

Munkavédelmi Kutató és Tanácsadó Kft.

<p align="center">A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (Hatálya:2016.01.01-2016.07.01) (pirossal a megváltozó szövegrész)</p>	<p align="center">A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (Hatálya:2016.07.08-) (zölddel az új szövegrész)</p>	<p align="center">Változások</p>
<p>14. § e) a nemzetgazdaság munkavédelmi helyzetének évenkénti áttekintése, a megállapítások nyilvánosságra hozatala, a munkavédelmi információs rendszer kialakítása és működtetése.</p>	<p>14. § e) a nemzetgazdaság munkavédelmi helyzetének évenkénti áttekintése, a megállapítások jelentésben történő összegzése, a munkavédelmi információs rendszer kialakítása és működtetése.</p>	<p>Módosító rendelkezés.</p>
<p>-</p>	<p>14. § (4)20 A nemzetgazdaság munkavédelmi helyzetéről szóló jelentést a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter a tárgyévet követő év szeptember 30-áig teszi közzé.</p>	<p>Új rendelkezés.</p>
<p>40. § (2) Olyan munkahelyen, ahol különböző munkáltatók alkalmazásában álló munkavállalókat egyidejűleg foglalkoztatnak, a munkavégzést úgy kell összehangolni, hogy az ott dolgozókra és a munkavégzés hatókörében tartózkodókra az veszélyt ne jelentsen. Az összehangolás keretében különösen az egészséget és biztonságot érintő kockázatokról és a megelőzési intézkedésekről az érintett munkavállalókat és munkavédelmi képviselőiket, illetőleg a munkavégzés hatókörében tartózkodókat tájékoztatni kell. Az összehangolás megvalósításáért a Polgári Törvénykönyv szerinti fővállalkozó, ennek hiányában bármely más olyan személy vagy szervezet, aki, illetve amely a tényleges irányítást gyakorolja, vagy a munkahelyért a fő felelősséget viseli, ha ilyen nincs, akkor az a felelős, akinek az érdekében a munkavégzés folyik.</p>	<p>40. § (2) Olyan munkahelyen, ahol különböző munkáltatók alkalmazásában álló munkavállalókat egyidejűleg foglalkoztatnak, a munkavégzést úgy kell összehangolni, hogy az ott dolgozókra és a munkavégzés hatókörében tartózkodókra az veszélyt ne jelentsen. Az összehangolás keretében különösen az egészséget és biztonságot érintő kockázatokról és a megelőzési intézkedésekről az érintett munkavállalókat, munkavédelmi képviselőiket, és a munkavégzés hatókörében tartózkodókat tájékoztatni kell. Az összehangolás megvalósításáért felelős a felek által szerződésben meghatározott munkáltató, ilyen kikötés hiányában az a személy vagy szervezet, aki, illetve amely a tényleges irányítást gyakorolja, ennek hiányában, aki a munkahelyért a fő felelősséget viseli, ha ilyen nincs, akkor az, akinek a területén a munkavégzés folyik.</p>	<p>Az összehangolás kötelezettségéért már nem feltétlenül a fővállalkozó a felelős, ettől eltérő megállapodás is rögzíthető a felek által kötött szerződésben.</p>
<p>42. § b) a veszélyforrások ellen védelmet nyújtó egyéni védőeszközöket meg kell határozni, azokkal a munkavállalókat el kell látni, használatukra ki kell oktatni és használatukat meg kell követelni;</p>	<p>42. § b) a veszélyforrások ellen védelmet nyújtó egyéni védőeszközöket meg kell határozni, azokkal a munkavállalókat el kell látni, rendeltetésszerű használatukra a munkavállalókat ki kell oktatni és az egyéni védőeszközök rendeltetésszerű használatát meg kell követelni;</p>	<p>Pontosító rendelkezés.</p>

Munkavédelmi Kutató és Tanácsadó Kft.

<p>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.</p>	<p>44. § (1) Azoknál a munkafolyamatoknál, amelyeknél a munkavállaló veszélyforrás hatásának lehet kitéve, a hatásos védelmet – amennyiben külön jogszabály eltérően nem rendelkezik – zárt technológia alkalmazásával, ha ez nem oldható meg, akkor kollektív műszaki védelem, szervezési intézkedések, egyéni védőeszközök – szükség szerinti együttes – alkalmazásával kell megvalósítani.</p>	<p>Pontosító rendelkezés.</p>
<p>64. § (4) A munkáltatónak a munkaképtelenséggel járó munkabalesetet haladéktalanul ki kell vizsgálnia, és a kivizsgálás eredményét munkabaleseti jegyzőkönyvben kell rögzítenie. A munkaképtelenséget nem eredményező munkabaleset körülményeit is tisztázni kell.</p>	<p>64. § (4) A munkáltatónak a munkaképtelenséggel járó munkabalesetet haladéktalanul ki kell vizsgálnia, és a kivizsgálás eredményét munkabaleseti jegyzőkönyvben kell rögzítenie. A kivizsgálás megkezdéséről a foglalkozás-egészségügyi alapszolgáltatást biztosító szolgálat orvosát tájékoztatni kell. A kivizsgálásban történő orvosi közreműködésről a foglalkozás-egészségügyi alapszolgáltatást biztosító szolgálat orvosa dönt. Súlyos munkabaleset esetén a foglalkozás-egészségügyi alapszolgáltatást biztosító szolgálat orvosának részt kell vennie a kivizsgálásban. A munkaképtelenséget nem eredményező munkabaleset körülményeit is tisztázni kell.</p>	<p>Módosító rendelkezés.</p> <p>Minden munkabaleset kivizsgálását jelezni kell a foglalkozás-egészségügyi orvosnak, aki részt vehet a kivizsgálásában, ha szükségesnek tartja, de a súlyos munkabaleset kivizsgálásában részt kell vennie.</p>
<p>65. § (2) Munkabiztonsági szaktevékenységnek minősül a súlyos munkabaleset, valamint az olyan — munkaeszköz, illetve technológia által okozott — munkabaleset kivizsgálása, amely kettőnél több személy egyszerre (egy időben), azonos helyen történő sérülését vagy más egészségkárosodását okozta.</p>	<p>65. § (2) Munkabiztonsági szaktevékenységnek minősül a munkabaleset kivizsgálása.</p>	<p>Módosító rendelkezés.</p> <p>Továbbiakban minden munkabaleset kivizsgálása szaktevékenységnek minősül.</p>
<p>67. § A munkabaleset bekövetkezésétől számított 3 év után a munkáltató a törvényben foglaltak alapján nem köteles a munkabalesetet bejelenteni, kivizsgálni és nyilvántartásba venni.</p>	<p>67. §126 A munkabaleset bekövetkezésétől számított 3 év után a munkáltató a törvényben foglaltak alapján nem köteles a munkabalesetet bejelenteni, kivizsgálni és nyilvántartásba venni. Az elévülésre egyebekben a polgári jogi szabályokat kell alkalmazni.</p>	<p>Pontosító rendelkezés</p>

Munkavédelmi Kutató és Tanácsadó Kft.

<p>68. § (1) Ha a sérült a munkáltatónak a munkabaleset bejelentésével, kivizsgálásával kapcsolatos intézkedését vagy mulasztását, továbbá ha az érintett munkavállaló a foglalkozási megbetegedés vagy a fokozott expozíciós eset kivizsgálásának elmulasztását sérelmezi, illetve ha a munkavállaló vitatja a sérülés súlyosságával kapcsolatos munkáltatói megállapítást, a területileg illetékes munkavédelmi hatósághoz fordulhat. A munkavédelmi hatóság a foglalkozási megbetegedés gyanúját panaszoló vagy annak kivizsgálása elmulasztását sérelmező személyt a bejelentésre jogosult orvoshoz vagy a munkahigiénés és foglalkozás-egészségügyi szervhez irányítja.</p>	<p>68. § (1) Ha a sérült a munkáltatónak a munkabaleset bejelentésével, kivizsgálásával kapcsolatos intézkedését vagy mulasztását, továbbá ha az érintett munkavállaló a foglalkozási megbetegedés vagy a fokozott expozíciós eset kivizsgálásának elmulasztását sérelmezi, illetve ha a munkavállaló vitatja a sérülés súlyosságával kapcsolatos munkáltatói megállapítást, a területileg illetékes munkavédelmi hatósághoz fordulhat. A munkavállaló bejelentése alapján a munkavédelmi hatóság az eljárást hivatalból folytatja le. A munkavédelmi hatóság a foglalkozási megbetegedés gyanúját panaszoló vagy annak kivizsgálása elmulasztását sérelmező személyt a bejelentésre jogosult orvoshoz vagy a munkahigiénés és foglalkozás-egészségügyi szervhez irányítja.</p>	<p>Pontosító rendelkezés.</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------

Munkavédelmi Kutató és Tanácsadó Kft.

<p>Mvt.70/A. § (1) A munkavállalók az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő jogaik és érdekeik képviselőjére jogosultak maguk közül – a következők szerint – képviselőt vagy képviselőket (a továbbiakban: munkavédelmi képviselő) választani:</p> <p>a) munkavédelmi képviselő választást kell tartani minden olyan munkáltatónál, ahol az Mt. hatálya alá tartozó munkavállalók létszáma legalább ötven fő. A választás megtartásának lebonyolítása, a feltételek biztosítása a munkáltató kötelezettsége;</p> <p>b) amennyiben az ötven főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató munkáltatónál a munkavédelmi képviselő választást a munkáltatónál működő szakszervezet, üzemi tanács vagy ezek hiányában a munkavállalók többsége kezdeményezi, a választás megtartásával kapcsolatos, a) pontban meghatározott kötelezettség a munkáltatót terheli;</p> <p>c) az ötven főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató munkáltatónál – amennyiben nem kerül sor munkavédelmi képviselő választásra – a munkáltatónak a 70. §-ban meghatározottak szerint kell a munkavállalókkal tanácskoznia;</p> <p>d) a munkáltató önálló telephelyén, részlegénél akkor lehet munkavédelmi képviselőt választani, ha az 54–56. §-okban meghatározott munkáltatói munkavédelmi jogosítványok az önálló telephely, részleg vezetőjét részben vagy egészben megilletik.</p>	<p>70/A. § (1) A munkavállalók az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő jogaik és érdekeik képviselőjére jogosultak maguk közül a következők szerint képviselőt vagy képviselőket (a továbbiakban: munkavédelmi képviselő) választani:</p> <p>a) munkavédelmi képviselő választást kell tartani minden munkáltatónál, ahol a munkavállalók létszáma legalább húsz fő. A választás lebonyolítása és a feltételek biztosítása a munkáltató kötelezettsége;</p> <p>b) amennyiben húsz főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató munkáltatónál a munkavédelmi képviselő választást a munkáltatónál működő szakszervezet, üzemi megbízott vagy ezek hiányában a munkavállalók többsége kezdeményezi, a választás megtartásával kapcsolatos, az a) pontban meghatározott kötelezettség a munkáltatót terheli;</p> <p>c) a húsz főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató munkáltatónál – amennyiben nem kerül sor munkavédelmi képviselő választásra – a munkáltatónak a 70. §-ban meghatározottak szerint kell a munkavállalókkal tanácskoznia;</p> <p>d) a munkáltató önálló telephelyén, részlegénél akkor lehet munkavédelmi képviselőt választani, ha az 54–56. §-okban meghatározott munkáltatói munkavédelmi jogosítványok az önálló telephely, részleg vezetőjét részben vagy egészben megilletik.</p>	<p>Módosító rendelkezés.</p> <p>Továbbiakban a munkavédelmi képviselő választás nem kizárólag a Munka törvénykönyve hatálya alá tartozó munkavállalók létszámához kötött, és a választás kötelezettsége 50 fő munkavállalói létszám helyett 20 főre csökkent.</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Munkavédelmi Kutató és Tanácsadó Kft.

<p>70/A § (2) Munkavédelmi képviselővé az a cselekvőképes munkavállaló választható, aki legalább 6 hónapja a munkáltatóval szervezett munkavégzésre irányuló jogviszonyban áll. Az újonnan alakult munkáltatónál a munkavédelmi képviselő ilyen jogviszonya időtartamát feltételként nem kell figyelembe venni.</p>	<p>70/A (2) 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.</p>	<p>Módosító rendelkezés.</p> <p>Mt. 238. § (1) Üzemi tanácstagga az a cselekvőképes munkavállaló választható, aki - az újonnan alakult munkáltatót kivéve - legalább hat hónapja a munkáltatóval munkaviszonyban áll és az adott telephelyen dolgozik.</p> <p>(2) Nem választható üzemi tanácstagga az, aki</p> <p>a) munkáltatói jogot gyakorol,</p> <p>b) a vezető hozzátartozója,</p>
<p>76. § (3) A munkavédelmi képviselő munkajogi védelmére a választott szakszervezeti tisztségviselőre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni azzal, hogy a közvetlen felsőbb szakszervezeti szervén a bizottságot, annak hiányában a munkavédelmi képviselőt megválasztó munkavállalókat kell érteni.</p>	<p>76. § (3) Valamennyi munkavédelmi képviselő munkajogi védelmére az Mt. 273. § (1), (2) és (6) bekezdése szerinti szabályokat kell megfelelően alkalmazni azzal, hogy a közvetlen felsőbb szakszervezeti szervén a bizottságot, annak hiányában a munkavédelmi képviselő választás során létrejött választási bizottság tagjait kell érteni.</p>	<p>Pontosító rendelkezés</p>
<p>82. § (2) bekezdés i) a megengedett értéket meghaladó expozícióban történő foglalkoztatás; továbbá</p>	<p>82. § (2) bekezdés i) a megengedett értéket meghaladó expozícióban történő foglalkoztatás a szükséges védelem hiányában; továbbá</p>	<p>Módosító rendelkezés a hatósági bírság tételeire vonatkozóan</p>
	<p>82. § (2) bekezdés k) a veszélyes munkahelyen, veszélyes munkaeszközzel vagy veszélyes technológiai folyamatban végzett munka esetére a munkavédelemre vonatkozó szabályban előírtnál kevesebb munkavállalói létszám foglalkoztatása.</p>	<p>Új rendelkezés a hatósági bírság tételeire vonatkozóan</p>

Munkavédelmi Kutató és Tanácsadó Kft.

	<p>82/D. § (1) A munkavédelmi hatóság közigazgatási bírsággal sújtja azt a természetes személyt, aki a szervezett munkavégzés során:</p> <p>a) a munka egészséges és biztonságos végzésére, illetve annak ellenőrzésére vonatkozó szabályokat megszegi vagy feladatkörében e szabályok végrehajtásának mellőzését eltűri,</p> <p>b) a munkabalesettel kapcsolatban nyilvántartási, kivizsgálási, jegyzőkönyv-készítési és bejelentési kötelezettségét kellő időben nem teljesíti vagy valótlan adatot közöl, illetve a baleset valódi okát eltitkolja vagy feltárását megakadályozza,</p> <p>c) a foglalkozási megbetegedéssel, fokozott expozíciós esettel kapcsolatos adatszolgáltatási kötelezettségét nem teljesíti vagy a foglalkozási megbetegedés, fokozott expozíció kivizsgálását akadályozza vagy</p> <p>d) a munkáltató képviselőjeként a munkavédelmi képviselőt a munkavédelemre vonatkozó szabályban biztosított jogainak gyakorlásában akadályozza, illetve a munkavédelmi képviselővel szemben jogainak gyakorlása miatt hátrányos intézkedést tesz.</p> <p>(2) Az (1) bekezdés alapján kiszabott bírság összege ötszázezer forintig terjedhet. A közigazgatási bírság egy eljárásban, ugyanazon kötelezettség ismételt megszegése vagy más kötelezettség megszegés esetén ismételten is kiszabható.</p>	<p>Új rendelkezés a hatósági bírságra vonatkozóan</p>
<p>83/C. § (1) A munkavédelmi hatóság a hatósági eljárás lefolytatásához szükséges okból és mértékben megismerheti és kezelheti az érintett munkavállalók – az egészségügyi és a hozzájuk kapcsolódó személyes adatok kezeléséről és védelméről szóló törvényben meghatározott – egészségügyi adatait, betekinthez a munkavállaló hatósági eljárás lefolytatásával kapcsolatos irataiba, kérheti azok bemutatását, azokról másolatot készíthet, továbbá a munkáltatót, illetve a munkavállalót adatközlésre hívhatja fel.</p>	<p>83/C. § (1) A munkavédelmi hatóság a hatósági eljárás lefolytatásához – különösen a munkabalesetek, a foglalkozási megbetegedések és fokozott expozíciós esetek kivizsgálásához, nyilvántartásához – a szükséges okból és mértékben megismerheti és kezelheti az érintett munkavállalók – az egészségügyi és a hozzájuk kapcsolódó személyes adatok kezeléséről és védelméről szóló törvényben meghatározott – személyazonosító és egészségügyi adatait, betekinthez a munkavállaló hatósági eljárás lefolytatásával kapcsolatos irataiba, kérheti azok bemutatását, azokról másolatot készíthet, továbbá a munkáltatót, illetve a munkavállalót adatközlésre hívhatja fel.</p>	<p>Pontosító rendelkezés</p>

Munkavédelmi Kutató és Tanácsadó Kft.

<p>84. § (2) A munkavédelmi hatóság köteles a bejelentett súlyos munkabalesetet, valamint a foglalkozási megbetegedést, a fokozott expozíciós esetet – a munkáltató ez irányú felelősségét nem érintve – kivizsgálni.</p>	<p>84. § (2) A munkavédelmi hatóság – a közúti közlekedéssel kapcsolatos munkabalesetet kivéve – köteles a bejelentett súlyos munkabalesetet, valamint a foglalkozási megbetegedést, a fokozott expozíciós esetet – a munkáltató ez irányú felelősségét nem érintve – kivizsgálni.</p>	<p>Pontosító rendelkezés</p>
<p>84. § (5) Olyan munkahelyen, ahol különböző munkáltatók munkavállalókat egyidejűleg foglalkoztatnak, és a munkavédelmi ellenőrzés eredményeként valamely munkáltató nem azonosítható, a (4) bekezdés vonatkozásában – az ellenkező bizonyításáig – vélelmezni kell, hogy az érintett munkavállalók munkáltatója az, aki a tevékenységet a munkahelyen ténylegesen irányítja.</p>	<p>84. § (5) Olyan munkahelyen, ahol különböző munkáltatók munkavállalókat egyidejűleg foglalkoztatnak, és a munkavédelmi ellenőrzés eredményeként valamely munkáltató nem azonosítható, a (4) bekezdés vonatkozásában az ellenkező bizonyításáig vélelmezni kell, hogy az érintett munkavállalók munkáltatója az, aki a tevékenységet a munkahelyen ténylegesen irányítja, ennek hiányában, aki a munkahelyért a fő felelősséget viseli, ha ilyen nincs, akkor az, akinek a területén a munkavégzés folyik.</p>	<p>Pontosító rendelkezés</p>
<p>87. § 1/E Fokozott expozíció: a munkavállaló szervezetében a munkavégzés során, a foglalkozás gyakorlása közben vagy azzal összefüggésben a külön jogszabályban meghatározott biológiai határértékeket meghaladó koncentrációja vagy mértéke, illetve zaj esetében 4000 Hz-en a 30 dB halláscsökkenés mindkét fülön.</p>	<p>87. § 1/E Fokozott expozíció: a munkavállaló szervezetében a munkavégzés során, a foglalkozás gyakorlása közben vagy azzal összefüggésben a munkahelyek kémiai biztonságáról szóló miniszteri rendeletben meghatározott foglalkozási vegyi expozíció esetén vizsgálandó biológiai expozíciós (hatás) mutatók biológiai határértékeket meghaladó koncentrációja vagy mértéke, illetve zaj esetében 4000 Hz-en a 30 dB halláscsökkenés bármely fülön.</p>	<p>Pontosító, módosító rendelkezés</p>
<p>87. § 3. d) súlyos csonkulást, hüvelykujj vagy kéz, láb két vagy több ujjá nagyobb részének elvesztését (továbbá ennél súlyosabb esetek);</p>	<p>87. § 3. d) hüvelykujj vagy kéz, láb két vagy több ujjá nagyobb részének elvesztését, továbbá ennél súlyosabb csonkulást okozott, illetve;</p>	<p>Pontosító rendelkezés</p>
	<p>88. § (6) f) a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv érvényesítéséről és a belső piaci információs rendszer keretében történő igazgatási együttműködésről szóló 1024/2012/EU rendelet (az IMI-rendelet) módosításáról szóló, 2014. május 15-i 2014/67/EU európai parlament és tanács irányelv.</p>	<p>Pontosító rendelkezés a közösségi jogi aktusoknak való megfelelés kiegészítése</p>

Munkavédelmi Kutató és Tanácsadó Kft.

	<p>90. § (1) E törvénynek az egyes foglalkoztatási tárgyú törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2016. évi LXXIX. törvénnyel (a továbbiakban: Módtv2.) megállapított 70/A. § (1) és (2) bekezdését a Módtv2. hatálybalépését követően azon munkáltatónál, ahol van választott munkavédelmi képviselő, a munkavédelmi képviselő mandátumának lejártát követő munkavédelmi képviselő választás során kell alkalmazni.</p> <p>(2) Azon munkáltatónál, ahol munkavédelmi képviselő választásra nem került sor, e törvénynek a Módtv2.-vel megállapított 70/A. § (1) és (2) bekezdése szerinti munkavédelmi képviselő választást a Módtv2. hatálybalépését követően fél éven belül meg kell tartani.</p> <p>(3) E törvénynek a Módtv2.-vel megállapított 82/D. §-át a Módtv2. hatálybalépését követően indult közigazgatási eljárásokban kell alkalmazni.</p>	<p>Új rendelkezés a munkavédelmi képviselő választásra vonatkozóan</p>
<p>18. § (4) Egyéni védőeszközt forgalomba hozni, használatba venni akkor szabad, ha az rendelkezik EK-megfelelőségi nyilatkozattal, illetve EK-típustanúsítvánnyal. Az egyéni védőeszközök megfelelőségének tanúsítását a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter rendeletében foglaltak szerint kell elvégezni.</p>	<p>18. § (4)Egyéni védőeszközt forgalomba hozni, használatba venni akkor szabad, ha az rendelkezik egyéni védőeszköz EK-megfelelőségi nyilatkozattal, illetve egyéni védőeszköz EK típus tanúsítvánnyal. Az egyéni védőeszközök megfelelőségének tanúsítását a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter rendeletében foglaltak szerint kell elvégezni.</p>	<p>Pontosító rendelkezés</p>
<p>18. § (5) A foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter meghatározza az egyéni védőeszköz EK-megfelelőségi nyilatkozata, EK-típustanúsítványa kiadásának, valamint az egyéni védőeszközök minőségét biztosító rendszer, továbbá a gyártás minőségirányítási rendszere ellenőrzésének részletes szabályait.</p>	<p>18. § (5) A foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter meghatározza az egyéni védőeszköz EK-megfelelőségi nyilatkozata, egyéni védőeszköz EK típus tanúsítványa kiadásának, valamint az egyéni védőeszközök minőségét biztosító rendszer, továbbá a gyártás minőségirányítási rendszere ellenőrzésének részletes szabályait.</p>	<p>Pontosító rendelkezés</p>
<p>26. § A munkahelyen a dolgozók létszámának és a veszély jellegének megfelelő jelző- és riasztóberendezést kell biztosítani.</p>	<p>26. § A munkahelyen a munkavállalók létszámának és a veszély jellegének megfelelő jelző- és riasztóberendezést kell biztosítani.</p>	<p>Pontosító rendelkezés</p>

Munkavédelmi Kutató és Tanácsadó Kft.

<p>Mvt.70/B. §(1) Annál a munkáltatónál, ahol a foglalkoztatottak száma legalább ötven fő, és munkavédelmi képviselők működnek, a munkáltató össz munkáltatói szinten paritásos munkavédelmi testületet (a továbbiakban: testület) hoz létre, amelyben egyenlő számban vesznek részt a munkavállalók és a munkáltató képviselői.</p> <p>(4) A munkáltató köteles a testületbe döntésre jogosult vezető állású munkavállalót (Mt. 188. §), továbbá munkáltatói munkavédelmi feladatokat részben vagy egészben ellátó személyt (intézkedésre jogosult munkairányítót, illetve a munkáltatóval szervezett munkavégzésre irányuló jogviszonyban lévő munkavédelmi szakembert) kijelölni. A munkáltató számára rendszeres munkavédelmi szolgáltatást nyújtó szakemberek meghívottként vesznek részt a testület munkájában.</p>	<p>Mvt.70/B. §(1) Annál a munkáltatónál, ahol a foglalkoztatottak száma legalább húsz fő, és munkavédelmi képviselők működnek, a munkáltató össz munkáltatói szinten paritásos munkavédelmi testületet (a továbbiakban: testület) hoz létre, amelyben egyenlő számban vesznek részt a munkavállalók és a munkáltató képviselői.</p> <p>(4) A munkáltató köteles a testületbe döntésre jogosult vezető állású munkavállalót (Mt. 208. §), továbbá munkáltatói munkavédelmi feladatokat részben vagy egészben ellátó személyt (intézkedésre jogosult munkairányítót, illetve a munkáltatóval szervezett munkavégzésre irányuló jogviszonyban lévő munkavédelmi szakembert) kijelölni. A munkáltató számára rendszeres munkavédelmi szolgáltatást nyújtó szakemberek meghívottként vesznek részt a testület munkájában.</p>	<p>Paritásos munkavédelmi testület létrehozására vonatkozó foglalkoztatotti létszám határ ötven főről húsz főre csökkent.</p>
<p>87. § 1/B. EK-megfelelőségi nyilatkozat: a gyártó írásbeli nyilatkozata, hogy a védőeszköz a mintának és az egyéni védőeszközök követelményeiről és megfelelőségének tanúsításáról szóló külön jogszabály előírásainak megfelel.</p> <p>1/C. EK-típustanúsítvány: megfelelőségértékelő szervezetek tevékenységéről szóló törvényben meghatározott bejelentett szervezet által kiadott dokumentum annak igazolására, hogy a védőeszköz a mintán elvégzett EK típusvizsgálat alapján megfelel az egyéni védőeszközök követelményeiről és megfelelőségének tanúsításáról szóló külön jogszabály előírásainak.</p>	<p>87. § 1/B. egyéni védőeszköz EK-megfelelőségi nyilatkozat: a gyártó írásbeli nyilatkozata, hogy a védőeszköz a mintának és az egyéni védőeszközök követelményeiről és megfelelőségének tanúsításáról szóló külön jogszabály előírásainak megfelel.</p> <p>1/C. egyéni védőeszköz EK-típustanúsítvány: megfelelőségértékelő szervezetek tevékenységéről szóló törvényben meghatározott bejelentett szervezet által kiadott dokumentum annak igazolására, hogy a védőeszköz a mintán elvégzett EK típusvizsgálat alapján megfelel az egyéni védőeszközök követelményeiről és megfelelőségének tanúsításáról szóló külön jogszabály előírásainak.</p>	<p>Pontosító rendelkezés</p>
<p>88. § (4) a) aa) az egyéni védőeszköz EK-megfelelőségi nyilatkozata, EK-típustanúsítványa kiadásának, valamint az egyéni védőeszközök minőségét biztosító rendszer, továbbá a gyártás minőségirányítási rendszere ellenőrzésének;</p>	<p>88. § (4) a) aa) az egyéni védőeszköz egyéni védőeszköz EK-megfelelőségi nyilatkozata, egyéni védőeszköz EK típus tanúsítványa kiadásának, valamint az egyéni védőeszközök minőségét biztosító rendszer, továbbá a gyártás minőségirányítási rendszere ellenőrzésének;</p>	<p>Pontosító rendelkezés</p>
<p>82/B. § A munkavédelmi hatósági eljárásban – a 83. § szerinti engedélyezés kivételével – az ügyfél nem jogosult elektronikus úton kapcsolatot tartani a hatósággal.</p>		<p>Törölt rendelkezés</p>

Munkavédelmi Kutató és Tanácsadó Kft.

<p>84. § Munkavédelmi hatóság jogosult:</p> <p>1) g) a munkavállaló egészségét, testi épségét közvetlenül fenyegető veszély esetén, határértéket meghaladó expozícióban, rákkeltő, mutagén, teratogén hatású veszély előfordulásakor – annak elhárításáig –, vagy nem megfelelő védelmet nyújtó védőeszköz használatakor a veszélyes tevékenység, illetve üzem, üzemrész működésének, munkaeszköz, egyéni védőeszköz, veszélyes anyag vagy keverék használatának felfüggesztését elrendelni;</p>	<p>84. § Munkavédelmi hatóság jogosult:</p> <p>1) g) a munkavállaló egészségét, testi épségét fenyegető veszély esetén, határértéket meghaladó expozícióban, rákkeltő, mutagén, teratogén hatású veszély előfordulásakor – annak elhárításáig –, vagy nem megfelelő védelmet nyújtó védőeszköz használatakor a veszélyes tevékenység, illetve üzem, üzemrész működésének, munkaeszköz, egyéni védőeszköz, veszélyes anyag vagy keverék használatának felfüggesztését elrendelni;</p>	<p>Pontosító rendelkezés</p>
<p>5. § E törvény biztosítja a munkavédelemmel kapcsolatos érdekegyeztetést, valamint a munkavállalók munkavédelmi érdekvédelmét, meghatározva a munkavédelmi képviselők jogait és kötelezettségeit, nem érintve a munkavállalói érdekképviselőknek más jogszabályban – így különösen a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényben (a továbbiakban : Mt.), a közszolgálati tisztviselőkről, illetve a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvényekben – szabályozott, munkavédelemmel kapcsolatos jogait.</p>	<p>5. § E törvény biztosítja a munkavédelemmel kapcsolatos érdekegyeztetést, valamint a munkavállalók munkavédelmi érdekvédelmét, meghatározva a munkavédelmi képviselők jogait és kötelezettségeit, nem érintve a munkavállalói érdekképviselőknek más jogszabályban – így különösen a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényben (a továbbiakban: Mt.), a közszolgálati tisztviselőkről, az állami tisztviselőkről, illetve a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvényekben – szabályozott, munkavédelemmel kapcsolatos jogait.</p>	<p>Pontosító rendelkezés</p> <p>Hatályba lép: 2016.07.01</p>

Munkavédelmi Kutató és Tanácsadó Kft.

<p>87. § 9. Szervezett munkavégzés: a munkaviszonyban – ide nem értve a természetes személy munkáltató háztartásában egyszerűsített foglalkoztatás keretében történő munkavégzést –, a közfoglalkoztatási, a kormányzati szolgálati, közszolgálati, a közalkalmazotti jogviszonyban, a bíró szolgálati viszonyában, az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyában, az ügyészségi szolgálati viszonyban, szövetkezeti tagság esetén a munkaviszony jellegű jogviszonyban, a szakképző iskolákban a tanulói jogviszony keretében a szakmai képzési követelmények teljesülése során, továbbá a tanulószerveződés alapján, a hallgatói jogviszonyban a gyakorlati képzés során, az elítéltként vagy egyéb jogcímen fogvatartottként végzett munka, a szabálysértési eljárás során alkalmazott közérdekű munka, valamint a büntetőügyben kiszabott közérdekű munka, a honvédségi szervezeteknél, a honvédelemért felelős miniszter által vezetett minisztérium vagyongazdálkodásában lévő területen honvédelmi érdeket is szolgáló telepített munkahelyen, illetve ideiglenes építési munkahelyen, a Katonai Nemzetbiztonsági Szolgálatnál, valamint azon gazdasági társaságoknál, amelyeknél a tulajdonosi jog gyakorlója a honvédelemért felelős miniszter, a rendvédelmi szerveknél, az önkormányzati tűzoltóságoknál szolgálati jogviszonyban végzett munka, valamint a közérdekű önkéntes tevékenységről szóló törvény szerinti közérdekű önkéntes tevékenység, és a munkáltató által szervezett (kezdeményezett, irányított vagy jóváhagyott) társadalmi munka.</p>	<p>87. § 9. Szervezett munkavégzés: a munkaviszonyban – ide nem értve a természetes személy munkáltató háztartásában egyszerűsített foglalkoztatás keretében történő munkavégzést –, a közfoglalkoztatási, a kormányzati szolgálati, az állami szolgálati, a közszolgálati, a közalkalmazotti jogviszonyban, a bíró szolgálati viszonyában, az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyában, az ügyészségi szolgálati viszonyban, szövetkezeti tagság esetén a munkaviszony jellegű jogviszonyban, a szakképző iskolákban a tanulói jogviszony keretében a szakmai képzési követelmények teljesülése során, továbbá a tanulószerveződés alapján, a hallgatói jogviszonyban a gyakorlati képzés során, az elítéltként vagy egyéb jogcímen fogvatartottként végzett munka, a szabálysértési eljárás során alkalmazott közérdekű munka, valamint a büntetőügyben kiszabott közérdekű munka, a honvédségi szervezeteknél, a honvédelemért felelős miniszter által vezetett minisztérium vagyongazdálkodásában lévő területen honvédelmi érdeket is szolgáló telepített munkahelyen, illetve ideiglenes építési munkahelyen, a Katonai Nemzetbiztonsági Szolgálatnál, valamint azon gazdasági társaságoknál történő munkavégzés, amelyeknél a tulajdonosi jog gyakorlója a honvédelemért felelős miniszter, a rendvédelmi szerveknél, az Országgyűlési Őrségnél, az önkormányzati tűzoltóságoknál szolgálati jogviszonyban végzett munka, valamint a közérdekű önkéntes tevékenységről szóló törvény szerinti közérdekű önkéntes tevékenység, és a munkáltató által szervezett (kezdeményezett, irányított vagy jóváhagyott) társadalmi munka.</p>	<p>Pontosító rendelkezés Hatályba lép: 2016.07.01</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------