



Munkabiztonság

45/2013. (VIII. 7.) NFM rendelet a közúti járművezetők és a közúti közlekedési szakemberek képzésének és vizsgáztatásának részletes szabályairól szóló 24/2005. (IV. 21.) GKM rendelet, valamint a közúti közlekedési ágazatban használt önjáró emelő- és rakodógépek kezelőinek képzéséről és vizsgáztatásáról szóló 40/2009. (VIII. 31.) KHEM rendelet módosításáról

Augusztus 15-én lépett hatályba a közúti járművezetők és a közúti közlekedési szakemberek képzésének és vizsgáztatásának részletes szabályairól szóló, módosított 24/2005. (IV. 24.) GKM rendelet, amely a képzés és vizsgáztatás területén több módosítást tartalmaz.

A gyakorlati vizsgára bocsátás feltételeként **az előírt óraszámok mellett az egyes vizsgakategóriák esetében kötelező (kilométerben meghatározott) menettávolságokat is teljesíteni kell.** (3. sz. melléklet) Ez B kategória esetében a jelenleg alkalmazott 30 óra mellett 580 kilométert jelent. A változtatástól azt remélik, hogy gyakorlottabb vezetők kerülnek ki a forgalomba.

Az elméleti tanfolyam kezdetétől (az első előadás dátumától) számított maximum kilenc hónapon belül kell jelentkezni elméleti vizsgára, ugyanezen időponttól számított egy éven belül sikeres elméleti vizsgát kell tenni. A határidő elmulasztása esetén elméleti vizsgára csak a tanfolyam megismétlését követően lehet jelentkezni. Az érvényességre vonatkozó szabályt az október 1-jét követően indult tanfolyamok esetében kell alkalmazni.

A motorosoknál a vizsgázó mentesül az elméleti tanfolyam és vizsga alól, ha az előzőleg megszerzett motoros kategóriájától számított két éven belül jelentkezik az újabb motoros kategóriás vizsgára, és az előzőleg megszerzett motoros kategóriája esetében nem kapott mentességet. Változás továbbá, hogy aki két éven túl jelentkezik újabb motoros kategóriára, annak a motorkerékpárral megszerzett tapasztalata elismeréseként nem a teljes tanfolyamot, hanem – az adott kategóriától függően – meghatározott óraszámú, rövidített tanfolyamot kell teljesítenie.

Tartalom

Szerző: Kálmán László

A kézirat lezárásának dátuma:
2013. augusztus 27.

Munkabiztonság

- A közúti járművezetők és a közúti közlekedési szakemberek képzésének és vizsgáztatásának részletes szabályairól, valamint a közúti közlekedési ágazatban használt önjáró emelő- és rakodógépek kezelőinek képzéséről és vizsgáztatásáról szóló rendeletek módosításáról

A hónap témája

Munkaügyi szabályozások munkavédelmi „kapcsolatai” (2. rész)

Kitekintő

- Rövid hírek, tájékoztatók
- Jogszabályok
- Szabványok

Egy munkabaleset tanulságai

Gázolás a meggyüzüreten

Olvasóink kérdezték

Elektromos irodai eszközök érintésvédelmi felülvizsgálata

Tisztelt Előfizetőnk!

Honlapunkon letölthető, szerkeszthető Word formátumú **iratmintákat talál!**

Honlapunk címe, melyen a szolgáltatás elérhető: **www.forum-szaklapok.hu**

Felhasználói név: **MVszaklap**
Jelszó: **munka991**

Munkavédelemmel kapcsolatos kérdéseit az alábbi e-mail címre várjuk:

olvasoikerdesek@forum-media.hu

Egyszerűsödnek a képzésre történő beiratkozás feltételei. **Mostantól nem szükséges az orvosi alkalmasság, illetőleg az alapfokú iskolai végzettség igazolása a képzésre történő felvételkor. Ezekről a tanulónak elegendő nyilatkoznia.** Az elméleti vizsgáztatást érintő fontos változás, hogy kérelemre a hallássérült személy is tehet szóbeli vizsgát, amelyen a közlekedési hatóság által kirendelt, a Jelenyeli Tolmácsok Országos Névjegyzékében nyilvántartott jelenyeli tolmács működik közre.

Augusztus 15-étől a korábban megkezdett „M” és „A korl.” kategóriás tanfolyamok kérelemre átválthatók „AM” kategóriára, illetve „A2” alkategóriára. Az átváltásig megszerzett vizsgák érvényesek maradnak, csak a hiányzó és még hátralévő vizsgákat kell teljesíteni a kategória, illetve alkategória megszerzéséhez.

A hónap témája

Munkaügyi szabályozások munkavédelmi „kapcsolatai” (2. rész)

(Munkaszerződés, gyakorlati példák a jogalkalmazásra, hibás gyakorlatra, ellenőrzések tapasztalataira)

Munkaszerződés, megállapodás elvi kérdései, összefüggése a munkavédelmi szabályozásokkal

A munkavégzésre irányuló jogviszonyban a kötelezettségek és jogosultságok szerződéses kapcsolathoz, alapértelmezésben munkaviszonyhoz kapcsolódnak.

Munkaviszonyra vonatkozó szabályokat nemcsak jogszabályok tartalmazzák. Ide értendők a kollektív szerződés és az érdekképviseletekkel kötött különféle megállapodások is. Ezt azért is fontos kiemelni, mert **az érdekképviseleteknek a munkavállalók személyi biztonságával, munkakörülményeivel kapcsolatban is vannak jogosultságai, így a munkavállalók biztonságával, testi és mentális épségével kapcsolatos kötelezettségeket számos esetben ilyen megállapodások is tartalmazzák,** amelyek ugyanolyan kötelezőek, mint a jogszabályban meghatározott kötelezettségek.

A megállapodás a felek kölcsönös és egybehangzó jognyilatkozatával jön létre. Ha valamely jogi helyzetre pl. *Kollektív Szerződéssel* rendelkezik, akkor a munkáltatótól a munkavállaló számára hátrányosan nem térhet el,

még akkor sem, ha az eltérésbe a munkavállaló beleegyezik. Az eltérés korlátozása nemcsak munkajogi, de munkavédelmi szempontból is lehet lényeges. Általában ilyennek minősül a munkaügyi jellegű megállapodásban szereplő munkaidő, pihenőidő mértéke, amelynek egyes – expozíciónak kitett – munkakörökben, tevékenységekben igen fontos munkabiztonsági vonzata is van. Csak emlékeztetnénk ismét a közös érdekre: **a munkavállaló egészségének megóvása nem csak a munkavállaló érdeke.** Az egészségkárosodás a munkáltató számára is veszteséget okoz, vagyis a közös érdek determinálja a szabálykövető magatartás, a megelőzés – közös érdekekre alapozott – szükségességét.

A munkaügyi, biztonsági, működési szabályokat a munkáltató általában belső szabályaiban – egyoldalúan – határozza meg (pl. munkavédelmi szabályozás, vezénylési rend stb.). Az ilyen belső szabályok általában fontos információkat tartalmaznak, ezért fontos, hogy azt minden érintett megismerje. A gyakorlatban és a jogi esetekben számos esetben merül fel a kérdés, hogy a munkáltató megfelelően intézkedett-e a munkáltatói szabályozások megismertetésére. A megismerés, elsajátíttatás a munkavédelmi szabályok értelmezésében közel esik a munkavédelmi oktatások kategóriájához, de munkaügyi jellege (bér, munkaidő stb. vonzata) miatt ez esetenként más elbírálás alá esik.

Az elvárhatóságnak és az együttműködésnek ebben az esetben is érvényesülnie kell. A teljesítést a munkajog úgy rendezi, hogy *„A munkáltatói szabályzatot közöltnek kell tekinteni, ha azt a helyben szokásos és általában ismert módon közzé teszik.”* E rendelkezés egyik célja a jogi helyzet rendezése, de nyilvánvaló biztonsági funkciója is van. Egy egyszerűnek tűnő munkarend-módosulás is jelenthet munkabiztonsági kockázatot. A megismerés hiánya vezetett néhány évvel ezelőtt súlyos balesethez egy szállítmányozó vállalkozásnál. A mulasztást az adott esetben részben a munkáltató követte el azzal, hogy a rakományt fogadó munkaterület munkarendjének változásáról a munkavállalókat nem megfelelően értesítették, így – a korábbi munkarendhez képest – későn érkező szállítmányt a gépkocsivezető egyedül, megfelelő eszközök nélkül próbálta rendeltetési helyére juttatni. A teljesítési kényszer által motivált próbálkozás sikertelen volt, amelynek következtében a rakomány nem a tervezett módon mozdult el, és súlyos baleset következett be. A baleset vizsgálatánál a baleset egyik okaként **szervezési hiányosság került megnevezésre, amelynek kiváltó előzménye egy munkáltatói szabályo-**

zás nem megfelelő (nem a helyben szokásos és általános módon történő) **közlésének elmaradása volt.**

Korunk sajátos, gyakori esete a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás. Az *Mt.* ezzel kapcsolatosan – a gyakorlati igényekhez igazodva – a következők szerint rendelkezik: „53. § (1) *A munkáltató jogosult a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál foglalkoztatni.*”

A gazdasági szférában e rendelkezés rendkívül előnyösen alkalmazható, de nem szabad megfeledkezni arról, hogy az ilyen foglalkoztatás is „**szervezett munkavégzésnek**” minősül, vagyis az *Mvt.* és a végrehajtására vonatkozó rendelkezések alól a jó értelemben vett „*liberális foglalkoztatás*” esetén sincs felmentés. Megjegyezzük, hogy az *Mt.* is korlátozza az ilyen jellegű foglalkoztatást, amely korlátozásban – a munkáltató-munkavállalói jogviszony rendezettségi szándéka mellett – munkavédelmi célok is „*tetten érhetők*”.

A munkavégzésre irányuló jogviszony bármely formája esetén a megbízó (kvázi: munkáltató) utasítás-adási jogosultságot szerez a teljesítést (munkát) vállaló felé.

Az értelmezési gyakorlat szélsőséges eseteiben előfordul, hogy a megbízó olyan tevékenységet vagy végrehajtási módot vár el a teljesítő féltől, ami biztonsági kockázatot jelenthet. Kérdés, hogy van-e lehetősége, jogosultsága a teljesítő félnek a teljesítést megtagadni, és ha igen, akkor az milyen esetekre vonatkozik. **A kapott utasítás teljesítését a munkavállaló** a munkaügyi és a munkavédelmi szabályok szerint is – **indokolt esetben – megtagadhatja.** Közös jellemzője, hogy a végrehajtás nyilvánvalóan kockázatot, veszélyt jelenthet. Korunk jelentős kockázata azonban az a tény is, hogy a munkavállalók a jelenlegi munkaerőpiaci helyzet miatt általában nem tagadják meg a végrehajtást abban az esetben sem, ha a végrehajtás miatt kialakuló veszélyhelyzet nyilvánvaló.

A munkaügyi és munkavédelmi jogi szabályozás ezzel kapcsolatban teljesen azonos elvek szerint rendelkezik: Az *Mt.* ezt a jogi helyzetet a következők szerint rendezi: „31. *Az utasítás teljesítésének megtagadása*
54. § (1) *A munkavállaló köteles megtagadni az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása más személy egészségét vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.*”

Lényeges kiemelni, hogy ilyen esetben a munkavállalónak nincs mérlegelési jogköre sem, vagyis a teljesítési szándékot

felülírja a súlyos veszélyeztetés megelőzésére vonatkozó kötelezettség. Az ilyen körülmények általában olyan extrém esetek, amelyeket a munkavállaló különös előképzettség nélkül is meg tud ítélni, vagyis számára is egyértelmű, hogy jogi értelemben is cselekvési (cselekvésmegtagadási) kötelezettsége van. Hogyan kerülhet akkor sor mégis ilyen utasítás kiadására? Nem feltételezhetjük – és ezt a megtörtént esetek sem igazolják –, hogy az utasítást adó nagyon alulképzett, vagy mérlegelési képességét felülírja a teljesítési vágy. Általában arról van szó, hogy az utasítást adó nincs olyan információk birtokában, melyek számára egyértelművé tennék a nyilvánvaló kockázatot.

Közel azonos tartalommal rendelkezik e § (2) szakasza is: „(2) *A munkavállaló megtagadhatja az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy a munkavállaló életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.*” Az „*árnyalatnyi*” eltérés érzékelteti a munkaügyi és munkabiztonsági szabályokkal ellentétes rendelkezések „*egyenrangúságát*”, továbbra is prioritásként kezelve a testi épség, egészség súlyos veszélyeztetésének megelőzésére irányuló kötelezettséget.

A jogszabály lehetővé teszi az utasítás eltérő módon történő végrehajtását a következők szerint: „(4) *A munkavállaló a munkáltató utasításától akkor térhet el, ha ezt a munkáltató károsodástól való megóvása feltétlenül megköveteli és a munkáltató értesítésére nincs mód. Az utasítástól való eltéréstől a munkáltatót haladéktalanul tájékoztatni kell.*” Különn kiemeljük a munkáltató utólagos tájékoztatására vonatkozó kötelezettséget. Az eltérő végrehajtási mód ugyanis befolyásolhatja a biztonsági állapotot, abban eltérő intézkedési kötelezettséget generálhat, vagyis az utasítást kiadó részére adandó információnak munkavédelmi, biztonsági funkciója van.

Az előzőek elemzésénél munkáltatói-munkavállalói jogviszonyt említettünk, ami klasszikus értelmezésben a munkaviszony alkalmazó-alkalmazotti viszonyban érvényesül. Vállalkozói jogviszonyban és egyéb munkavégzésre irányuló jogviszonyban ezek a biztonsági komponensek ugyanolyan fontosak, de érvényesítésükről az adott jogviszonyra vonatkozó szabályok szerint kell gondoskodni (pl. Ptk. szerint). És amit nem győzünk eleget hangsúlyozni: **a szabályozottság, a rendezettség, a szabálykövetés közös érdek, ami nemcsak a szerződéses felek körét, hanem a teljesítés produktumának leendő használóit és a teljesítés hatáskörében tartózkodókat is érinti.**

Sajátos eltérő szabályokat kell alkalmazni az ún. egyszerűsített foglalkoztatásra, az alkalmi munkára irányuló munkaviszonyra, a tanulói jogviszonyra, a munkaerő-kölcsönzésre, a távmunkára és a közmunkára. E foglalkoztatási módokat az Mt. elsősorban munkajogi szempontból kezeli, de az azonos biztonság elvének érvényesítése céljából a munkavédelmi szabályok ezeket a foglalkoztatási formákat is kezelik. A „kezelés” alapelve a foglalkoztató felelősségének hangsúlyozása mellett az érintett (teljesítést végző) fél felelősségét is hangsúlyozza. Az ilyen foglalkoztatási formákban bekövetkező balesetek statisztikai adatai ugyan bizonytalanok, de az elővigyázatosság elvének figyelembevételével **az ilyen foglalkoztatási formákat nemcsak munkajogi, de munkabiztonsági szempontból is indokolt kiemelten figyelemmel kísérni.**

Munkaszerződés

A kötelezettségekkel és jogosultsággal járó munkaviszony *munkaszerződéssel* jön létre, amelynek főbb tartalmi és formai követelményeit jogszabály határozza meg. A számos követelmény közül mi csak a munkavédelmi szempontból lényeges elemeket emeljük ki.

A munkaszerződés alapján a munkavállaló köteles a munkáltató irányítása szerint munkát végezni. Vagyis a munkavállaló csak azt a munkát végezheti, amivel megbízták. Ezt a rendelkezést munkabiztonsági szempontból is „szögletesen” kell értelmezni, aminek nyilvánvalóan megvannak a munkabiztonsági okai is, hiszem a munkáltató számára kiszámítható, hogy a munkavállaló olyan feladatot hajt végre, amire orvosiilag alkalmas, a szakmai fogásokat ismeri, a művelethez szükséges ismereteket elsajátította stb., vagyis a foglalkoztatás megfelel a munkavégzés munkavédelmi szempontú – jogszabályban meghatározott – személyi feltételeinek. Ez azt is jelenti, hogy a munkajogi szabályozás e rendelkezésének kibontását a munkavédelmi szabályok tartalmazzák. Ez a szabály a munkavállalót is kötelezi, vagyis nem végezhet más tevékenységet, mint amire a munkaszerződése alapján jogosult.

A gyakorlatban ez a joghely számos esetben bukik meg a szerződés alanyainak érdekeltsége, vagy a szabadosan értelmezett kötelezettség miatt. E munkaiügyi szabály megsértése nemcsak munkaiügyi, hanem munkavédelmi szabályokat is érint. A tevékenységet ugyanis a munkavédelmi szabályok (biztonsági szabályzatok, szabványok, szakmai utasítások, technológiai dokumentációk) is feltételekhez kötik, amelyek teljesítésének elmaradása az ope-

ratív tevékenységváltásnál általában nagyobb kockázattal bír. Baleseti következmények esetén gyakori a „teljesítési kényszerre” hivatkozás, de a – bekövetkezett baleseti események, veszélyeztetések vizsgálatainak megállapítása szerint – a gazdasági-biztonsági kockázat általában lényegesen nagyobb az elmaradt teljesítés kockázatánál. És néhány példa a jogosulatlan munkavégzésre és következményeire:

- *K. L. járművezető gyakornok „csak” 1,5 m-t mozdult el egy kötőtpályás járművel, amelynek következménye halálos baleset lett. A nevezett munkavállaló a jármű vezetésére nem volt jogosult.*
- *T. A. emelővillás targoncával emelt le gépkocsiról egy rakományt. A szakszerűtlen kezelés következtében a rakomány a villáról leesett, és veszélyeztette a közelben tartózkodók biztonságát. (A rakományban százezres nagyságrendű kár keletkezett.) A munkavállaló a targonca kezelésére nem volt jogosult.*
- *H. G. gépkocsival a munkáltató által nem engedélyezett árut fuvarozott („feketefuvar”). A „kitérő” miatt jelentkező időzavar miatt szabálytalanul közlekedett, és a járművel súlyos balesetet szenvedett.*

Az esetek jelentős részénél megállapítható a munkavállaló munkaiügyi és munkavédelmi szabályszegése, de hol jelenik meg a munkáltató felelőssége? A minőségirányítási rendszerek fontos eleme a kontroll, a folyamatba épített ellenőrzés és visszacsatolás, amelyet intézkedésnek kell követnie. Az ellenőrzés azonban nemcsak a minőségirányítás része, hanem a munkáltató munkajogi kötelezettsége is. Ennek részletes kibontását tartalmazzák a munkavédelmi jogszabályi rendelkezések, de igen gyakran a munkáltatói szabályozások is. Meg kell említenünk azonban, hogy **az ellenőrzés akkor tölti be funkcióját, ha a megállapításokat megfelelő intézkedések követik.**

A munkavállaló munkahelyét a munkaszerződésben kell meghatározni. Ennek hiányában munkahelynek azt a helyet kell tekinteni, ahol a munkavállaló a munkáját szokás szerint végzi. Ennek különösen jelentősége van abban az esetben is, ha pl. a munkavállalót baleset éri. Ehhez, vagyis a munkavégzési helyszínhez kötődik a munkáltató azon kötelezettsége, mely szerint a munkahelyek minimális munkavédelmi követelményeit a munkáltatónak ezen a munkahelyen kell megvalósítani (biztosítani).

A munkáltató írásban tájékoztatja a munkavállalót a napi munkaidőről, a munkakörbe tartozó feladatokról. Munkáltatói szabályozásokban (pl. kollektív szerződés) által-



ban meghatározásra kerül a munkavégzés idejének kezdete, vége, munkaközi szünetek is. E meghatározások alapvetően munkaügyi jellegűek. Munkavédelmi jellegük abban mutatkozik, hogy ezeket az időtartamokat, időpontokat úgy kell meghatározni, hogy

- biztosítsák a munkavállalók regenerálódását,
- ne okozzanak sem fizikai, sem mentális túlterhelést,
- tegyék lehetővé az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos körülmények közötti munkavégzést.

E szabályok rendkívül fontos biztonsági funkciója ellenére igen gyakori a munkavállaló és munkáltató részéről történő – általában „elváráson” vagy „megfelelési” szándékon alapuló – eltérés, ami számos esetben vezetett jogvitához esetenként balesethez. *(Pl.: 1. K. T. tervező a kollektív szerződésben meghatározottól eltérő időpontban súlyos balesetet szenvedett. Az eltérés részben szokásos gyakorlat volt, amelynek bizonyítottá válását követően a munkáltatót jelentős kártérítésre kötelezték, a munkaügyi szabályok megsértése miatt pedig megbírságotlák. 2. K. M. karbantartó műszerész munkaidején túl tudomást szerzett az általa karbantartott berendezés meghibásodásáról. Felelősségtudatát átérezve önként a hibahelyszínre ment, és a hibát ittás állapotban elhárította. A munkavégzési helyről távozás közben súlyos balesetet szenvedett. A munkaügyi szabályoktól eltérő munkavégzés miatt az esemény nem minősült munkabalesetnek, így a munkavállalót – sérülése mellett – jelentős anyagi veszteség is érte.)*

A munkáltató köteles a munkavállalót a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint foglalkoztatni, továbbá – a felek eltérő megállapodása hiányában – a munkavégzéshez szükséges feltételeket biztosítani. E „köbe vésett” szabály is rejt munkabiztonsági kockázatot. E munkaügyi jogi rendelkezés lehetővé teszi a külön megállapodást a munkavégzéshez szükséges feltételek biztosítására. Szélsőséges értelmezés esetén sor kerülhet arra, hogy a munkáltató a munkaeszközök kategóriájában is megállapodik külön a munkavállalóval, ami „lehetővé teszi” a veszélyes eszközök, kockázatok „beimportálását” a szervezett munkavégzésbe. Fontos, hogy az ilyen esetekben is beépítésre kerüljenek azok a kötelezettségek, folyamatba épített kontrollok, amelyek megakadályozzák e kedvezőtlen jelenségek – az élethelyzetek által produkált esetek alapján megapozott félelmek – realizálódását.

A munkavállaló munkáját a munkáltató irányítja. A munkavállaló köteles:

- a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni,

- munkaideje alatt – munkavégzés céljából, munkára képes állapotban – a munkáltató rendelkezésére állni,
- munkáját személyesen, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni,
- a munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani,
- munkatársaival együttműködni.

E szabályok ugyan munkaügyi – elsősorban a munkaszerződésre vonatkozó – rendelkezések, de – gazdasági vonzataik mellett – munkavédelmi jellegűek is, hiszen ezek bármelyikének megszegése kiválthat rendkívüli eseményt, balesetet, megbetegedést. Ezzel összefüggő esetek tömegét találhatjuk a munka világában.

A munkajog lehetővé teszi, de korlátokat is határoz meg a **munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásra**. A korlátozásban természetesen a jogi kérdések élveznek prioritást, de a munkabiztonsági kockázatok sem hagyhatók figyelmen kívül. Sajátos negatív gyakorlat, hogy a munkavállalóval megkötött szerződés konkrét munka végzését tartalmazza, majd a munkavállaló azt a feladatot kapja, amit éppen meg kell oldani. Jogszabály ezt ugyan kategorikusan nem tiltja, de a munkáltató ebben az esetben sem hagyhatja figyelmen kívül a munkavédelmi követelményeket. Ezt támasztja alá az a tény is, hogy **a balesetek jelentős százaléka következik be** az úgynevezett „egyedi” munkáknál, vagy olyan esetekben, **amikor a munkavállaló olyan feladatra kap megbízást, amelyben nem rendelkezik szakképzéssel, gyakorlattal**.

A munkáltatás során számos információra van szükség ahhoz, hogy a kockázatokat a lehető legkisebbre lehessen csökkenteni. Ezen információk egy része személyhez fűződő adat. Az *Mt.* védi a személyhez fűződő adatokat, ugyanakkor lehetővé teszi, hogy azokhoz – az egészségvédelem és biztonság érdekében – a szükséges mértékig a munkáltató hozzájusson. (pl.: terhesség bejelentési kötelezettség, ha a munkavállaló olyan munkakörben dolgozik, amelyben ennek jelentősége lehet; egészségi állapotban bekövetkező változás, ha az összefügghet a foglalkoztatással.) Az ehhez szükséges jogi alapot az *Mvt.* és végrehajtási rendeletei biztosítják, de megállapodás köthető erre vonatkozóan más módon is.

Ellenőrzési tapasztalatok

A foglalkoztatásra vonatkozó munkaügyi és munkavédelmi szabályok betartását a biztonsági és gazdasági vonzataik miatt is indokolt rendszeresen ellenőrizni. Ez az ellenőrzés elsősorban munkáltatói feladat, de ilyen jogosultsággal rendelkeznek az érdekképviselői szervek is. Hatósági szinten ezt az ellenőrzést *Munkavédelmi és Munkaügyi Felügyelőségek* felügyelői végzik. Az ellenőrzések során – a nyilvánvaló összefüggéseik alapján – általában a munkaügyi és munkavédelmi tevékenységeket egyidejűleg vizsgálják.

Az ellenőrzéseket a korábbi gyakorlat szerint, helyszíni ellenőrzéseken folytatják le a munkaügyi és munkavédelmi felügyelők, amelyek során iratokba tekinthetnek be, tájékoztatást kérhetnek mind a munkáltatótól, mind a munkavállalóktól. A munkaügyi és munkavédelmi ellenőrzés hivatalból vagy közérdekű bejelentés, panasz alapján indul, előzetes értesítést általában nem kapnak a vizsgálat alá vont foglalkoztatók, ezért felkészülésre, a dokumentumok utólagos rendezésére nincs lehetőség.

A jogszabályi előírásoknak már az ellenőrzés megkezdésekor meg kell felelni, a szabálytalanság jogkövetkezmények nélkül általában nem korrigálható. Ilyen jogkövetkezmény, hogy a munkaügyi és munkavédelmi felügyelők által feltárt rendellenességek bizonyos esetekben kötelezően bírsággal büntetendők. Az eltérések, szabálytalanságok és balesetek gyakorisága miatt gyakoribb az ellenőrzés a szolgáltatást támogató tevékenységet folytató munkáltatóknál, az építőipar, a vendéglátás és a kereskedelem, a vagyonvédelem, a gépek bérbeadásával, az épületüzemeltetéssel, a takarítással, egyéb irodai szolgáltatások nyújtásával vagy a raktározással foglalkozóknál. Különös hangsúlyt kap a munkaszerződés vagy a bejelentés nélküli ún. feketefoglalkoztatás, ami nemcsak súlyos munkaügyi szabálysértés, de a munkavédelmi szabályokat sértő foglalkoztatás melegágya is.

Kiemelten kerül vizsgálatra a munkaidőre, illetve pihenőidőre vonatkozó előírások betartása. E körben a munkaidőnyilvántartás – ideértve a túlórák, napi, heti pihenőidők és a szabadságok nyilvántartását is – hiánya vagy nem megfelelő vezetése a leggyakrabban kifogásolt szabálytalanság.

Folyamatos a harc a feketemunka ellen. A tisztességes, szabálykövető és jogkövető, a munkavédelmi követelmények betartásával foglalkoztató munkáltatók, vállalkozások jelentős versenyhátránya különösen a szűkülő piaci lehető-

ségek időszakában jelent komoly veszélyt, ilyenkor e cégeknek a pusztta fennmaradásukért kell megküzdeniük, ami ösztönzően hat a szabálytalan munkavégzésre is. Megjegyezzük azonban, hogy **az ellenőrzéseknek nem a szankcionálás, hanem a jogkövető magatartás kikényszerítése a célja.** Ennek érdekében érvényesül a hatósági ellenőrzések tájékoztató felvilágosító jellege is.

És lássunk egy kis statisztikát is az előző évi hatósági ellenőrzésekről. *„A munkavédelmi ellenőrzésekben érintett cégeknél 440 819 munkavállaló dolgozik, akiknek 53,7 százalékát szabálytalan munkakörülmények között foglalkoztatják. Közöttük 80 700 fő munkahelye súlyos szabálytalanságokkal terhelt. Az ellenőrzések alapján a felügyelőségek munkatársai 23 276 munkavédelmi határozatot hoztak, amelyekben összesen 83 002 (!) intézkedést írtak elő a munkáltatóknak.”*

„Az elmúlt (2012) évben – egy rövidebb csökkenő tendenciát megtörve – ismét nőtt a munkaügyi szabálytalanságok száma. Az ellenőrzésbe bevont cégeknél dolgozó munkavállalók (185 801 fő) 57 százalékát érintették a jogsértések, szemben a 2011. évi 50 százalékkal. Az ellenőrzések döntően a munkaszerződések meglétére, illetve a bejelentés nélküli foglalkoztatás feltárására irányultak. Ezek alapján megállapítható, hogy bár az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló törvény szélesítette a szabályok szerint eljáró vállalkozások körét, továbbra is kiemelkedő jogsértés a feketefoglalkoztatás. A 2012-ben ellenőrzött cégeknél (19 080) 12 413 foglalkoztatottat „elfelejtettek” bejelenteni a munkaadók. E téren továbbra is a személyes és vagyonvédelmi tevékenységet folytató cégek a „legfertőzöttebbek”, a feketemunkások 23 százalékát ebben az ágazatban leplezték le a munkaügyi ellenőrök. A szerződés nélküli dolgozók 20 százalékával az építőiparban „találkoztak”, és kimutathatóan nőtt a bejelentés nélküli dolgozók száma a kereskedelmi és a feldolgozóipari ágazatban is. A munkaügyi jogsértéseket elkövető 19 080 munkáltató közül 3375-öt sújtottak bírsággal.”

És végül összegezve megállapíthatjuk, hogy a munkaügyi és munkavédelmi szabályok a jogalkotásban és a gyakorlatban is jelentősen összefüggnek. **A munkaügyi szabályok betartása általában magával hozza a munkavédelmi területen is a szabálykövető magatartást, a követelmények érvényesülését.** Összefoglalóan megállapíthatjuk, hogy a szabálykövető magatartás elmaradása veszteséget generál, biztonsági kockázatot jelent, ami végül a versenyképesség jelentős csökkenését eredményezi, vagyis olyan jelenség, amelyet elemi érdekünk elkerülni, megelőzni.

Kitekintő

Rövid hírek, tájékoztatók

Komárom-Esztergom Megyei Kormányhivatal Munkavédelmi és Munkaügyi Szakigazgatási Szervének tájékoztatása

A Komárom-Esztergom Megyei Kormányhivatal Törzshivatala, valamint tatabányai székhellyel működő hivatalai, így a Komárom-Esztergom Megyei Kormányhivatal Munkavédelmi és Munkaügyi Szakigazgatási Szerve is 2013. augusztus 26-ától új helyen, a Tatabánya, Ságvári Endre utca 50. alatt található, a Tatabányai Integrált Közigazgatási Központba költözött. A költözést követően a szakigazgatási szerv levelezési címén kívül valamennyi elérhetőség változatlan marad.

Jogsabályok

Megjelent jogsabályok

- 298/2013. (VII. 29.) Korm. rendelet egyes közszolgálati tárgyú kormányrendeletek módosításáról
Hatályos: 2013. 08. 01., 2013. 09. 01.
Módosítás: 273/2012. (IX. 28.) Korm. rendelet a közszolgálati tisztviselők továbbképzéséről
- 35/1998. (II. 27.) Korm. rendelet a közigazgatási szakvizsgáról
- 303/2013. (VII. 31.) Korm. rendelet az egyes nemzetbiztonsági ellenőrzés alá eső jogviszonyokról és a nemzetbiztonsági ellenőrzéssel összefüggő lényeges adatokról, valamint a lényeges adatok bejelentésének rendjéről
Hatályos: 2013. 08. 01.
Módosítás: 92/2010. (III. 31.) Korm. rendelet az iparbiztonsági ellenőrzés és a telephely biztonsági tanúsítvány kiadásának részletes szabályairól
- 70/2013. (VII. 31.) VM rendelet az egyes miniszteri rendeletek a megyei és fővárosi kormányhivatalok kialakításával és a területi integrációval, a Nemzeti Élelmiszerlánc-biztonsági Hivatal létrehozásával, valamint a Magyar Köztársaság minisztériumainak felsorolásáról szóló 2010. évi XLII. törvénnyel kapcsolatos módosításáról
Hatályos: 2013. 08. 01.
Módosítás: 15/1989. (X. 8.) MÉM rendelet az Erdészeti Biztonsági Szabályzat kiadásáról
- 134/2004. (IX. 15.) FVM rendelet a földművelésügyi és vidékfejlesztési miniszter hatáskörébe tartozó szak-

- képesítések megszerzésére irányuló szakmai vizsga szervezésére feljogosított intézményekről
- 8/2007. (I. 31.) FVM rendelet egyes növényvédő szerek forgalmazásával, illetve felhasználásával kapcsolatban külföldön szerzett szakmai gyakorlaton alapuló képesítés elismerésének részletes szabályairól
- 8/2008. (I. 23.) FVM rendelet a földművelésügyi ágazathoz tartozó szakképesítések szakmai és vizsgakövetelményei kiadásáról
- 43/2010. (IV. 23.) FVM rendelet a növényvédelmi tevékenységről
- 45/2013. (VIII. 7.) NFM rendelet a közúti járművezetők és a közúti közlekedési szakemberek képzésének és vizsgáztatásának részletes szabályairól szóló 24/2005. (IV. 21.) GKM rendelet, valamint a közúti közlekedési ágazatban használt önjáró emelő- és rakodógépek kezelőinek képzéséről és vizsgáztatásáról szóló 40/2009. (VIII. 31.) KHEM rendelet módosításáról
Hatályos: 2013. 08. 15., 2013. 10. 1.
- 46/2013. (VIII. 7.) NFM rendelet a közúti járművezetők és a közúti közlekedési szakemberek képzésével, továbbképzésével, utánpótlás képzésével és vizsgáztatásával összefüggő díjakról szóló 84/2009. (XII. 30.) KHEM rendelet módosításáról
Hatályos: 2013. 08. 12.
- 49/2013. (VIII. 9.) NFM rendelet az Általános Robbanásbiztonsági Szabályzatról szóló 13/2010. (III. 4.) KHEM rendelet módosításáról
Hatályos: 2013. 09. 08.
- 9/2013. (VIII. 12.) HM rendelet a honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról
Hatályos: 2013. 08. 13., 2014. 01. 01.
Módosítás: 27/2008. (XII. 31.) HM rendelet a honvédelmi ágazatban foglalkoztatottak közalkalmazotti jogviszonyával összefüggő egyes kérdések rendezéséről
- 10/2012. (VII. 19.) HM rendelet a honvédelmi munkaügyi hatóság kijelöléséről és az ágazati munkaügyi hatósági tevékenység sajátos szabályairól
- 30/2004. (XII. 6.) HM rendelet a fokozottan veszélyes, valamint az egészségkárosító beosztások köréről, az azokhoz kapcsolódó részletes, valamint a csökkentett napi szolgálati időre vonatkozó szabályokról
- 61/2013. (VIII. 22.) EMMI rendelet az Európai Közösségi jog hatálya alá tartozó, feltétel nélkül elismerésre kerülő egyes egészségügyi oklevelek, bizonyítványok és a képesítés megszerzéséről szóló egyéb tanúsítványok megnevezéséről, és az ezen okiratok birtokosaival azonos jogállású személyek köréről szóló 4/2008. (I. 16.) EüM rendelet módosításáról
Hatályos: 2013. 08. 23.

Szabványok

Munkabiztonságot érintő nemzeti szabványok közzététele a Szabványügyi Közlöny 2013. augusztusi száma alapján

FIGYELEM! A szürke mezőben lévő szabványok angol nyelven kerültek kiadásra

| | | | |
|----|---------------|-------------------------|--|
| 1 | MSZ EN | 30-1-1:2008 +A3:2013 | Háztartási gáztűzhelyek. 1-1. rész: Biztonság. Általános követelmények – Az MSZ EN 30-1-1:2008+A2:2011 helyett – |
| 2 | MSZ EN | 455-2:2009 +A2:2013 | Egyszer használatos orvosi kesztyűk. 2. rész: A fizikai tulajdonságok követelményei és vizsgálata – Az MSZ EN 455-2:2009+A1:2011 helyett – |
| 3 | MSZ EN | 1621-4:2013 | Motorkerékpárosok védőruháza mechanikai ütközés ellen. 4. rész: Motorkerékpárosok felfújható védői. Követelmények és vizsgálati módszerek |
| 4 | MSZ EN | 1915-1:2013 | Légi jármű földi kiszolgáló berendezései. Általános követelmények. 1. rész: Alapvető biztonsági követelmények – Az MSZ EN 1915-1:2001+A1:2009 helyett – |
| 5 | MSZ EN | 12275:2013 | Hegymászó felszerelések. Karabinerek. Biztonsági követelmények és vizsgálati módszerek – Az MSZ EN 12275:2000 helyett – |
| 6 | MSZ EN | 12312-9:2013 | Légi közlekedés földi berendezései. Egyedi követelmények. 9. rész: Konténer / rakodólap rakodógépek – Az MSZ EN 12312-9:2005+A1:2009 helyett – |
| 7 | MSZ EN | 15918:2011 +A1:2013 | Kerékpárok. Kerékpár-utánfutók. Biztonsági követelmények és vizsgálati módszerek – Az MSZ EN 15918:2012 helyett – |
| 8 | MSZ EN | 16054:2013 | BMX-kerékpárok. Biztonsági követelmények és vizsgálati módszerek |
| 9 | MSZ EN | 16256-1:2013 | Pirotechnikai eszközök. Színházi pirotechnikai eszközök. 1. rész: Fogalommeghatározások |
| 10 | MSZ EN | 16256-2:2013 | Pirotechnikai eszközök. Színházi pirotechnikai eszközök. 2. rész: A színházi pirotechnikai eszközök kategóriái |
| 11 | MSZ EN | 16256-3:2013 | Pirotechnikai eszközök. Színházi pirotechnikai eszközök. 3. rész: Tervezési és kialakítási követelmények |
| 12 | MSZ EN | 16256-4:2013 | Pirotechnikai eszközök. Színházi pirotechnikai eszközök. 4. rész: Minimális címkézési követelmények és kezelési utasítás |
| 13 | MSZ EN | 16256-5:2013 | Pirotechnikai eszközök. Színházi pirotechnikai eszközök. 5. rész: Vizsgálati módszerek |
| 14 | MSZ EN | 45545-1:2013 | Vasúti alkalmazások. Vasúti járművek tűz elleni védelme. 1. rész: Általános előírások |
| 15 | MSZ EN | 45545-2:2013 | Vasúti alkalmazások. Vasúti járművek tűz elleni védelme. 2. rész: Anyagok és részegységek tűzállósági követelményei |
| 16 | MSZ EN | 45545-3:2013 | Vasúti alkalmazások. Vasúti járművek tűz elleni védelme. 3. rész: A tűz akadályok tűzállósági követelményei |
| 17 | MSZ EN | 45545-4:2013 | Vasúti alkalmazások. Vasúti járművek tűz elleni védelme. 4. rész: A gördülőállomány kialakításának tűzvédelmi követelményei |
| 18 | MSZ EN | 45545-6:2013 | Vasúti alkalmazások. Vasúti járművek tűz elleni védelme. 6. rész: Tűzellenőrzés és irányítási rendszerek |
| 19 | MSZ EN | 45545-7:2013 | Vasúti alkalmazások. Vasúti járművek tűz elleni védelme. 7. rész: Éghető folyadékokkal és éghető gázokkal üzemelő berendezések tűzbiztonsági követelményei |
| 20 | MSZ EN | 14564:2013 | Veszélyes anyagok szállítótartályai. Fogalommeghatározások – Az MSZ EN 14564:2005 helyett – |
| 21 | MSZ EN ISO | 20471:2013 | Jó láthatóságot biztosító ruházat. Vizsgálati módszerek és követelmények – Az MSZ EN 471:2003+A1:2008 helyett – |
| 22 | MSZ EN ISO | 23908:2013 | Hegyes tűk okozta sérülésekkel szembeni védelem. Követelmények és vizsgálati módszerek. Egyszer használatos fecskendőtüsk, katéter bevezetők és vérvételi tűk védelmi jellemzői – Az MSZ EN ISO 23908:2012 helyett – |
| 23 | MSZ ISO | 4190-1:2013 | Felvonók (emelő) létesítése. 1. rész: I., II., III. és VI. osztályba tartozó felvonók – Az MSZ ISO 4190-1:2006 helyett – |

Visszavont nemzeti szabvány

A Szabványügyi Közlöny 2013. augusztusi számában munkavédelmet érintő szabvány visszavonása NEM történt.



Egy munkabaleset tanulságai

Gázolás a meggyüzüreten

1. A munkabaleset előzményei, tényállás

A Kkt. a gyümölcsösében – szezonális munka keretében – a cég 11 fő munkavállalójával meggy gépi betakarítását végezte.

A betakarítás az *MTZ 80* típusú traktor által vontatott *LIPCO AES 7/8* típusú rázógép segítségével történt. A munkavégzést a helyszínen R. S., a Kkt. mezőgazdasági részlegvezetője irányította. A betakarítást nyolc-tíz napra tervezték. A baleset napján reggel fél hat körül kezdték meg a munkavégzést.

A kialakult gyakorlat szerint a rázógép rázószerkezetét csatlakoztatják a rázandó fa törzsére. Eközben a négy fő ponyvakezelő kézi erővel kihúzza a 8,00 m × 8,00 m méretű bordázott ponyvát. A talajra fektetett ponyvára történik a gyümölcs lerázása. A rázás befejezése után a ponyva feltekerése gépi úton történik, ezáltal a gyümölcs a bordák segítségével a szállítószalagra kerül. A szállítószalag folyamatos lassú mozgása által a gyümölcs a ládázó álláshoz kerül, és ez idő alatt lehetőség van a rázás következtében a szállítószalagra potyogott levelek és gallydarabok eltávolítására. Ezt követően a ponyvakezelő négy fő fellép az 1,20 méter széles ponyvatartó szerkezetre, majd a munkagép a következő pozícióba – fához – indul.

A munkagépet vontató mezőgazdasági traktort és a rázógépet egy-egy munkavállaló vezette, illetve kezelte. Két személy a rázógép hátsó végénél, annak bal oldalán, a talajszinten közlekedve az üres műanyag gyümölcsös ládák kezelését, annak helyszínre történő szállítását végezte. A rázógép végén kialakított pódiumon ülő és a szállítószalagon érkező gyümölcs ládába engedéséhez, valamint az üres ládák feladásához szintén egy-egy munkaerőre volt szükség. Egy munkavállaló a rázógép hátsó végénél, annak jobb oldalán, a talajszinten közlekedve szedte el a megtelt gyümölcsös ládákat, és pakolta a gép mellé a földre, hogy a gyűjtő traktorra kerülhessen. A rázógép jobb oldalán négy fő a gyűjtőponyva kezelésében vett részt.

Az egyik rázást befejezve, az új pozícióba állás előtt N. U. – akinek a feladata a rázógép hátsó végénél, annak bal oldalán, a talajszinten közlekedve az üres műanyag gyümölcsös ládák kezelése volt – a munkagép álló helyzetében a

rázógép kezelői ülése és a bal oldali hátsó kerék közötti szabad térbe belépett, hogy a rázás következtében a futószalagra esett faágakat eltávolítsa. **A hangjelzés nélkül meginduló munkagép bal oldali hátsó gumi kereke fellökte a dolgozót és átment rajta.** Sérülései következtében a kórházban életét veszítette.

2. A munkabaleset észlelése, a belső információ

R. S., a Kkt. mezőgazdasági részlegvezetője – aki éppen akkor szólt a munkavállalóknak, hogy a sor lerázása után reggelizés következik – észlelte a balesetet, kiabált a munkagépkezelőnek, hogy azonnal állítsa le a gépet. Odarohant N. U.-hoz, látta, hogy a medencéje roncsolódott, így csak a fejét fordította el, száját kinyitotta, és ügyelt arra, hogy lélegzétvétel közben a nyelve a légsöveget ne zárja el. Szólt a rázógép vezetőjének, hogy először a menőket, majd a Kkt. vezetőjét és a rendőrséget értesítse mobil telefonon.

A Kkt. vezetője hamarosan a gyümölcsösbe ért, és utasította az egyik munkatársat, hogy rohanjon ki a műút szélére, és irányítsa a baleset helyszínére a mentőt. A Kkt. vezetője fogadta a helyszínre érkező rendőröket, és értesítette az általán szerződés alapján foglalkoztatott munkavédelmi szakembert.

A „munkavédelmis” útközben értesítette a baleset helyszíne szerint területileg illetékes *Munkavédelmi Felügyelőséget*. A *Munkavédelmi Felügyelőség* felügyelője az értesítést követően rövidesen a helyszínre érkezett.

3. A munkabaleset kivizsgálása

A munkavédelmi felügyelő a rendőrség helyszínelője, a munkavédelmi szakember együttesen végezte a helyszínelést. A gyümölcsös művelési tervének alapján helyszínvázlatot készítettek, bejelölve a főút és a dűlő csatlakozását, a munkaeszközök és a munkavállalók helyét a baleset pillanatában. A helyszínrájon túl fényképfelvételeket is készítettek. A helyszíni adatgyűjtés keretében a munkavédelmi felügyelő ellenőrizte az *MTZ 80* típusú traktort, illetve az általa vontatott *LIPCO AES 7/8* típusú rázógép műszaki, biztonságtechnikai állapotát.

Jegyzőkönyvbe foglalták az időjárási és a terepviszonyokat, a környezeti körülményeket, az egyéni védőeszközzel való ellátottságot és valamennyi, a technológiai folyamatban résztvevő munkavállaló nevét.

A helyszíni szemle után meghallgatták a munka helyszíni irányítóját, a mezőgazdasági részlegvezetőt, a traktorvezetőt, a *LIPCO AES 7/8* típusú rázógép kezelőjét és a Kkt.

vezetőjét. A vizsgálat telephelyen másnap folytatódott, ahol dokumentációk ellenőrzése történt. Többek között a munkaszerződések, az alkalmazás feltételeihez tartozó dokumentumok, a kockázatértékelés, egyénvédőeszköz-juttatási rend, munkavédelmi oktatási ütemterv, oktatási napló átvizsgálása mellett az MTZ és a rázógép dokumentumainak vizsgálata is megtörtént.

4. A kivizsgálás megállapításai

4.1. Személyi tényezők

Megállapításra került, hogy a munkaterületen a foglalkoztatott mezőgazdasági munkavállaló közül kilenc – köztük a halálos munkabalesetet szenvedett N. U. is – egyszerűsített foglalkoztatás keretében végezték munkájukat.

Az erőgép (MTZ 80-as traktor) és a LIPCO AES 7/8 típusú rázógép kezelője a gépek kezelésére jogosultak voltak, érvényes gépkezelői jogosítvánnyal rendelkeztek.

A munkavállalók – két kivétellel – munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet szerinti munkaköri alkalmassági orvosi vizsgálaton **nem vettek részt**, a munkáltató megszegte a jogszabályi kötelezettségét, az Mvt. 49. és 50. §-ában foglaltakat.

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

- annak ellátásához megfelelő élettani adottságokkal rendelkezik,
- foglalkoztatása az egészségét, testi épségét, illetve a fiatalokorú egészséges fejlődését károsan nem befolyásolja,
- foglalkoztatása nem jelent veszélyt a munkavállaló reprodukciós képességére, magzatára,
- mások egészségét, testi épségét nem veszélyezteti és a munkára – külön jogszabályokban meghatározottak szerint – alkalmasnak bizonyult.

A munkára való alkalmasságról külön jogszabályban meghatározott orvosi vizsgálat alapján kell dönten.

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 tanúmeghallgatás során egy személy állította, hogy a munkavédelmi oktatás jogszabály szerint megtörtént. Megállapításra került ugyanakkor, hogy a „megtartott” munkavédelmi oktatás tényét írásban nem rögzítették, az oktatás megtartásához tematika nem állt rendelkezésre, megszegve az Mvt. 55. §-ában foglaltakat.

„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 rendszeres 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.

(2) Az (1) bekezdésben előírt ismeretek megszerzéséig a munkavállaló önállóan nem foglalkoztatható.”

4.2. Egyénvédőeszköz-ellátás, -használat

A munkáltató által esetenként foglalkoztatott munkabiztonsági vállalkozó nem kapott megbízást kockázatértékelés elkészítésére, így kockázatértékelés nem készült, és az egyénvédőeszköz-juttatási rend sem került meghatározásra. Figyelmen kívül hagyta a munkáltató a rázógép kezelési utasításában foglaltakat is, miszerint „...a légsugár oldalt kilép a szívívókompresszorból, mert sérüléseket okozhatnak a kiröppenő gyümölcsök, ill. gyümölcsmaradványok, a kis kövek, ágak és hasonlók. Ha elkerülhetetlen, hogy ott tartózkodjunk, akkor viseljünk a célnak megfelelő védőruházatot beleértve a védőszemüveget is.”

A munkavállalók részére csak kesztyűt biztosított a munkáltató, megszegve ezzel az Mvt. 54. (9) bekezdésében és az 56. §-ában foglaltakat.

„Mvt. 54. § (9) A munkáltató a kockázatértékelést követően, annak megállapításait figyelembe véve, a feltárt kockázatok kezelése során határozza meg a védekezés leghatékonyabb módját, a kollektív, műszaki egyéni védelem módjait, illetve az alkalmazandó szervezési és egészségügyi megelőzési intézkedéseket.
Mvt. 56. § Az egyéni védőeszköz juttatásának belső rendjét a munkáltató írásban határozza meg. E feladat ellátása munkabiztonsági és munka-egészségügyi szaktevékenységnek minősül.”

4.3. Munkaeszköz(ök)

A meggy betakarítását, műanyag gyümölcsös ládába történő adagolását a Kkt. tulajdonában lévő MTZ 80 típusú mezőgazdasági traktorral vontatott LIPCO AES 7/8 típusú rázógép működtetésével végezték.

A gép 12,00 méter hosszú, szélessége a kerekekénél 2,40 méter, magassága a ládázó pódiumnál 2,40 méter, tömege 3000 kg. A rázógép kezelő helyét, annak bal oldalán, a szerkezet középső részén 1,20 méter magasságban alakították ki.

A vizsgálat során megállapításra került, hogy a traktor hangjelző berendezése nem működött. A rendszer biztonsági jelzés (hangjelző vagy világítójelző) nélkül megindítható volt, a fény- és hangjelzés elmaradása járult hozzá a baleset bekövetkezéséhez.

4.4. Munkakörnyezet

A munkavégzés száraz, napos időben, enyhe DK-i irányú szélben történt. A baleset időpontjában a környezeti hőmérséklet +22–24 °C volt. A talaj száraz, a gépi talajművelés következtében 5–8 cm-es mélységben barázdált volt. Gyomosodás a területen történő mozgást nem befolyásolta.

Az elsősegélynyújtás feltétele nem volt kellő mértékben biztosítva. Az erőgép kötelező felszerelését képező elsősegély csomag hiányos volt, a megtalált kötszerek „felhasználhatósága” évek óta lejárt. Bizonyítható módon elsősegélynyújtásra is kiképzett munkavállaló a munkacsoportban nem volt. A munkáltató megsértette az Mvt. 46.§-ban foglaltakat.

„Mvt. 46. § A munkahelyen – jellegének, elhelyezkedésének, a veszélyforrásoknak, a munkavállalók létszámának, a munkavégzésből és a munkakörnyezetből származó hatások és egészségkárosító kóroki tényezők figyelembevételének, valamint a munka szervezésének megfelelően – biztosítani kell a munkahelyi elsősegélynyújtás tárgyi, személyi és szervezési feltételeit.”

4.5. Egyéb dokumentációk

Az MTZ 80 típusú mezőgazdasági traktor és a LIPCO AES 7/8 típusú rázógép működtetésével végzett gyümölcs betakarítási tevékenységhez technológiai utasítás nem készült. A tevékenységet R. S. mezőgazdasági részlegvezető irányította.

A munkáltató kockázatértékeléssel nem rendelkezett.

„Mvt. 54. § (2) A munkáltatónak rendelkeznie kell kockázatértékeléssel, amelyben köteles minőségileg, illetve szükség esetén mennyiségileg értékelni a munkavállalók egészségét és biztonságát veszélyeztető kockázatokat, különös tekintettel az alkalmazott munkaeszközökre, veszélyes anyagokra és keverékekre, a munkavállalókat érő terhelésekre, valamint a munkahelyek kialakítására. A kockázatértékelés során a munkáltató azonosítja a várható veszélyeket (veszélyforrásokat, veszélyhelyzeteket), valamint a veszélyeztetettek körét, felbecsüli a veszély jellege (baleset, egészségkárosodás) szerint a veszélyeztetettség mértékét. A kockázatértékelés során az egészségvédelmi határ-

értékkel szabályozott kóroki tényező előfordulása esetén munkahigiénés vizsgálatokkal kell gondoskodni az expozíció mértékének meghatározásáról.”

5. A tevékenységgel összefüggésben megállapított szabálytalanságok

5.1. Munkáltató

A munkáltató, a balesettel kapcsolatban hibáztatható, mert az MTZ traktor hangjelző készüléke üzemképtelen volt, így nem volt lehetőség arra, hogy a mozgás megindulására hang figyelmeztesse a hatókörben, a technológiai folyamatban résztvevőket.

„Mvt. 44. § „(1) Azoknál a munkafolyamatoknál, ahol a munkavállaló veszélyforrás hatásának lehet kitéve, a hatásos védelmet – amennyiben külön jogszabály eltérően nem rendelkezik – zárt technológia alkalmazásával, ha ez nem oldható meg, akkor biztonsági berendezések, egyéni védőeszközök és szervezési intézkedések – szükség szerinti együttes – alkalmazásával kell megvalósítani.”

„Mvt. 54. § „(7) Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében a munkáltató köteles b) rendszeresen meggyőződni arról, hogy a munkakörülmények megfelelnek-e a követelményeknek, a munkavállalók ismerik, illetve megtartják-e a rájuk vonatkozó rendelkezéseket;”

5.2. A balesetet szenvedett munkavállaló (N. U.)

A balesetet szenvedett munkavállaló bár tudta, hogy a helyváltoztatásra hang- vagy fényjelzés a hatókörben tartózkodókat nem figyelmezteti, figyelmetlenül a veszélyes térbe lépett.

5.3. A balesetet kiváltó munkavállaló (MTZ 80-as traktor vezetője)

A tanúmeghallgatás során az erőgép kezelő beismerte, hogy tudomása volt a hangjelző készülék működésképtelenségéről, mégsem gondoskodott annak javítása érdekében.

6. A munkabaleset oklángolata:

- meggyszüretelés rázógéppel,
- az aktuális rázás befejezése, a gyűjtőponyva behúzása, fóliakezelők fellépése a gépre,
- N. U. belépése a veszélyes területre (a rázógép kezelői ülése és a bal oldali hátsó kerék közötti szabadterbe),
- hangjelzés nélküli indítás,
- oldalirányú tolóerő fellökte a munkavállalót,
- a hátsó kerék átment a testen,
- medencetéri zúzóadások,
- elhalálozás.

7. A munkáltató intézkedése a hasonló munkabaleset megelőzése érdekében:

- a rázó gép kezelőülése és a baloldali hátsó kereke közötti kb. 0,70 méteres szabad terület elkerítése,
- a tevékenység technológiai folyamatának elkészítése,
- a baleset tanulságainak munkavédelmi oktatás keretében történő ismertetése.

8. Munkavédelmi Felügyelőség intézkedése:

- a tevékenység felfüggesztése,
- munkaeszköz használatának felfüggesztése,
- kötelezés az orvosi vizsgálatok figyelemmel kísérésére, elvégeztetésére,
- munkavédelmi bírság kiszabása.

Olvasóink kérdezték – mi válaszolunk

Elektromos irodai eszközök érintésvédelmi felülvizsgálata

Kérdés

„Az elektromos irodai eszközök érintésvédelmi felülvizsgálatára milyen előírások vonatkoznak?”

Válasz

Az *Mvt.* 2. § (2) bekezdése alapján a munkáltató felelős az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósításáért. Az elektromos irodai eszközök:

- A laptop, asztali számítógép, telefon-/mobiltelefon-töltő, asztali lámpa, ventilátor munkaeszköznek mi-

nősül, mivel a munkavégzéshez használják a munkavállalók. Nem munkaeszközként használják a konyhai berendezéseket (hűtőszekrény, vízmelegítő, mikrohullámú sütő, tea-, kávéfőző, szendvics-, italautomata), de üzemeltetésük biztonsága ettől függetlenül a munkáltató felelősségi körébe tartozik, hasonlóan a munkaeszközökhöz.

- Az előbb felsorolt elektromos készülékek nem tartoznak az *Mvt.* 21. § hatálya alá, ugyanis nem minősülnek veszélyes munkaeszközöknek. *EK* megfelelőségi nyilatkozáttal kell rendelkezniük. Biztonságuk nem függ a szerelés körülményeitől, ugyanis használatuk nem igényel szerelést, csupán a (szabványos és rendszeresen felülvizsgált) villamos kifesztésű hálózatra csatlakozó dugóval kell csatlakoztatni, ezért az üzemeltetés megkezdése előtt ellenőrző felülvizsgálatuk nem kötelező a munkaeszközök és használatuk biztonsági és egészségügyi követelményeinek minimális szintjéről szóló **14/2004. (IV. 19.) FMM rendelet** (a továbbiakban **FMM rendelet**) 4. § (1) és (2) bekezdése szerint.
- A munkavállalók által használt elektromos berendezések, termékek felülvizsgálatát az épület érintésvédelmi felülvizsgálatai alkalmával kell felülvizsgálni az **FMM rendelet 5/A. § (3) bekezdés d) pontja** alapján, amennyiben a gyártó ettől eltérően nem rendelkezett.

A munkáltató az előbbi előírásoktól szigorúbb követelményeket is teljesíthet, amennyiben a villamos üzemű munkaeszközök (illetve a munkavállalók által használt elektromos készülékek) használati körülményei alapján indokoltan tartja (pl. kockázatértékelés alapján). Mivel ezeket az eszközöket jellemzően nem villamos végzettségű szakemberek használják, jó gyakorlattá válhat az **FMM rendelet 5/A § (3) bekezdés b) pontja** alapján történő **évenkénti szerelői ellenőrzésük**.

A Munkavédelem szaklapunkban közzétett szócikkek és az egyes esetekre, kérdésekre adott válaszok Olvasóink munkavédelmi tájékoztatásában kívánnak segíteni. A kérdésekre adott válaszok a szerzőnk rendelkezésre álló információk alapján kialakított egyéni szakmai véleményét tükrözik. A teljes tényállás ismeretében személyesen nyújtandó jogi tanácsadás eltérő szakmai véleményhez vezethet, ezért az értelmezésbeli különbözőségeikért Kiadónk felelősséget nem vállal.

Munkavédelem XI. évfolyam, kilencedik szám,
2013. szeptember
Kiadja a Fórum Média Kiadó Kft.
1139 Budapest, Váci út 91.
Tel.: 273-2090 Fax: 468-2917
Felelős kiadó: Győrfi Nóra, ügyvezető igazgató
Szerkesztő: Petren Ágnes
HU ISSN 1785-9182
Előfizethető a kiadónál.
Hirdetések felvétele:
Tel.: 273-2090 Fax: 468-2917
E-mail: forum-media@forum-media.hu
Internet: www.forum-szaklapok.hu
www.forum-media.hu
Nyomdai kivitelezés: M. C. Direct Kft.

FORUM

