

A munkaköri alkalmassági (üzemorvosi) vizsgálatokra vonatkozó új jogszabályi előírások

Az elmúlt hetekben a munkáltatókat foglalkoztató, az alkalmassági vizsgálatokra vonatkozó új szabályozás körüli anomáliák eloszlni látszanak a témában irányadó jogszabályi rendelkezések megjelenésével.

A Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt) jelenleg is változatlan tartalommal írja elő, hogy a munkáltató biztosítani köteles az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit. Ezen kötelezettséggel kapcsolatban az Mt. augusztus végéig kötelezővé tette – a Munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII törvény (a továbbiakban: Mvt). rendelkezéseivel összhangban – a munkavállaló munkába lépését megelőző és a munkaviszony fennállása alatti rendszeres időközönkénti ingyenes munkaköri alkalmassági vizsgálatát.

A fenti, általános jellegű kötelezettség 2024. szeptember 01. napjától kezdődően megszűnt, ugyanakkor a változással kapcsolatos részletszabályok csak az elmúlt napokban váltak ismertté.

Az új szabályozás lényege, hogy az általános jellegű munkaköri alkalmassági vizsgálatokra (mely lehet előzetes, időszakos, soron kívüli, illetve záró) vonatkozó kötelezettség törlésre került mind az Mt-ből, mind az Mvt-ből, jelenleg kizárólag (a) a jogszabályban meghatározott esetekben vagy (b) a munkáltató erre irányuló döntése esetén kell a munkavállaló munkára való alkalmasságáról orvosi vizsgálat alapján dönteni.

A 2024. szeptember 28. napjától hatályos 49/2024 (IX.26.) AM rendelet expozíciók és nem munkakörök vagy feladatkörök alapján határozza meg, hogy mikor szükséges továbbra is alkalmassági vizsgálatra küldeni a munkavállalót. Ilyen kitettség, mely a vizsgálat szükségességét megalapozza:

- a fokozott baleseti veszély
- a terhelő munkahelyi klíma (meleg, hideg)
- az ionizáló sugárzás
- a mesterséges optikai sugárzás (pl. lézer)
- a kémiai kórokozónak kitett munkakörök
- a járványügyi érdekből kiemelt munkakörök
- a tüdőfibrózist okozó poroknak vagy azbeszt ártalomnak kitett munkakörök
- a biológiai kóroki tényezőknek kitett munkakörök
- az éjszakai műszakban (22:00 és 6:00 közötti időtartamban) végzett munka
- a zajos munkahelyeken végzett munka, ahol a zaj a felső beavatkozási határértéket meghaladja
- a vibrációval járó munkahelyeken végzett munka a prevenciós határértéket meghaladó esetekben,
- ahol kézi tehermozgatást végeznek 10 kg felett.

A fenti felsorolásból látható, hogy a jogalkotó szándéka az volt, hogy azokban a munkakörökben, ahol sem fizikai, sem pszichés terhelés nem éri a munkavállalót, megszűnjön a kötelező alkalmassági vizsgálat és - a jogszabályhoz fűzött indoklás szerint – ezzel is csökkenjenek a munkavállaláshoz/munkáltatáshoz kapcsolódó adminisztratív terhek. Ahol azonban fennmaradt az alkalmassági vizsgálat szükségessége, ott továbbra is ingyenesen kell azt a munkavállaló számára biztosítani.

A fent körülírt jogszabályi kötelezettségen túl a munkáltató maga is dönthet úgy (mind eseti, mind általános jelleggel), hogy kötelezővé tesz munkaköri alkalmassági vizsgálatot a munkavállaló számára. Ebben a körben hangsúlyozzuk, hogy egyrészt továbbra is a munkáltató objektív felelőssége maradt az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeinek megteremtése, másrészt egy esetleges egészségkárosodásra vonatkozó munkavállalói igény esetén is alapvető munkáltatói érdek, hogy a munkáltató igazolni tudja a munkavállaló adott munkakör betöltésére vonatkozó alkalmasságát, illetve az egészségkárosodás hiányát.

Így bár az általános munkaköri alkalmassági vizsgálati kötelezettség megszűnt, továbbra is hasznosnak tartjuk a munkavállalók előzetes (és indokolt esetben időszakos) alkalmassági vizsgálatára vonatkozó gyakorlat fenntartását.

Felhívjuk a figyelmet továbbá, hogy a foglalkozás-egészségügyi feladatok ellátása változatlanul munkáltatói kötelezettség maradt, ebben az őszi jogszabály módosítások változást nem hoztak.