

SZABÓ IMRE SZILÁRD

AKI MUNKAKÖRÉRE EGÉSZSÉGILEG ALKALMATLAN, AZ KERESŐKÉPTELEN? AKI HORKOL, AZ BETEG?

Hogyan tovább az Alkotmánybíróság határozatát követően?

A gyakorlatban és a közvéleményben igen sok félreértés jelent meg – az utóbbi napokban is¹ – azzal összefüggésben, hogy a munkakör betöltésére való alkalmasság (alkalmatlanság) mennyiben függ össze a keresőképesség (keresőképtelenség) társadalombiztosítási következményeivel. A fogalmak keverednek egymással, annak következményeként, hogy más jogterületekhez kapcsolódnak (társadalombiztosítási jog, munkajog, munkavédelem).

A vitáknak (és az akár eltérő jogértelmezéseknek) a napokban megjelent friss Alkotmánybírósági határozat és az elmúlt időszakban felmerülő gyakorlati esetek újra aktualitást adnak. A szerző először ismerteti az egészségileg alkalmatlanná váló munkavállalók helyzetére jelentős hatást gyakorló alkotmánybírósági határozatot, majd elemzi a munkakörre való alkalmatlanság és a keresőképtelenség elbírálásának szabályozási, illetve díjazási rendszerét, végül néhány ponton javaslatot tesz a jogalkotó beavatkozásának lehetőségére.

A nagy visszhangot keltő, 2023-ban hatályba lépett munka törvénykönyv-módosítás² rögzítette azt az ítélkezési gyakorlatban teret nyerő narratívát, mely szerint a munkáltató foglalkoztatási kötelezettsége kizárólag a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerinti keretbe korlátozódik.³ Ennek következtében az a helyzet állt elő az elmúlt bő két évben, hogy a munkaköre ellátására egészségi okból alkalmatlan munkavállaló munkaviszonya bérfizetés nélkül korlátlan ideig fenntarthatóvá vált; számos esetben olyan „kényszert” létrehozva, hogy az érintett munkavállalónak kellett felmondással a munkaviszonyát megszüntetnie, elveszítve ezzel a munkaviszonyból a munkáltató felmondása esetén őt esetlegesen megillető járandóságokat (végielégítés, felmondási időre járó díjazás).

A gyakorlatban és a közvéleményben igen sok félreértés jelent meg – az utóbbi napokban is – azzal összefüggésben, hogy a munkakör betöltésére való alkalmasság (alkalmatlanság) mennyiben függ össze a keresőképesség (keresőképtelenség) társadalombiztosítási következményeivel.⁴ A vitáknak (és az akár eltérő jogértelmezéseknek) a napokban megjelent friss Alkotmánybírósági határozat és az elmúlt időszakban felmerülő gyakorlati esetek újra aktualitást adnak.

Szabó Imre Szilárd, ügyvéd, ügyvezető alelnök (Munkástanácsok Országos Szövetsége), egyetemi docens (KRE-ÁJK)

¹ A kézirat lezárva: 2025. február 28.

² 2022. évi LXXIV. törvény egyes foglalkoztatási tárgyú törvények módosításáról

³ Részletesen lásd: Ferencz Jácint – Fábíán Balázs (2024): Lehetetlenülés a munkajogviszonyban. Munkajog, 8. évf. 3. sz. 16-26.

⁴ Például: <https://merce.hu/2025/02/19/nem-sporolhatnak-tobbe-a-cegek-a-megromlott-egeszsegu-dolgozok-vegkielegitesen/> (letöltés ideje: 2025. február 22.)

Az Alkotmánybíróság határozatáról

Az Alkotmánybíróság 2025. február 11-én alaptörvény-ellenesnek nyilvánította és megsemmisítette a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) 146. § (2) bekezdése második mondatának utolsó fordulatát („*vagy egyébként munkaköre ellátására egészségi okból alkalmatlan*”), valamint megállapította, hogy az Mt. 55. § (1) bekezdése a) pontjának alkalmazásánál – a munkavállalónak az adott munkaköre ellátására egészségi okból való alkalmatlansága esetén – a munkáltató általános foglalkoztatási kötelezettsége változatlanul fennáll.⁵ Mindezek mellett rögzítette, hogy a hatályos Mt. 147. § (1) bekezdése is rendelkezik arról, hogy a munkavállalót, ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének nem tesz eleget (állásidő) – az elháríthatatlan külső okot kivéve – alaphér illeti meg. Az Alkotmánybíróság (tájékoztató jelleggel közétett) határozata kimondja, hogy – a munkáltató munkaszervezet alakítási hatalmából eredően – a munkavállaló adott munkakör ellátására egészségi okból való alkalmatlanná válása önmagában nem jelenthet „*elháríthatatlan külső okot*”. Az indítványozó bíró álláspontja szerint az indítványban támadott rendelkezések egyéb védett tulajdonságon alapuló hátrányos megkülönböztetést valósítanak meg, mivel alkotmányossági szempontból lényegesen eltérő helyzetben lévő csoportokra azonosan vonatkoznak, és a hátrányokozásnak nem azonosítható a tárgyilagos mérlegelésen alapuló észszerű indoka.

Az Alkotmánybíróság véleménye szerint a támadott jogszabályok valóban egyenlően kezelik a keresőképtelen és az adott munkakör ellátására egészségi okból alkalmatlan munkavállalókat. Az Mt. 55. § (1) bekezdés a) pontja mindkét csoportot mentesíti a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség alól, az Mt. 146. § (2) bekezdésének második fordulata pedig mindkét csoport tekintetében úgy rendelkezik, hogy őket távolléti díj nem illeti meg. Mindez végső soron oda vezet, hogy a munkaviszonyban bekövetkező változásnak, a munkavállaló munkakör ellátására való egészségi alkalmassága megszűnésének kockázatát egyedül a gyengébb fél, a munkavállaló viseli anélkül, hogy ennek észszerű indoka megállapítható lenne.

Azonban az Alkotmánybíróság nyomatékosan hangsúlyozza, hogy a két munkavállalói csoport nem tekinthető azonosnak, ugyanis a keresőképtelen munkavállaló társadalombiztosítási ellátásban részesül, ezzel szemben az egészségi okból a munkaköre ellátására alkalmatlanná nyilvánított munkavállaló ilyen ellátásra nem jogosult. Egyhangú határozatában megállapította, hogy az adott rendelkezés eltérő helyzetű munkavállalók jogosultságát azonos módon szabályozza, és ezáltal az egészségi okból alkalmatlan munkavállaló többszörösen hátrányos helyzetbe kerül. Ez az ún. fordított megkülönböztetés végső soron az Alaptörvény XVII. cikk (3) bekezdése szerinti munkavállalói jog⁶ korlátozását eredményezi.

A határozat következményeként – álláspontom szerint – az egészségi alkalmatlanság esetén a munkáltatónak (a humánus eljárást szem előtt tartva) vagy más, megfelelő munkakört szükséges „találnia” az érintett munkavállaló számára (a foglalkoztatási kötelezettségének megfelelően), vagy állásidőre járó díjazást kell fizetnie. Végső soron esetleges végkielégítés és felmondási időre járó díjazás megfizetése mellett szüntetheti meg a munkavállaló munkaviszonyát.

⁵ Az ügy száma: III/3704/2024

⁶ Minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez.

A munkakörre való alkalmatlanság és a keresőképzelenség elbírálása

Az Mt. rögzíti,⁷ hogy a munkavállalót csak olyan munkára lehet alkalmazni, amely testi alkatára vagy fejlettségére tekintettel rá hátrányos következményekkel nem járhat. A munkáltató biztosítja az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit. Továbbá a munkáltató a munkavállaló egészségi állapotának változására tekintettel köteles a munkafeltételeket, a munkaidő-beosztást megfelelően módosítani.⁸

Jogszályban meghatározott esetben, illetve, ha a munkáltató elrendeli, a munkába lépést megelőzően és a munkaviszony fennállása alatt rendszeres időközönként a munkáltató ingyenesen köteles biztosítani a munkavállaló munkaköri alkalmassági vizsgálatát. A munkaköri alkalmassági vizsgálat alapján a foglalkozás-egészségügyi orvos az adott munkakörre, tevékenységre „alkalmas”, „ideiglenesen nem alkalmas”, vagy „nem alkalmas” véleményt adhat.⁹ Ezen felül „alkalmas” esetben munkaköri korlátozásokat is meghatározhat az orvos (pl. 10 kg-nál többet nem emelhet), ami végső soron szintén oda vezethet, hogy az adott munkakört nem tudja betölteni a munkavállaló.

Az orvosi vélemény másodfokú eljárásban, vagy egy esetleges munkaügyi perben vitatható, és amennyiben a munkáltató az alkalmasságról szóló vélemény alapján a jogviszonyt egészségügyi alkalmatlanság miatt megszünteti, neki kell bizonyítania, hogy a munkavállaló az adott munkakör betöltésére ténylegesen alkalmatlan.¹⁰

A keresőképzelenség (amely alapvetően a táppénzzel szorosan összefüggő, társadalombiztosítási szabály által meghatározott jogi fogalom)¹¹ esetköreit az Ebtv.¹² 44. § a)-h) pontjai tartalmazzák. Ebben többek között szerepel az, hogy keresőképzelten az, aki *a betegsége miatt* nem tudja a munkáját ellátni.

A betegség okozta keresőképzelenség elbírálásánál az a foglalkozás, illetőleg az a munkakör az irányadó, amelyben a biztosított a keresőképzelenségét közvetlenül megelőzően dolgozott.¹³ Főszabály szerint a keresőképzelenséget a vizsgálatra jelentkezés napjától lehet megállapítani, ettől eltérően a vizsgálatra jelentkezés időpontjától, legfeljebb öt napra visszamenőleg is igazolható a keresőképzelenség. Visszamenőleges keresőképzelenségi igazolás esetén, orvosi dokumentáció alapján a kormányhivatal szakértő főorvosa – az előzőekben foglaltaktól eltérően – 30 napig visszamenőleg bírálhatja el a keresőképzelenséget. Kivételesen indokolt esetben az orvosszakértői szerv a keresőképzelenséget a vizsgálatra jelentkezés időpontjától legfeljebb hat hónapra visszamenőleg is elbírálhatja.¹⁴

A keresőképzelenség és keresőképesség orvosi elbírálásáról és annak ellenőrzéséről szóló 102/1995. (VIII. 25.) Korm. rendelet szabályozza a keresőképzelenség/keresőképesség megállapításának célját, tartalmát és eljárásjogi kérdéseit.

⁷ Mt. 51. § (3) bekezdés

⁸ Az Mt. 6. §-ban foglaltak figyelembevételével.

⁹ 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről

¹⁰ 1/2004. sz KPJE határozat

¹¹ A Debreceni Ítéltábla Mf.50032/2020/7. számú határozatának [19] bekezdése

¹² 1997. évi LXXXIII. törvény a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól

¹³ Ebtv. 45. § (1) bekezdése

¹⁴ Ebtv. 45. § (3)-(4) bekezdései

A Korm. rendelet rögzíti, hogy

- a keresőképzelenség elbírálásának célja, hogy a betegszabadság, illetőleg táppénz igénybevételehez megállapítsa és igazolja, hogy a munkavállaló (biztosított) a munkáját betegsége vagy beteg gyermeke ápolása miatt ellátni nem tudja,
- a keresőképzelenség elbírálása az Ebtv. 44. §-ában felsorolt esetekben történik (*a tárgyalat témakör szempontjából kiemelten az, aki betegsége miatt munkáját nem tudja ellátni*),
- a keresőképzelenség és keresőképesség orvosi elbírálását a mindenkor érvényes szakmai irányelvek szerint kell végezni.

A Korm. rendelet részletesen szabályozza, hogy ki jogosult eldönteni a keresőképzelenséget, keresőképességet (pl.: háziorvos, járóbeteg-szakellátás orvosa stb.). Az elbírálás így kizárólag orvosszakmai kérdés, amely elválnak a munkaköri alkalmasság során szükséges foglalkozás-egészségügyi orvosi szakmai minősítéstől.

Életszerűvé téve a fenti problematikát: az utóbbi időszakban rendszeresen és nagy esetszámban merült fel autóbusszvezetők körében a „horkolással” (alvászavar-vizsgálatok) összefüggő alkalmasság kérdésköre (például az alvási apnoé).¹⁵ Kellő magabiztossággal ilyen, és ehhez hasonló esetenél igen nehéz abban állást foglalni – orvosszakmai szempontból is –, hogy fennáll-e a keresőképzelenség esete (a betegnek/betegségnek minősítés). Még extrémebb esetenél kiindulva: gépkezelő munkavállaló (nem munkabaleset következtében) elveszíti a mutatóujjának percét. A munkakörének ellátására – értelemszerűen – egészségi okból alkalmatlanná válik (a keresőképzelenség megállapítását követően a foglalkozás-egészségügy minősítése alapján). Jelenti ugyanakkor ez azt is, hogy *betegség* miatt továbbra is (az egészségi alkalmatlanság megállapítását követően) keresőképzelten, akár a táppénz időszak maximumáig vagy azt követően? Külön kihívást okoz az is, ha a munkavállaló bizonyos korlátozásokkal lehet csak alkalmas (bizonyos súlyok feletti terhelés az emeléssel járó tevékenyegek kapcsán).

Az ítélezési gyakorlat abba az irányba mutat, hogy ha valaki az orvosszakértői vélemény szerint alkalmatlan a munkaköre betöltésére, az egyúttal keresőképzelenséget is jelent.¹⁶ A munkajogi kommentáriumok ezt szintén tényként rögzítik.¹⁷ **Azonban ez – az orvosszakmai kérdés – a gyakorlatban igen vegyes képet mutat, hiszen az előző példánál maradva a megváltozott (csökkent) egészségi állapot nem biztos, hogy betegséget is jelent, tekintettel arra, hogy a szó hétköznapi értelmében sem tudnánk betegséget venni ezt az egészségi állapotot.**

Orvosszakmai szempontból a munkaköri alkalmasság elbírálása során a munkavállaló munkára való képessége (aktuális munkakapacitása, egészségi állapota) kerül összevetésre azzal a feltételrendszerrel, amelyet a munkakörnyezet és a munkafeladat támaszt. Az előzetes munkaköri alkalmassági vizsgálat **célja tehát komplex: a munka megkezdését megelőzően annak megállapítása, hogy egy meghatározott munkakörben és munkahelyen végzett tevékenység által okozott megterhelés a vizsgált személy számára milyen igénybevételt jelent és annak képes-e megfelelni.**

¹⁵ <https://szakasz.hu/a-tobb-honapig-tarto-eu-alkalmassagi-vizsgalat-soran-nem-tappenz-hanem-allasidore-jaro-ber-jar/> (letöltés ideje: 2025. február 22.)

¹⁶ BH 2020.382., BH 2021.343., BH 2024.1.16.

¹⁷ Kozma Anna – Lőrincz György – Pál Lajos: A Munka Törvénykönyvének magyarázata. (szerk. Petrovics Zoltán) HVG-ORAC, Budapest, 2025. [555] bek.: „Ebtv. 44. § a) pontjában és a 45. § (1) bekezdésében foglaltak egybevetéséből az következik, hogy aki a munkaköre ellátására betegsége miatt alkalmatlan, egyben keresőképzeltennek is tekintendő.”

Egy végtaghiány például ebben az esetben nem a klasszikus értelemben vett „betegség”, hanem egy olyan kialakult egészségi állapot, amely az érintett munkakapacitására és munkavégző képességére jelentős hatással van. Bizonyos munkakörökben ez alkalmatlanságot jelent, más munkakörben semmilyen korlátozással nem jár, és alkalmas lehet az illető.

Az mindenesetre biztos, hogy ezt a jelenséget az érintett szakmai irányításnak (Belügyminisztérium) fokozottan kell figyelnie, akár konkrétabb, fókuszáltabb eljárásrendek kialakításával (különösen a házi orvosok és foglalkozás-egészségügyi orvosok irányába), illetve felmerülhet az Ebtv. módosításának (helyesebben pontosításának) igénye is, amennyiben ez a valódi jogalkotói szándék (erre jelen dolgozat összegzésénél teszek javaslatot). A fentiekből talán világosan látszik, hogy az adott munkakör betöltésére való egészségi alkalmatlanság megállapításának egyáltalán nem magától értetődő (evidens) következménye a keresőkép telenség párhuzamos megállapítása.¹⁸ Annál is inkább, mivel (fordított esetben) keresőkép telen állapotban munkaköri alkalmassági vizsgálat nem is végezhető, hiszen a keresőkép telenséget egy olyan, éppen zajló betegség okozza, amelynek a kimenetele kérdéses, nem végállapot.

Díjazás a keresőkép telenség esetén

Fontos hangsúlyozni, hogy a keresőkép telenség független attól, hogy a munkavállaló jogosult-e társadalombiztosítási ellátásra. Keresőkép telenség esetén a munkavállaló – első körben – betegszabadságra jogosult, amely noha az Mt.-ben van szabályozva, alapvetően nem munkajogi „kategória”, hanem a munkavállaló keresőkép telenségéhez kapcsolódó díjazási szabály. A munkáltató a munkavállaló számára a betegség miatti keresőkép telenség tartamára naptári évenként tizenöt munkanap betegszabadságot ad ki, aminek tartamára a munkavállaló a távolléti díj hetven százaléka ra jogosult. Ennek lejártát követően jogosult táppénzre a munkavállaló, amely a keresőkép telensége idejére (legfeljebb azonban egy évre) járó pénzbeli ellátás. Az ellátás – az előzetes biztosítási időtől, továbbá a keresőkép telenség okától függően – 60 vagy 50%-os mértékű.¹⁹

Azt is fontos hangsúlyozni, hogy a keresőkép telenség és a táppénzre való jogosultság elválhat egymástól, figyelemmel arra, hogy a táppénznek van maximális időtartama és a táppénz előzményt is figyelembe kell venni ennek számításakor. Előfordulhat, hogy továbbra is beteg a munkavállaló, a munkáját nem tudja ellátni, ugyanakkor részére nem jár már táppénz. Ha a biztosított a táppénzre való jogosultság időtartamát kimerítette, és erről az orvos értesítést kap a táppénz megállapítására hatáskörrel rendelkező szervtől, az orvos a keresőkép telenségét „L” kóddal lezárja, és a lezárás tényét a beteg egészségügyi dokumentációjában rögzíti. A továbbra is fennálló keresőkép telenség esetén a biztosított kérésére kiadja az 5. számú melléklet szerinti igazolást (Orvosi Igazolás Keresőkép telen Állományról), az Orvosi Naplóban új sorszámmon, „L” kóddal jelöli a keresőkép telenség felvételének módját a 8. számú melléklet szerinti heti jelentésben.²⁰

Haladva a „megoldás” felé

Összegzés gyanánt megállapítható, hogy az Alkotmánybíróság átalakította (más alapokra helyezte) a tárgykör munkajogi következményeit, ugyanakkor továbbra is fennáll számos

¹⁸ Jelen írásnak mindezek mellett nem tárgya a CRPD-hez (Convention on the Rights of Persons with Disabilities) kapcsolódó joggyakorlat, különösen: DW v Nobel Plastiques Ibérica SA, para 43; Kaltoft, para 54., illetve Case C-363/12 Z. v A Government department, EU:C:2014:159, para 80.). Bővebben lásd: Gyulavári Tamás: Recent CJEU case law on ‘reasonable accommodation’ at work: towards the recognition of a new discrimination form. ERA Forum 24, 361–377 (2023).

¹⁹ Ebtv. 43. §.

²⁰ 102/1995. (VIII. 25.) Korm. rendelet 13. § (1) bekezdés

bizonytalan tényező (keresőképtelenség versus munkakörre való egészségi alkalmatlanság következményeinek világos értelmezése). Ezzel összefüggésben szükség lehet jogalkotásra is (az Ebtv. és akár az Mt. módosításával),²¹ de fontos, hogy az (szemben a korábbi jogalkotási gyakorlattal) ne pusztán a szűk értelemben vett munkajogi (jogdogmatikai) nézőpont szerint, hanem foglalkoztatáspolitikai, társadalombiztosítási, orvosszakmai és foglalkozás-egészségügyi szempontból is kiemelten körül legyen járva a szakmai szervezetek és a szociális partnerek bevonásával.

Ebből nem maradhat ki az elmúlt évek munkavédelmi joganyagának tüzetes áttekintése sem, nyomatékositva, hogy a foglalkozás-egészségügyi szolgálatok alapellátásban betöltött szerepe sajátos, népegészségügyi jelentőségű, hiszen – döntően az előzetes és időszakos orvosi vizsgálatok keretében – évente, mintegy 2-2,2 millió egészséges munkavállaló ellátását („orvos-beteg találkozás”) biztosítják, ezzel a krónikus betegségek 28-31%-át a foglalkozás-egészségügyi szakorvosok szűrik ki az előzetes, időszakos, soron kívüli és záró munkaköri alkalmassági vizsgálatok során.²²

A kézirat lezárva: 2025. február 28.

²¹ Erre alkalmas lehet akár a következő megoldás: Az Ebtv. 44. § (1) bekezdés a) pontjában az "ellátni;" szövegrész helyébe az "ellátni; ideértve azt, aki munkaköre ellátására nem vagy ideiglenesen nem alkalmas;" szöveg lép.

²² Lásd részletesen: Felszeghi Sára: A foglalkozás-egészségügyi ellátás minőségügyi feladatai a krónikus beteg munkavállalók munkaképességének megtartásában (https://demin.hu/files/userfiles/DE-MIN_XIII/2-nap/MINFEJ-1-FS-K.pdf), továbbá a GINOP-5.3.4-16 pályázati felhívás kutatási jelentései.