt. 238. § (1) bekezdés.

„Nem választható munkavédelmi képviselővé az, aki munkáltatói jogot gyakorol, a vezető hozzátartozója, a választási bizottság tagja”²⁰, „a munkáltatónál munkaviszony keretében főtevékenységként a munkáltató megbízásából munkavédelmi feladatokat lát el.”²¹

„Fentiek alkalmazásában munkáltatói jognak minősül a munkaviszony létesítése, módosítása és megszüntetése.”²²

Felmerülhet kérdésként, hogy a cégvezető lehet-e munkavédelmi képviselő? A cégvezető olyan munkavállaló, aki az ügyvezetés körébe eső feladatokat lát el, mégsem tekinthető vezető tisztségviselőnek, mert a tevékenységét nem önállóan, hanem a vezető tisztségviselő irányítása alatt látja el. Amennyiben a cégvezető nem gyakorol munkáltatói jogokat, tehát nem létesít, módosít vagy szüntet meg munkaviszonyt, illetve a munkaviszonya keretében főtevékenységként a munkáltató megbízásából nem lát el munkavédelmi feladatokat, akkor megválasztható munkavédelmi képviselőnek.²³

A szakszervezetben, üzemi tanácsban vagy közalkalmazotti tanácsban viselt tisztség - amennyiben a tisztség viselője a munkáltatóval munkaviszonyban áll - nem zárja ki a választhatóságot. Nem zárja ki a jogszabály, ezért az a munkavállaló is választható munkavédelmi képviselőnek, aki határozott időre szóló munkaszerződéssel rendelkezik, célszerű azonban arra felkészülnie ebben az esetben a munkáltatónak, hogy amennyiben a munkavállaló jogviszonya a határozott idő elteltével megszűnik, akkor vagy a póttag veszi át a feladatát, vagy ismételten választást kell tartania.²⁴

²⁰ Mt. 238. § (2) bekezdés.

²¹ Munkavédelmi törvény 70/A § (2) bekezdés.

²² Mt. 238. § (3) bekezdés.

²³OMMF - Munkavédelmi képviselők fóruma - Kérdések-válaszok, 3 oldal - 2019.10.18. -

https://mvff.munka.hu/index.php?akt_menu=560&oldal=3 (2023. február 10.).

²⁴ Vasas Szakszervezeti Szövetség: Útmutató a munkavédelmi képviselők megválasztásához, 2018. január 31

http://www.nemesacel.com/assets/images/utmutato_a_munkavedelmi_kepviselok_megvalasztasahoz.pdf (2023. február 10.).

6. A szavazásra jogosultak köre

Nemcsak a munkavédelmi képviselővé választhatók névsorát, hanem a szavazásra jogosultak körét is számba kell venni.

Választásra a munkáltatóval munkaviszonyban álló és az adott telephelyen dolgozó munkavállaló jogosult.²⁵ Azaz azt a munkavállalót is számításba kell venni, aki csupán egy napja dolgozik a munkáltatónál, és azt is, akinek csak napjai vannak hátra a munkaviszonyból. Tekintettel arra, hogy a jogszabály nem tiltja, szavazásra jogosult a hátrányos jogkövetkezmény (fegyelmi büntetés) hatálya alatt álló munkavállaló is, és az is, aki nyugdíjasként dolgozik. Felmerül a kérdés, hogy hogyan kell tekinteni a szavazásra jogosultság szempontjából azokra a munkavállalókra, akik egyébként aktuálisan nincsenek a munkahelyen, mert például szülési szabadságon vannak vagy keresőképtelen betegek. Az előzőekben már szó volt arról, hogy a foglalkoztatotti létszám meghatározásakor hogyan tekintünk erre a csoportra, és majd szó lesz arról is, hogy a szavazás érvényességének megállapítása során hogyan kell velük számolni, de most a szavazásra jogosultság vonatkozásában fontos rögzíteni, hogy a tartósan távol lévő munkavállaló szavazásra jogosult. Akik munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban foglalkoztatottak, például megbízási jogviszony állnak, nem választók és nem is választhatók. Az atipikus munkaviszonyban foglalkoztatottak (bedolgozó, távmunkavégzés) azonban szavazásra jogosultak. Az atipikus foglalkoztatási forma ugyanis azon munkarendeket foglalja magába, amelyek a munkaviszony tartamától, a munkavégzés helyétől, a munkavégzés teljesítésétől, a foglalkoztatás idejétől és hosszától eltérnek a hagyományos munkarendtől. A hangsúly a munkaviszonyon van. Megjegyzem, a jogszabályok szerint az ott említett feltételek megvalósulása esetén választhatók a munkavédelmi képviselő pozícióra, azonban - hasonlóan fentebb említett határozott idejű munkavállalók esetéhez - nem biztos, hogy szerencsés, ha atipikus foglalkoztatott látja el a munkavédelmi képviselői feladatokat a speciális munkarendje miatt.

Végül külön is kiemelném, hogy a cselekvőképtelen és a cselekvőképességében a munkaviszonnyal összefüggő ügycsoportban részlegesen korlátozott munkavállalókat (Mt. 212. §), akik szintén

²⁵ Mt. 239. §.

szavazásra jogosultak, ugyanakkor azon nem indulhat jelöltként, hiszen munkavédelmi képviselő csak cselekvőképes személy lehet.

A választási bizottság megalakulását megelőzően a munkáltatónak többoldalú tájékoztatási kötelezettsége van. Vannak, amelyeket a jogszabály írja elő, vannak, amelyek ugyan nem törvényi előírások, mégis szükségesek ahhoz, hogy a munkavédelmi képviselők tevékenységét elősegítsék.

Jogszabály írja elő, hogy a munkáltató írásban részletesen tájékoztatást ad munkavállalók számára a munkavédelmi képviselő választás szabályaival kapcsolatban. Ugyanakkor fontosnak tartom, hogy mindazok, akik a munkavédelmi képviselő választáson meg kívánják magukat mérettetni, pontosan tisztába legyenek feladataikkal és kötelezettségeikkel. Ezt azért is szerencsés számba venni a munkáltatónak - főként azoknak, akik első ízben szervezik meg a választást - mert ez a pozíció egy hosszú távú együttműködés és a hatékony működéséhez elengedhetetlen ismerni az abban résztvevők jogait, kötelezettségeit. Véleményem szerint a választási bizottság tagjainak is fontos tudnia, hogy tevékenysége a választás lebonyolításán túlmutat, de erre a későbbiekben még visszatérek.

7. A választási bizottság létrehozása, feladatai

Ugyan a választással kapcsolatban a munkáltató tájékoztatást ad a munkavállalóinak, de a választás előkészítése, lebonyolítása, valamint a választási eljárás részletes szabályainak megállapítása a választási bizottság feladata.²⁶

A tagjai a szavazásra jogosultak köréből kerülnek ki, és legalább három személy alkotja a választási bizottságot²⁷. Összeférhetlenségi okok miatt természetesen az a munkavédelmi képviselő, akit korábban megválasztottak és még a „mandátuma” a választásig nem járt le, nem lehet a választási bizottság tagja²⁸, mint ahogy a választási bizottság munkájában a munkáltató sem vehet részt, azt nem befolyásolhatja.

²⁶ Mt. 240. § (1) bekezdés.

²⁷ Mt. 240 § (2) bekezdés.

²⁸ Mt. 240 § (3) bekezdés.

Az Mt. előírja, hogy a választást megelőző legalább 60 nappal meg kell alakulnia a választási bizottságnak., azaz a választási bizottság megalakulása meghatározza a választás időpontját (legkorábban a választási bizottság megalakulását követő 61. napon tartható.) Azt azonban, hogy miképpen kell eljárni a létrehozni kívánt választási bizottság felállításával kapcsolatosan, a törvény nem szabályozza. Így például a bizottság tagjainak megválasztása történhet szavazás útján, de az is jogszerű lehet, ha egy munkavállalói gyűlésen jelölik, vagy akár önkéntes jelentkezőkből választják ki. Kétségtelen, hogy a leggyakrabban a bizottság létrehozása szavazás útján történik. Abban az esetben, ha a választási bizottság tagjait a munkavállalók választják, ezen választás megszervezése a munkáltató feladata. A választási bizottságot a munkavédelmi képviselő választására jogosultak választják meg. Ilyenkor a munkáltató biztosítja - a helyben szokásos módon - a választható munkavállalók névjegyzékét és meghatározza, hogy mely időpontig és hová kell visszajuttatni a szavazatra jogosult munkavállalóknak a szavazó lapokat; ki összesíti a szavazatokat; mikor teszi közzé a választási bizottság névsorát.

„A választás előkészítése, lebonyolítása, valamint a választási eljárás részletes szabályainak megállapítása a választási bizottság feladata.”²⁹ A választási bizottság létrehozásánál célszerű figyelembe venni, hogy a bizottság tagjai nem jelölhetők munkavédelmi képviselőnek, valamint a választások törvényes lebonyolításán, felügyeletén túl, munkahelyi munkavédelmi bizottság hiányban, a megválasztott munkavédelmi képviselők munkajogi védettségéről a testület tagjai határoznak.³⁰

A választási bizottság tagjainak a törvényes választás lebonyolítása érdekében számos feladata van, ezért - álláspontom szerint - akkor jár el helyesen a munkáltató, ha nyilatkoztatja a munkavállalóit, hogy ki vállalja a bizottsági tagságot, és az azt vállaló munkavállalókra - mint bizottsági jelöltekre - kell a munkavállalóknak szavaznia.

29 Mt. 240. § (1) bekezdés.

³⁰ Az OMB-nak a munkavédelmi érdekképviseletről szóló tájékoztatója 2022. július 6. - - Ajánlás a függelékhez: A munkavédelmi képviselők választásának szabályai, 4. oldal https://mvff.munka.hu/index.php?akt_menu=172&hir_reszlet=857 (2023. február 10.).

A választási bizottságnak legalább három tagúnak kell lennie.³¹ A munkáltatónak, üzemi tanácsnak és szakszervezetnek is érdemes előmozdítani a választási bizottság megalakulását.

Az egyszerűbb munkavédelmi képviselőválasztás lebonyolítása érdekében „egy választási bizottság több választási körzetben is tevékenykedhet, de ebben az esetben gondoskodni kell arról, hogy minden érintett területről legyen tag a választási bizottságban”.³² „A szakmailag, területileg, szervezetenként erősen tagolt munkahelyek esetében a választási tevékenység összehangolására valamennyi terület képviselőjének részvételével, központi választási bizottság is létrehozható.”³³ Ha egy választási bizottság több választási körzetben tevékenykedik, akkor is elkülönítve kell a jelölést, illetve választást lebonyolítani.

A választási bizottság gondoskodik a jelölés és a szavazás törvényes lebonyolításáról, a tagjai a tevékenysége ellátásának tartamára mentesülnek a munkavégzési kötelezettsége alól, erre az időre távolléti díj illeti őket meg.³⁴ „A választási bizottság tagjai nem munkaidő kedvezményt kapnak egy-egy részfeladat ellátására pl. dokumentum összeállítására, hanem a tevékenységük ellátásának egész tartamára - távolléti díj megfizetése mellett - mentesülnek a munkavégzési kötelezettség alól.”³⁵ „A választási bizottság megbízásának időtartamát a törvény nem határozza meg. A felkérés, delegálás során célszerű tisztázni, valamint ügyrendben rögzíteni, hogy meddig tart a mandátuma. Az Mvt. 76. § (3) bekezdésének figyelembevételével (mivel a választási bizottság megalakításakor nem tudható, hogy létrehozásra kerül-e munkahelyi munkavédelmi bizottság) ajánlatos a megbízást is az ötéves periódusra meghatározni, azaz a következő választás kezdetéig, az új bizottság létrehozásáig. Így, ha időközi választásra, visszahívási szavazásra kerül sor, vagy munkavédelmi képviselők

31 Mt.240. § (2) bekezdés.

32 Az OMB-nak a munkavédelmi érdekképviselőről szóló tájékoztatója 2022. július 6. - - Ajánlás a függelékhez: A munkavédelmi képviselők választásának szabályai, 5. oldal https://mvff.munka.hu/index.php?akt_menu=172&hir_reszlet=857 (2023. február 10.).

33 u.o. 5. oldal.

34 Mt. 240. § (5) bekezdés.

35 OMMF - Munkavédelmi képviselők fóruma - Kérdések-válaszok, 5 oldal - 2018.07.30.- http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=560&oldal=5 (2023. február 10.).

munkajogi védettségéről kell határozni, akkor ezekben az esetekben a választási bizottság tagjai jogszerűen tudnak eljárni.”³⁶

A választási bizottság tevékenysége az alakuló üléssel kezdődik. Az alakuló ülésen a bizottsági tagok maguk közül elnököt választanak. A jogszabály nem részletezi, hogy a választási bizottság alakuló ülésén hogyan kell eljárni, természetes a bizottság megalakulását ki kell mondani és az elnök választásnak meg kell történnie. A következőkben leírt dokumentumok elkészítése nem kötelező, de a választással kapcsolatos esetleges jogvita esetén hasznosak lehetnek és megkönnyítik a választás lebonyolítását.³⁷

Elsőként az alakuló ülésen javaslom a bizottság ügyrendjének az elfogadását. Az ügyrendben a következőket célszerű szabályozni: milyen rendszerességgel ülésezik a bizottság, ki hívhatja össze (rendszerint az elnök), milyen esetben kell, vagy lehet rendkívüli bizottsági ülést összehívni. Az ügyrendben lehet meghatározni, hogy a bizottság mikor határozatképes, hogyan, milyen formában hozza döntéseit, itt érdemes szabályozni a panaszok kivizsgálásának szabályait.

Az alakuló ülésen javasolt a bizottság tagjainak a választás forgatókönyvét is megbeszélni, illetve a munkamegosztást tisztázni. A választásig sok teendője van a bizottságnak, javasolható ezért már az alakuló ülésen a feladatokat felsorolni és ütemezni, mint például a munkáltató tájékoztatása a megalakulásról, egyeztetés kezdeményezése a választás lebonyolításának módjáról és a bizottság működésének feltételeiről stb.

A későbbiekben szintén megkönnyíti a bizottság munkáját, ha választási szabályzatot készít, melyben rögzíti a választás időpontját, a választásra jogosult és választható munkavállalók jegyzéke összeállításnak (megállapításnak) szabályait, jelölállítási módját, határidejét, az esetleges eredménytelenség esetén a jelölési határidő meghosszabbítására vonatkozó rendelkezéseket, felállít-

³⁶ Az OMB-nak a munkavédelmi érdekképviseltről szóló tájékoztatója 2022. július 6. - Ajánlás a függelékhez: A munkavédelmi képviselők választásának szabályai, 5. oldal https://mvff.munka.hu/index.php?akt_menu=172&hir_reszlet=857 (2023. február 10.).

³⁷ OMMF - Munkavédelmi képviselők fóruma - Kérdések-válaszok, 3 oldal - 2020.02.06.- http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=560&oldal=3 (2023. február 10.).

e szavazatszámoló bizottságot, vagy maga jár el, illetve rögzíti a szavazás lebonyolításnak módját. A választási szabályzat készítését több okból is javaslom: egyrészt a munkavállalókat tájékoztatni kell a szavazás időpontja mellett annak módjáról is és a munkáltatót is tájékoztatni kell minderről, ráadásul a munkáltatót terhelik a munkavédelmi képviselő választás költségei, és neki kell biztosítani a választás lebonyolításhoz a feltételeket (helyiség, urna stb.), így joggal tart igényt arra, hogy minderről a választási bizottság időben értesítse.

A választási bizottságnak a megalakulásáról írásban tájékoztatnia kell a munkáltatót, csatolva a megalakulásról szóló jegyzőkönyvet.

A megalakulást követően a bizottságnak be kell kérni a választás kiírásához szükséges adatokat a munkáltatótól: így a munkavállalók névsorát és a belépésük (munkaviszonyba állásuk) időpontját, a tartósan távollévők listáját, valamint az összeférhetlenségi szabályok vizsgálata érdekében a munkáltatói jogot gyakorlók, a munkáltató megbízásából munkavédelmi feladatokat ellátó személyek, a munkáltató vezető tisztségviselőjének a munkáltatónál foglalkoztatott hozzátartozói névsorát.

Mindezekre azért van szükség, mert a munkavédelmi képviselő választásra jogosult, valamint a választható munkavállalók névsorát a választási bizottság állapítja meg és a választást megelőzően legalább ötven nappal közzé teszi. Az ehhez szükséges adatokat a választási bizottság kérésére, öt napon belül a munkáltató adja meg.³⁸

„Amennyiben a munkáltató nem bocsátja rendelkezésre a kért adatokat, a munkavállalónak lehetősége van bírósághoz fordulni. Meg kell jegyezni, hogy a választási bizottságnak nincs perbeli jogképessége, ezért a szabálytalanság észlelése esetén csak a választási bizottság tagjai, mint munkavállalók kezdeményezhetnek jogorvoslatot. Az Mt. 289. §-a alapján a nem peres eljárás megindítására irányuló kérelmet a jogsértéstől számított öt napon belül lehet beadni. A munkaügyi bíróságnak a kérelemről tizenöt napon belül kell határoznia. A bíróság határozata ellen a közléstől

³⁸ Mt. 241. §

számított öt napon belül van helye fellebbezésnek, amelyről a másodfokú bíróság tizenöt napon belül határoz.”³⁹

A választási bizottságnak még a választó és választható munkavállalók névsorának közzététele előtt érdemes egyeztetni a munkáltatóval és a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetekkel. A munkáltatóval való egyeztetés során érdemes tisztázni, hogy milyen módon és eszközökkel tudja segíteni a választás technikai lebonyolítását (urna, szavazóhelyiség, bizottsági ülések helyszíne stb.), a szakszervezetekkel pedig arról érdemes tárgyalni, hogy választások előkészítésének és lebonyolításának időszakában milyen formában tart kapcsolatot a szakszervezetekkel a választási bizottság.

Az egyeztetések és adatok alapján a választási bizottság meghatározza a választás napját, időtartamát és a szavazóhelyiségek számát, majd elkészíti a munkavállalók tájékoztatóját és a jelöltállításhoz szükséges nyomtatványokat.

A választási bizottság a szavazásra jogosult, illetve a választható munkavállalók névsorát összeállítja, és a választást megelőzően legalább ötven nappal közzéteszi a helyben szokásos módon (pl. elektronikus levélben vagy hirdetményként kifüggesztve).⁴⁰

A választási bizottság a névsor közzétételével egyidejűleg meghirdeti a választás időpontját- amely nem lehet korábbi, mint a névsor közzétételétől számított 51. nap -, tájékoztatja a választás és jelöltállítás szabályairól és a panaszok bejelentésének és kivizsgálásának módjáról a szavazásra jogosultakat.

„A tájékoztatásnak olyannak kell lennie, hogy ahhoz valamennyi érintett munkavállaló hozzáférhessen, és alkalma legyen megismerni a választási listákat.”⁴¹ Amennyiben a választási

39 OMMF - Munkavédelmi képviselők fóruma - Kérdések-válaszok, 5 oldal - 2018.07.30.-
http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=560&oldal=5 (2023. február 10.).

40 OMMF - Munkavédelmi képviselők fóruma - Kérdések-válaszok, 5 oldal - 2018.07.30. -
http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=560&oldal=5 (2023. február 10.).

41 u.o. 5. oldal.

bizottság nem teszi valamennyi munkavállaló számára elérhetővé a választási listát, akkor a munkavállaló a bírósághoz fordulhat. Budapest Környéki Törvényszék Mpk. 75.060/2020/4. számú döntésében kimondta, hogy jogszerűtlenül jár el a választási bizottság akkor, ha megsértve a tájékoztatási kötelezettségét a munkavállalót csak akkor tájékoztatja a választásról, amikor erre a munkavállaló a bizottságot felhívta.

8. A jelöltállítás

A jelöltállítás módját az Mt. szabályozza: „Jelöltet állíthat a választásra jogosult munkavállalók legalább tíz százaléka vagy ötven választásra jogosult munkavállaló vagy a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet.”⁴²

A szakszervezetek és a munkavállalók több jelölt állítására is jogosultak. A választási bizottságnak a munkavállalóknak közzétett tájékoztatójában le kell írnia a jelöltállítás módját, de célszerű, ha el is készíti az aláírásgyűjtő íveket és a jelölt elfogadó nyilatkozatok mintáját. Akkor is érvényes a jelöltállítás, ha a munkavállalók nem a bizottság által megszerkesztett nyomtatványokat használják, de az munkavállalók által elkészített aláírásgyűjtő íven a jelölt neve, szervezeti egysége és a támogatók olvasható neve és aláírása is fontos, hogy szerepeljen. A Wolters Kluwer hatályos jogszabályok gyűjteményének jogtár kommentárjában azt olvashatjuk, hogy a törvény a jelöltállítást sem köti írásbeliséghez.⁴³ Ugyanakkor amennyiben a jelöltállítás kapcsán panasz, észrevétel érkezne, akkor célszerű, ha írásos nyoma van a jelölésnek. Ezt csak úgy tudom elképzelni, hogy a választási bizottság két tagja a munkavállaló szóbeli jelöléséről írásos feljegyzést készít. Az OMB ajánlása is írásbeli jelölést javasol: „A jelölést a támogatók aláírásával kell eljuttatni a választási bizottsághoz.”⁴⁴

⁴² Mt. 242. § (1) bekezdés.

⁴³ Wolters Kluwer Jogtár-kommentár a Mt. 242. §-hoz

⁴⁴ Az OMB-nak a munkavédelmi érdekképviseletről szóló tájékoztatója 2022. július 6. - - Ajánlás a függelékhez: A munkavédelmi képviselők választásának szabályai, 6. oldal - https://mvff.munka.hu/index.php?akt_menu=172&hir_reszlet=857 (2023. február 10.).

Az összeférhetetlenség elkerülése érdekében a jelöltek írásban nyilatkoznak arról, hogy a jelölést elfogadják, és nem áll fenn összeférhetetlenségi ok.

A munkavállalók általi jelölt állítás kapcsán a választási bizottsági tájékoztatásnak ki kell terjednie a jelölt állítás módjának meghatározásakor arra is, hogy egy jelölt állításhoz hány munkavállaló támogatása szükséges.

Önállóan állíthat jelöltet, illetve jelölteket a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet is, illetve több szakszervezet közös jelöltet is indíthat.

A jelölést elfogadó nyilatkozat is készülhet a választási bizottság által megszövegezett minta alapján, de saját szövegezésben is. Ez utóbbi esetben a jelölt neve, szervezeti egysége kell, hogy szerepeljen, illetve az, hogy elfogadja a jelöltek listájára történő felvételét, a megválasztása esetén pedig a tisztséget elfogadja. Javaslom az elfogadó nyilatkozatban arra is kitérni, hogy a jelölésnek van-e törvényes akadálya. Amennyiben a jelöltállításokkal egyidejűleg nem áll a választási bizottság rendelkezésre a jelölt elfogadó nyilatkozata, azt mindenképp be kell szereznie.

Amikor az egyes jelölések benyújtásra kerülnek a választási bizottsághoz és az elfogadó nyilatkozatok is rendelkezésre állnak, a bizottság megvizsgálja azok megfelelését a törvényi előírásoknak. Amennyiben a jelöltállítás szabályos volt, a jelölteket felveszi a jelölt listára.

A jogszabály előírja, hogy a választási bizottságnak a jelöltet a választást megelőzően legalább harminc nappal nyilvántartásba kell vennie és ezt közzé is kell tennie a helyben szokásos módon.

A nyilvántartásba vétel írásban történik, tartalmára nincs előírás, természetesen a jelölt neve szerepeljen és a jelölőt is fontosnak tartom megjelölni olyan módon, hogy a jelöltet a munkavállaló, vagy a szakszervezet jelölte. A teljeskörű tájékoztatás érdekében érdemes a közzétételre kerülő jelölt listán feltüntetni azt is, hogy a jelölési időszak mikor zárult, mikor és hol lesz a munkavédelmi képviselő választása.

A jelöltállítás akkor tekinthető érvényesnek, ha a jelöltek száma legalább a választható képviselők számának megfelel. Érvénytelen jelölés esetében a jelöltállítási időszakot meg kell hosszabbítani, úgy, hogy a jelölés érvényes legyen, és a választás törvényi határidői ne csorbuljanak.⁴⁵

Eredménytelen jelöltállítás esetére a törvény úgy rendelkezik, hogy a jelöltállítási időszakot legfeljebb tizenöt nappal meg kell hosszabbítani.⁴⁶ és természetesen erről értesíteni kell a választásra jogosult munkavállalókat.

Amennyiben azonban nincs jelölt, vagy a jelölt nem fogadja el a jelölését, akkor nem kerül sor munkavédelmi képviselő választásra, erről a későbbiekben részletesebben is szólok.

Ha eredményes a jelöltállítás, akkor a választási bizottságnak meg kell szerveznie a választás lebonyolítását. Segítségére lehet a bizottságnak, ha alakuláskor döntöttek a választás lebonyolítás szabályairól (választási szabályzat) és forgatókönyvet készítettek.

A jelöltlistát a választási bizottság a választást megelőzően legalább öt nappal közzéteszi.⁴⁷ A jelölt nyilvántartásba vételéről szóló közzététel és a jelöltlista közzététele között tehát - jogszabály szerint - 25 napnak el kell telnie, ez idő alatt a bizottságnak ki kell vizsgálnia és döntenie kell, ha a jelöltek nyilvántartásba vételével kapcsolatban bármilyen kifogás, vagy észrevétel érkezik.

9. A szavazás

A bizottságnak elő kell készítenie a szavazást. A munkavédelmi törvény szerint a munkavédelmi képviselőt egyenlő, titkos és közvetlen szavazással öt évre választják, munkavédelmi képviselők megválasztásának, megbízatása megszűnésének, visszahívásának rendjére, működési területére az

⁴⁵ Az OMB-nak a munkavédelmi érdekképviseletről szóló tájékoztatója 2022. július 6. - Ajánlás a függelékhez: A munkavédelmi képviselők választásnak szabályai, 6. oldal - https://mvff.munka.hu/index.php?akt_menu=172&hir_reszlet=857 (2023. február 10.).

⁴⁶ Mt. 242. § (4) bekezdés.

⁴⁷ Mt. 242. § (3) bekezdés.

Mt.-nek az üzemi tanács tagjaira, illetve az üzemi megbízottra vonatkozó rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni, ideértve a központi munkavédelmi bizottság megalakításának lehetőségét is.”⁴⁸ A választásra jogosult munkavállalónak egy szavazata van.⁴⁹

A szavazás történhet hagyományosan (papír alapú szavazólapokkal), illetve - ha a technikai feltételek adottak - online módon (informatikai eszközök alkalmazásával), vagy a két módszer együttes használatával is. Fenti módszerek alkalmazásáról a választási bizottság dönt. Döntésekor figyelembe kell vennie, hogy a választás titkos és közvetlen voltát biztosítani kell.

Akár online, akár papír alapú szavazás mellett dönt a bizottságnak el kell készítenie a szavazólapokat a jelöltlistának megfelelően. Célszerű, ha a szavazólapra a jelöltek a nevük szerinti ABC sorrendben kerülnek fel, de ettől eltérő megoldás - például a jelölt nyilvántartásba vételének dátuma szerinti sorrend - sem eljárási hiba. Eltérő a szakirodalom megítélése a vonatkozásban, hogy a szavazólapon fel kell-e tüntetni azon jelöltek mellett, akiket a szakszervezet jelölt ennek a tényét. Én amellet teszem le a voksom, hogy nem kell feltüntetni, egyrészt azért, mert a közzétett jelöltlistán szerepel, másrészt azért, mert az egyes jelöltek neve mellett ilyen megkülönböztetést fölösleges, hiszen a szakszervezet által állított és a munkavállalók közössége által állított jelölt között nem tesz különbséget a jogszabály.

Amennyiben papír alapú szavazólapok mellett dönt a választási bizottság, akkor annak legyártásáról (kinyomtatásról) neki kell gondoskodnia, természetesen a munkáltató költségére. A szavazólapok mennyiségének, darabszámának meghatározásakor figyelembe kell venni, hogy minden szavazatra jogosultnak egy szavazata van és előfordulhat a szavazás során, hogy valaki elrontja a kitöltését és új szavazólapra van szükség. A szavazólapok számát fel kell jegyezni, hiszen - majd későbbiekben leírtak szerint - a bizottságnak meg kell állapítania, hogy hány szavazólap volt a szavazás megkezdésekor és mennyi maradt a szavazást követően.

⁴⁸ Munkavédelmi törvény 70/A. § (3) bekezdés.

⁴⁹ Mt. 243. § (2) bekezdés.

A választási bizottság gondoskodik a szavazás megszervezéséről, így döntenie kell arról is, hogy szavazatszedő bizottságot állít-e fel. Amennyiben szavazatszedő bizottságot hoz létre, akkor annak tagjait a bizottság kéri fel, akik egyébként a választási bizottság tagjai is lehetnek. Az sem eljárási hiba, ha a választási bizottság úgy dönt, hogy átvállalhatja a szavazás lebonyolítását.

Bár sem jogszabályban, sem az országos munkavédelmi bizottság ajánlásában nem találtam ilyen előírást, mégis javaslom, hogy a választás előtt néhány nappal érdemes felülvizsgálni a választásra jogosultak névsorát, ehhez a munkáltató segítségét kérni. A szavazásra jogosultak névsorát szavazókörönként érdemes meghatározni. Gyakorlati tapasztalatom szerint a teljeskörű tájékoztatási kötelezettséget a választási bizottság akkor teljesíti, ha a jelölt listával egyidejűleg a választásra jogosultak szavazókörönkénti listáját és a választás részletes menetéről szóló tájékoztatást is a helyben szokásos módon közlésezi. Ez utóbbi tájékoztatásban javaslom feltüntetni, hogy mikor érvénytelen a szavazat. Érvénytelen a szavazat, ha azt nem az előírt módon, tehát nem a „hivatalos” szavazólapon adták le, ha nem lehet megállapítani, hogy a szavazatot kire adták le (nem egyértelmű a jelölés a szavazólapon), ha a szavazólapon a megválasztható képviselők számánál több jelöltet jelöltek meg.⁵⁰

A szavazás napján a választási bizottság átadja a szavazólapokat és a választók szavazókörönkénti névjegyzékét a szavazatszedő bizottságnak, amennyiben életre hívott ilyen testületet. Közös ellenőrzik, hitelesítik és lezárják a szavazóurnát, illetve urnákat. Amennyiben a választási bizottság korábban úgy döntött, hogy maga látja el a szavazatszámoló bizottság feladatát, akkor maga végzi el a fentieket.

A szavazás során a munkavállalók igazolják magukat a szavazatszedő bizottság előtt. A munkavállaló a választásra jogosultak jegyzékén aláírásával igazolja, hogy átvette a szavazólapot.

Az Mt. szabályai szerint a választás eredményét a választási bizottság állapítja meg. A választási bizottság jegyzőkönyvet készít, a jogszabály a kötelező tartalmi elemeket is előírja.⁵¹

⁵⁰ Mt. 245. §.

⁵¹ Mt. 244. § (1)-(2) bekezdés.

A szavazóurna felbontásra a választási bizottság minden tagjának jelenlétében kerül sor.

A jegyzőkönyvben rögzíteni kell a szavazásra jogosultak számát, a szavazáson részt vevők számát, a leadott érvényes és érvénytelen szavazatok számát, az egyes jelöltekre leadott szavazatok számát, a megválasztott munkavédelmi képviselő(k) és póttagok nevét, a választással összefüggő esetleges vitás ügyet és az ezzel kapcsolatos döntést.⁵²

10. Érvényes és eredményes választás

A jogszabály nem írja elő, azonban javasolt a jegyzőkönyvben rögzíteni, hogy a szavazás mikor kezdődött és mikor fejeződött be, a tartósan távollevő nem szavazók számát, az érvényesség megállapítása érdekében azt, hogy a szavazáson jogosultak hány százaléka vett részt. A fentiekre azért van szükség, mert a munkavédelmi képviselő választás akkor érvényes, ha azon a választásra jogosultak több mint fele részt vett. Ebből a szempontból - feltéve, ha a választáson nem vett részt - nem kell figyelembe venni azt a választásra jogosult munkavállalót, aki a választás időpontjában keresőképtelen beteg, illetve fizetés nélküli szabadságon van.⁵³ Ez utóbbi megállapítása érdekében egyeztetés szükséges a munkáltatóval, mégpedig a szavazatszámolás megkezdése előtt. A megfogalmazásból egyértelműen látszik, hogy a keresőképtelen beteg, illetve fizetés nélküli szabadságon lévő személy is szavazhat, ha egyébként szavazásra jogosult.

Rögzíteni kell a szavazatszámolásról szóló jegyzőkönyvben azt is, hogy hány szavazólap készült, hány szavazólap található az urnában, hány rontott szavazólap van és hány üres maradt. Ezeknek a számoknak egyeznie kell a szavazólap átvételekor aláírt listával.

Amint megállapítja a választási bizottság, hogy a szavazás érvényes volt, megkezdheti a szavazatok számolását. Elsőként azt kell összeszámolni, hogy hány szavazat található a szavazóurnában. Mint más szavazásnál is ajánlatos, itt is javasolt legalább kétszer átszámolni a szavazatokat. Ezt követően meg kell állapítani hány darab szavazólap érvényes és hány érvénytelen. Az érvénytelen szavazatokról már

⁵² Mt. 244. § (2) bekezdés.

⁵³ Mt. 247. § (1) bekezdés.

volt szó, ismétlésként azonban fontosnak tartom újólaj számba venni: A teljes szavazólap akkor érvénytelen, ha nem a szavazatszedő bizottság által adott szavazólapon adták le, ha a szavazólapon a meghatározott munkavédelmi képviselő(k) számánál több nevet jelöltek meg, továbbá érvénytelen a szavazat akkor is, ha nem lehet megállapítani, hogy a szavazatot kire adták le, ha új nevet írtak a szavazólapra.

Az érvényes szavazatok alapján meg kell számolni, hogy az egyes jelöltekre hány érvényes szavazat érkezett és az milyen százalékos arányt jelent az összes érvényesen leadott szavazatok százalékában.

Megválasztott munkavédelmi képviselőnek azt a személyt, illetve azokat a személyeket kell tekinteni, akik a leadott érvényes szavazatok közül a legtöbbet, de legalább a szavazatok harminc százalékát megszerezték. Szavazategyenlőség esetén a munkáltatóval fennálló hosszabb munkaviszonyt kell figyelembe venni.⁵⁴

Pótképviselőnek pedig azt a személyt kell tekinteni, aki az érvényesen leadott szavazatok legalább húsz százalékát megszerezte.⁵⁵

11. Érvénytelen és eredménytelen választás

A jogszabály megoldást nyújt azokra az esetekre is, ha érvénytelen vagy eredménytelen a munkavédelmi képviselő választás.

Ha érvénytelen a választás a választást harminc napon túl, de kilencven napon belül meg kell ismétlni.⁵⁶ A megismételt választásnál az érvényességi küszöb a választásra jogosultak egyharmadának részvétele a választáson. Ha a megismételt választás is érvénytelen, akkor legkorábban egy év elteltével lehet újabb választást tartani.⁵⁷

⁵⁴ Mt. 246. § (1) bekezdés.

⁵⁵ Mt. 246. § (2) bekezdés.

⁵⁶ Mt. 247. § (2) bekezdés.

⁵⁷ Mt. 247. § (3) bekezdés.

A munkáltató kötelezettsége a választás megtartásához szükséges feltételek biztosítása, a választás lebonyolítása. A választás megtartásával, lebonyolításával - akkor is, ha az nem volt eredményes - a munkáltató teljesíti törvényi kötelezettségét.⁵⁸

Az eredménytelen választás esetén - ha több munkavédelmi képviselő választása volt indokolt - és voltak olyan jelöltek, akik megszerezték az eredményességhez szükséges szavazatszámot, azok megválasztott képviselőnek tekintendők, a fennmaradó helyekre pedig harminc napon belül új választást kell tartani. Az új választáson a választást megelőző tizenöt napig új jelöltek is állíthatók.⁵⁹ Ez a szabály természetesen arra az esetre is igaz, amennyiben csak egy fő megválasztása volta cél.

Eredménytelen választás esetén a póttagság kérdésével is kell foglalkozni. A Kúria - üzemi tanács választás kapcsán - az egyik döntésben kimondta, hogy „az üzemi tanács tagsághoz szükséges szavazatot el nem érő jelöltek az új választási fordulóban üzemi tanács tagságot szerezhetnek, így a megelőző eredménytelen választást követően a póttagságuk nem rögzülhet. Póttagokról értelemszerűen csak akkor lehet beszélni, ha az üzemi tanács tagjai már megválasztásra kerültek. Ezt az értelmezést támasztja alá az Mt. 248. §-ához fűzött törvényi indokolás is, amely szerint az eredménytelen választás fogalma, valamint az új választásra vonatkozó rendelkezések a hatályos szabályozásnak felelnek meg azzal az eltéréssel, hogy póttagnak azt kell tekinteni, aki a megismételt választáson az érvényesen leadott szavazatok legalább 15%-át megszerezte.”⁶⁰ Miután a munkavédelmi képviselő választásra az üzemi tanács választásra vonatkozó rendelkezéseket kell alkalmazni, így a fenti döntés alapján elmondható, hogy ez esetben a választáson legalább húsz százalékot elérő munkavállaló nem válik póttaggá, hanem újabb választást kell tartani és annak eredménye függvényében válhat valaki póttaggá.

Eredménytelenség esetén tehát 30 napon belül kell újabb választást tartani. A megismételt választás akkor érvényes, ha azon a választásra jogosultak több mint egyharmada részt vett. Ha érvényes a választás, akkor az eredményességet is vizsgálni kell: munkavédelmi képviselőnek azokat a jelölteket

58 OMMF - Munkavédelmi képviselők fóruma - Kérdések-válaszok, 9 oldal - 2017.08.08.-
http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=560&oldal=9 (2023. február 10.).

59 Mt. 248. § (2) bekezdés.

60 BH.2014/283, Kúria Mfv. 10.684/2013/4.

kell tekinteni, akik a leadott érvényes szavazatok közül a legtöbbet, de legalább a szavazatok harminc százalékát megszerezték. Az üzemi tanács póttagjának kell tekinteni, aki az érvényesen leadott szavazatok legalább tizenöt százalékát megszerezte.⁶¹

A munkavállaló, a munkáltató, továbbá a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet a választási eljárás adott eseményéhez képest öt napon belül bírósághoz fordulhat.⁶² Ebből következőleg a választás eredményét rögzítő jegyzőkönyvet a választási bizottságnak a helyben szokásos módon közzé kell tennie. A munkaügyi bíróságnak a kérelemről tizenöt napon belül kell határoznia. A bíróság határozata ellen a közléstől számított öt napon belül van helye fellebbezésnek, amelyről a másodfokú bíróság tizenöt napon belül határoz.⁶³

A bíróság megsemmisíti a választás eredményét, ha az eljárási szabályok lényeges megszegését állapítja meg. Csak az a szabálysértés minősül lényegesnek, amely - a bíróság mérlegelése szerint - a választás eredményét befolyásolja. E körbe tartozhat, ha a szabálytalanság folytán az arra jogosultak nem élhettek a jelöltállítási jogukkal, az aktív választójoggal rendelkezők egy jelentős része nem szavazhatott, a választás eredményét meghamisították, a munkavállalók jelentős részének szavazatát jogtalan előny vagy hátrány kilátásba helyezésével nyerték meg. Ugyancsak ilyen lehet, ha a szavazatok jelentős része hamis volt, nem minden olyan jelölt kerülhetett fel a jelöltlistára, aki egyébként teljesítette a jelöltté válás feltételeit, vagy olyan jelölt lett az üzemi tanács tagja, aki egyébként nem indulhatott volna a választáson. Ezt a körülményt a kérelem benyújtójának kérelmében valószínűsítene kell.⁶⁴

⁶¹ Mt. 248. § (3)-(4) bekezdés.

⁶² Mt. 249. §.

⁶³ Mt. 289. §

⁶⁴ EBH2017. M.5. (Kúria, Mfv.II.10.070/2016), EBH2014. M.13. (Kúria Mfv. 10.479/2013/4.).

12. Záró gondolatok

Abban az esetben, ha a munkavédelmi képviselő jelölést egyik munkavállaló sem vállalná el, vagy a munkavállalók nem élnek a választás lehetőségével, akkor a választási bizottság megállapítja a választás eredménytelenségét és erről jegyzőkönyvet készít a Mt. 244. §-a alapján. Amennyiben a munkáltató eleget tett a tájékoztatási kötelezettségének, a választási bizottságot megszervezte, de nem került sor választásra, vagy sor került, de eredménytelen lett, akkor a munkáltató eleget tett a munkavédelmi törvénybe foglalt kötelezettségének, további feladata nincs.⁶⁵

A munkavédelmi törvény szerint a munkavédelemre vonatkozó szabályok megtartásának elősegítését, valamint ellenőrzését a Munkavédelmi Hatóság látja el. A hatóság közigazgatási bírsággal sújtja azt a természetes személyt, aki a munkáltató képviselőjeként a munkavédelmi képviselő választásra vonatkozó szabályokat megszegi.⁶⁶ „A munkavédelmi bírság közigazgatási bírság összege ötszázezer forintig terjedhet. A közigazgatási bírság egy eljárásban, ugyanazon kötelezettség ismételt megszegése vagy más kötelezettségzegés esetén ismételten is kiszabható.”⁶⁷

Ha azonban a munkavédelmi képviselő választás szabályait betartjuk, akkor a fenti jogkövetkezményektől nem kell tartanunk. Remélem a törvényes és szabályos választás lebonyolításban a tanulmány segítséget nyújt.

Végezetül szeretném felhívni a figyelmet, hogy az Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség honlapján az OMB irányába kérdéseket tehetnek fel és a már feltett kérdésekre adott válaszok közül is böngészhetnek, továbbá a választáshoz kapcsolódó iratmintákat is felhasználhatják.

⁶⁵ OMMF - Munkavédelmi képviselők fóruma - Kérdések-válaszok, 2 oldal - 2022.02.02.-

https://mvff.munka.hu/index.php?akt_menu=560&oldal=2 (2023. február 10.).

⁶⁶ Munkavédelmi törvény 82/D. § (1) bekezdés d) pont.

⁶⁷ Munkavédelmi törvény 82/D. § (2) bekezdés.