

HÓPIHE

Az ésszerű alkalmazkodás követelménye

—

a magyar jogba való átültetés dilemmái

Lezárva:

2014. november 2.

Tartalomjegyzék

1. Bevezetés	3
2. Fogalmak	3
2.1. Fogyatékosság	3
2.2. Ésszerű alkalmazkodás	5
3. Az ésszerű alkalmazkodás megjelenése, az amerikai modell.....	6
4. Nemzetközi szintű szabályozás, A Fogyatékossággal élő személyek jogairól szóló Egyezmény és az ahhoz kapcsolódó Fakultatív Jegyzőkönyv	8
4.1. Az Egyezmény magyar vonatkozásai.....	11
5. Az ésszerű alkalmazkodás megjelenése Európában és az Európai Unió jogában	12
5.1. Hivatkozhatóság vagy ratifikáció.....	12
5.2. A TANÁCS 2000. november 27-i 2000/78/EK IRÁNYELVE	12
5.3. Esetjog, az ésszerű alkalmazkodás megjelenése az Európai Bíróság joggyakorlatában	15
5.3.1. Chacón Navas ügy	15
5.3.2. Coleman kontra Attridge Law ügy	17
5.3.3. A Ring és Skouboe Werge egyesített ügyek	17
5.4. A Keretirányelv átültetésének problematikája.....	20
6. Magyar szabályozás	20
6.1. Alaptörvény	20
6.2. A magyar szabályozás az ésszerű alkalmazkodás követelményével kapcsolatban	21
6.3. Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testülete	21
6.4. Mt.	23
6.5. Ebktv.....	24
6.6. Fot.	26
6.7. Munkavédelmi törvény	27
7. Ésszerű alkalmazkodás megsértése, szankcionálhatóság	27
7.1. Ebktv.....	27

7.2. A munkajogi vonatkozások, jogkövetkezmények.....	28
8. Foglalkoztathatóság	29
8.1. Megoldási javaslatok az ésszerű alkalmazkodás előírásának megvalósítására és az európai államok foglalkoztatási intézkedéseinek rendszere	30
8.1.1. Fogyatékosság – függő beavatkozások	30
8.1.2. Általános foglalkoztatási intézkedések	31
8.1.3. Kvótarendszerek.....	32
9. Elhatárolási kérdések	34
9.1. Előnyben részesítés (pozitív diszkrimináció)	34
9.2. Egyenlő bánásmód követelménye.....	35
9.3. Az akadálymentesítés	35
9.4. A rehabilitáció és az ésszerű alkalmazkodás kapcsolata	36
10. Összegzés	37
11. Felhasznált irodalom.....	39
11.1. Könyvek	39
11.2. Folyóiratok.....	39
11.3. Jogszabályok, bírósági határozatok, egyezmények, irányelvek.....	40
11.4. Internetes hivatkozások.....	41

1. Bevezetés

2012. július 1-jén hatályba lépett az új munka törvénykönyve¹ – továbbiakban: Mt. – melyben, hazánkban először jelent meg – a nemzetközi jogban egyébként többé-kevésbé kimunkált – ésszerű alkalmazkodás (reasonable accommodation) fogalma, pótolva az addigi jogharmonizációs mulasztást. Eszerint a fogyatékossgal élő személy foglalkoztatása során gondoskodni kell az ésszerű alkalmazkodás feltételeinek biztosításáról [Mt. 51. § (5) bek.]. Azonban hiába keressük a fogalmi keret tartalommal való megtöltését, mögöttes intézményi és pénzügyi háttérét, nem hogy a törvény, de egyik munkajogi kommentár sincs ebben segítségünkre.

Mindezen hiányosságok ellenére, véleményünk szerint rendkívül fontos és sürgető kérdéssről van szó, hiszen sok esetben a fogyatékossgal élő munkavállaló éppen a munkáltatói ésszerű alkalmazkodás teljesítésének hiánya miatt szorul ki a munkaerőpiacról, akkor is, ha megfelelő végzettsége van és képes lenne ellátni az adott munkakört. Megfogalmazódott bennem a kérdés, hogy hogyan tudnánk esélyegyenlőséget biztosítani a fogyatékossgal élők számára, ha az ésszerű alkalmazkodás követelményének fogalma még nem került részletes elemzésre hazánkban, sőt bírói gyakorlat sem áll rendelkezésünkre a témában?

Ezen okok által vezérelve kerül bemutatásra az ésszerű alkalmazkodás elvének történeti, jogtörténeti fejlődése és a magyar jogrendszerbe kerülésének folyamata és dilemmái. A dolgozat igyekszik rávilágítani a további teendőkre és felhívni a figyelmet a halasztást nem tűrő problémákra, hiányosságokra, négy főbb kérdéskör mentén. Mi az ésszerűség határa, mércéje, ki és hogyan dönt erről, az alkalmazkodás anyagi terheit kinek kell állnia és ki az ésszerű alkalmazkodás alanyi köre?

2. Fogalmak

2.1. Fogyatékossg

A fogyatékossg fogalmának kialakulását is érdemes elemeznünk, hiszen, véleményünk szerint, ez a fejlődési folyamat jelentős hatással volt az ésszerű alkalmazkodás elvére is. Elsőként az Egészségügyi Világszervezet² – továbbiakban: WHO – fogalmi meghatározásain, gondolkodásbeli változásán keresztül érzékeltetném e fejlődést és annak pozitív előrelépését.

¹ 2012. évi I. törvény

² World Health Organization

A WHO két alkalommal³ is kifejtette a fogyatékoság fogalmát. Az első meghatározásban⁴ a fogyatékoság tisztán orvosi kérdés, mely a fogyatékos emberek hátrányait foglalja össze, és amely betegségük közvetlen következménye. Tehát itt a betegségből származó károsodás a fogyatékoság alapja,⁵ és ezt a fogyatékos személyen belülről helyezni, mint „problémát”. Ez a modell még nem ismeri fel a fogyatékoság által okozott hátrány és a társadalmi környezet közötti kapcsolatot.⁶ Mindezen hiányosságok okán 1997-ben új fogalom született, tanulva az előző modell hibáiból, hiányosságaiból. Ez a modell figyelembe veszi a háttértényezőket,⁷ melyek magukba foglalják a környezet, sőt az egyén felelősségét is. Példával szemléltetve ez azt jelenti, hogy ha egy kerekes székben ülő ember be szeretne jutni a gyógyszertárba, de az épület nem rendelkezik rámpával. Ebben az esetben az érintett kerekes székes személyt nem a fogyatékosága gátolja a bejutásban, hanem az épület nem megfelelő kialakítása. Kijelenthető tehát, hogy az új felfogás szerint a társadalom hozzáállása miatt éri hátrány a fogyatékosággal élőket közvetve, nem pedig az adott képesség csökkenése okán.⁸ Ez előrevetíti számunkra az ésszerű alkalmazkodás elvének és az akadálymentesítési kötelezettségnek a későbbi megjelenését és jelentőségét, melyek létjogosultsága pont ezen hozzáálláson alapul.

A következő jelentős lépcsőfok *A Fogyatékos személyek jogairól szóló Egyezmény*⁹ – továbbiakban: Egyezmény – volt, mely szerint „Fogyatékosággal élő személy minden olyan személy, aki hosszan tartó fizikai, értelmi, szellemi vagy érzékszervi károsodással él, amely számos egyéb akadállyal együtt korlátozhatja az adott személy teljes, hatékony és másokkal egyenlő társadalmi szerepvállalását.” Véleményünk szerint a „korlátozhatja” szó is arra utal, hogy a hátrány nem közvetlen velejárója a fogyatékoságnak, a környezet és a társadalom megfelelő alkalmazkodása megszüntetheti vagy minimálisra csökkentheti azt. Például a vérszegénység, mint fogyatékoság, fáradékonyságot okoz. Egy vérszegénységben élő személy számára, ha a munkáltatója engedélyezi a részmunkaidős munkavégzést, vagy ha több munkaközi szünetet biztosít számára, a fogyatékoság nem korlátozza az érintett személyt a munkavégzésben.¹⁰ Tehát a társadalom – jelen esetben a munkáltató – ésszerű

³ Medikális modell kontra szociális modell.

⁴ 1980-ban született meg az első fogalom meghatározás.

⁵ BARAKONYI Eszter: A fogyatékosok foglalkoztatásának elősegítését célzó jogintézmények az EU-ban. *Tudás Menedzsment*, 2014/2. Forrás: <http://feek.pte.hu/data/2014/1028/759/XV2szam.pdf> (2014. szeptember 25.) p. 99.

⁶ GIJZEN, Marianne: Fogyatékoság: áttérés az orvosiról a szociális modellre. *Humanitás*, 2007/5. p. 3.

⁷ Uo. p. 3.

⁸ BARAKONYI: i. m. p. 100.

⁹ Magyarország ratifikálta, 2007. évi XCII. törvény a Fogyatékosággal élő személyek jogairól szóló egyezmény és az ahhoz kapcsolódó Fakultatív Jegyzőkönyv kihirdetéséről.

¹⁰ WADDINGTON, Lisa: Ésszerű alkalmazkodás és pozitív cselekvés. *Humanitás*, 2007/5. p. 8.

alkalmazkodása révén a vérszegénységben szenvedő személyt fogyatékosága miatt nem feltétlenül éri hátrány.

Összességében megállapíthatjuk, hogy a mai álláspont szerint a fogyatékoság – a köztudattal ellentétben – egyrészt nem feltétlenül jelenti az adott személy olyan mértékű képességcsökkenését, ami miatt alkalmatlan lenne a munkavégzésre, másrészt a fogalom viszonylag tágan is értelmezhető („hosszan tartó károsodás”).

2.2. Ésszerű alkalmazkodás

A dolgozat felépítése, logikai íve az ésszerű alkalmazkodás elvének történeti, jogtörténeti fejlődésén és a magyar jogrendszerbe kerülésének folyamatán, dilemmáin keresztül mutatja be magát az elvet. Ebben a részben előrevetítjük az ésszerű alkalmazkodás követelményére való igény megjelenését, úgymond fogalmi elődjait, majd a dolgozat további részeiben kerül pontosabb kifejtésre a fogalmi keret.

A fent említett Egyezmény tényleges végrehajtására az Európai Unió egy fogyatékoságügyi stratégiát dolgozott ki, melynek „célja hogy javítsa a fogyatékos személyek társadalmi befogadását, jólétét és jogaik teljes körű gyakorlását.”¹¹ Ennek érdekében az Unió a tagállamokkal együttműködve nyolc közös fellépési területet határozott meg.¹² Jelen dolgozat számára az említett nyolc területből kettő kiemelten fontos, az akadálymentesítés és a foglalkoztatás. Előbbi szerint a fogyatékosággal élő személyek számára – ugyanúgy, mint az egészséges személyek számára – biztosítani kell a közlekedéshez, az információs és kommunikációs technológiákhoz való hozzáférést, továbbá hozzáféréssel kell rendelkezniük a javakhoz, a szolgáltatásokhoz és a segítő eszközökhöz.¹³ A foglalkoztatás célja „a fogyatékos munkavállalók számának növelése a hagyományos munkaerőpiacon, többek között aktív munkaerő-piaci politikák kidolgozásával és a munkahelyek jobb akadálymentesítésével. A szakmán belüli mobilitás elősegítése érdekében (a védett műhelyekben is), valamint az önfoglalkoztatás ösztönzése és a munkahelyek minőségének javítása érdekében a szociális partnerek bevonásával is fel kell lépni.”¹⁴

¹¹ Fogyatékoságügyi stratégia 2010–2020

¹² A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának: *Európai fogyatékoságügyi stratégia 2010–2020: megújított elkötelezettség az akadálymentes Európa megvalósítása iránt*. Forrás: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/HTML/?uri=CELEX:52010DC0636&from=HU> (2014. 05. 30.)

¹³ Uo. 2.1. Intézkedési területek: 1 – Akadálymentesítés

¹⁴ Uo. 2.1. Intézkedési területek: 4 — Foglalkoztatás

A hivatkozott két rész is előrevetíti az ésszerű alkalmazkodás elvének hivatott feladatát, miszerint a fogyatékossgal élő emberek az alanyai az ésszerű alkalmazkodásnak és az ő foglalkoztathatásuk, munkába állásuk, értékteremtő munkavégzésük feltételeinek megteremtése a cél.

Az Európai Uniónak nemcsak a fogyatékossgügyi politikája, hanem az Alapjogi Chartájának 26. cikke (tág értelemben, közvetve) az ésszerű alkalmazkodás elvét deklarálja. Eszerint „Az Unió elismeri és tiszteletben tartja a fogyatékkal élő személyek jogát az önállóságuk, társadalmi és foglalkozási beilleszkedésük, valamint a közösség életében való részvételük biztosítását célzó intézkedésekre.”¹⁵

Így az eddigi, szélesebb fogalmi határokat éppen csak szűkítve érkezünk el az ésszerű alkalmazkodás követelményének jelenleg alkalmazott fogalmához, miszerint a munkáltatótól speciális többletkövetelmények várhatóak el a fogyatékossgal élő személy foglalkoztatása során.¹⁶ Fontos kritérium, hogy ezek többletkövetelmények nem jelenthetnek aránytalanul nagy terhet a munkáltatóra nézve. De vajon mit is jelent az aránytalanul nagy teher, vagy „ki” dönt az ésszerűség hatáiról, ki állja az alkalmazkodás anyagi vonzatait, vagy kik pontosan az érintett alanyai az ésszerű alkalmazkodásnak – e kérdésekre nem kapunk választ egyik törvénykönyvből sem.

A kérdések megválaszolása érdekében elemzem a nemzetközi és az európai uniós jogot, feldolgozom a kapcsolódó esetjogot és vizsgálom a magyar jogot mindezek tükrében.

3. Az ésszerű alkalmazkodás megjelenése, az amerikai modell

Az 1990-ben elfogadott *A fogyatékossgal élő amerikaiakról szóló törvény* (Americans with Disabilities Act) – továbbiakban: ADA – kezdeményezése a fogyatékkal élők közösségeikből indult, amelyek korábban igen megosztottak voltak a különböző fogyatékossgal élők között. Az ADA nemcsak az amerikai jogrendszer vonatkozásában számít komoly előrelépések, hiszen a későbbiekben az európai jogfejlődésre is hatást gyakorolt, a fogyatékkal élő személyek vonatkozásában. A hozzáférhetőség (accessibility) jogi követelményeinek kiegészítése köthető az említett törvényhez, mely egyben sarokköve az anti-diszkriminációs jogalkotásnak.¹⁷ Az ésszerű alkalmazkodás vonatkozásában kiemelkedő jelentősége van, hogy az ADA expressis verbis kimondja, hogy a hátrányos megkülönböztetés

¹⁵ Az Európai Unió Alapjogi Chartája, 26. cikk: A fogyatékkal élő személyek beilleszkedése

¹⁶ GYULAVÁRI Tamás (szerk.): *Munkajog*. Budapest, ELTE Eötvös Kiadó, 2013. p. 253.

¹⁷ HALMOS Szilvia: Fizikai akadálymentesítés a munka világában. *Esély*, 2009/2 p. 21.

esetének minősül az ésszerű alkalmazkodás elmulasztása.¹⁸ A fogyatékoságok miatti diszkriminációt a faji és a nemi diszkriminációval azonos szintre emeli és ezáltal is az élet minden területén tiltja a fogyatékkal élő személyek hátrányos megkülönböztetését.¹⁹ A jövőben tehát már nem csak a fizikai, hanem az értelmi akadályozottsággal élő személyek is védelemben részesülnek.²⁰ Az ADA I. címében jelenik meg az ésszerű alkalmazkodás (reasonable accommodation) fogalma. Mivel az I. cím a „Foglalkoztatás” nevet viseli, így ebből következően az ésszerű alkalmazkodást kifejezetten a foglalkoztatás terén írja elő az említett törvény. Továbbgondolva így a munkáltató kötelezettségévé válik, hogy a fogyatékosággal élő személy, aki képes – vagy képes lenne – eleget tenni és megfelelni az adott munkakörnek, foglalkoztatható legyen a munkakörülmények számára alkalmassá tétele révén. Fontos kiemelni, hogy az alkalmazkodási kötelezettséget két oldalról is vizsgálnunk kell. A munkáltatói oldalról nézve nem kell megvalósítani az olyan mértékű alkalmazkodást, amely aránytalan terhet („undue hardship”) jelentene a működésére nézve.²¹ Minden helyzet egyedi, így az ADA csak példálózó jelleggel sorolja fel az aránytalan nehézség fogalmát, például a munkáltató forrásai, üzemmérete, tevékenysége alapján. A magyar szabályozás – az amerikaival ellentétben – még csak exemplifikatív felsorolást sem tartalmaz arra nézve, hogy mi minősül aránytalanul nagy tehernek. Mindössze annyi bizonyos, hogy amennyiben a munkáltató működését ellehetetleníti az adott intézkedés,²² továbbá az állam fogyatékosügyi politikája sem ellensúlyozza elégséges mértékben a ráfordított kiadásokat, az kimentési okként szolgál az ésszerű alkalmazkodás követelménye alól. Véleményünk szerint az aránytalanul nagy teher dilemmája nem oldódik fel ettől a magyarázattól, a továbbiakban is kérdéses, hogy pontosan milyen állami szervhez lehet fordulni az alkalmazkodáshoz szükséges költségtámogatások kérdésében, vagy hogy az aránytalanságot mihez képest kell viszonyítani.

Az ésszerű alkalmazkodás intézkedései két kategóriába sorolhatóak az ADA-ban. Az első kategóriába sorolható intézkedéstípusok arra irányulnak, hogy a – nem fogyatékkal élő – munkavállalók által már használt munkavégzéshez szükséges környezetet, munkaeszközöket és berendezéseket tegyék a fogyatékkal élő személy számára is hozzáférhetővé és használhatóvá (úgynevezett „hard” költségekkel járnak). Például ajtó kiszélesítése, rámpa létesítése, villanykapcsoló – ajtókilincs – polcok áthelyezése olyan személy számára, aki

¹⁸ ADA, 42 U.S.C. § 12112 b) (5) (A)

¹⁹ ANDOR Csaba: *Merre tovább, melyik úton? A fogyatékosügy a szociál- és a foglalkoztatáspolitikában.* Forrás: <http://mek.oszk.hu/09900/09968/09968.pdf> (2014. 04. 15.) p. 30.

²⁰ HALMOS 2009. p. 22.

²¹ Uo. p. 1.

²² GYULAVÁRI: i. m. p. 254.

másként nem érné el ezeket. A másik kategóriába munkaszervezési, módszertani átalakítások szerepelnek („soft” költséget igényelnek).²³ Jó példa lehet erre, ha egy munkáltató az autóparkolási gyakorlatát szervezi át azáltal, hogy az addig csak felsővezetők számára biztosított parkolóhelyet ajánl fel egy mozgáskorlátozott munkavállalójának.²⁴

Érdekességgént itt említeném meg, hogy az amerikai munkajog különbséget tesz munkás és alkalmazott között, sőt utóbbin belül külön kategorizálja a vezető alkalmazottakat.²⁵ Az ésszerű alkalmazkodás elvére vetítve, az alanyi kör vonatkozásában fontos kiemelnünk, hogy a személyi érdekek elkülönülhetnek. Egy felsővezető munkavállaló érdeke sokkal jobban közelíthet a munkáltatóéhoz, mint egy nem vezető beosztású munkavállalóé, viszont ez nem állhat kapcsolatban az ésszerű alkalmazkodás határaival, vagy nem járhat az aránytalanul nagy teher szubjektív vizsgálatával.

A következtetéseket levonva megállapítható, hogy az amerikai jogrendszer részletesebben vizsgálja – a magyarhoz képest – az aránytalanul nagy teher kérdését, illetve az ésszerű alkalmazkodás alanyi körét. Az ésszerűség határaihoz – aránytalan teher – példálózó felsorolást ad, ami könnyítheti az adott eset értékelését. Javasolja, hogy minden egyedi helyzetben készüljön egy profil az adott munkáltatóról, ami magába foglal minden szükséges adatot az ésszerű alkalmazkodás megvalósíthatóságával kapcsolatban.

4. Nemzetközi szintű szabályozás, A Fogytékossággal élő személyek jogairól szóló Egyezmény és az ahhoz kapcsolódó Fakultatív Jegyzőkönyv

A fogyatékos emberek esélyegyenlőségéért végzett munka talán egyik legfontosabb állomása volt, hogy az Egyesült Nemzetek Közgyűlése 2006. december 13-án egyhangúan fogadta el a Fogytékossággal élő személyek jogairól szóló Egyezményt és az ahhoz kapcsolódó Fakultatív Jegyzőkönyvet – továbbiakban: Jegyzőkönyv –.

Az Egyezmény közel 650 millió fogyatékosággal élő embert érint. Az Egyezmény paradigmaváltást jelentett a fogyatékoságügyi politika terén. Az eddigi támogató, paternalista hozzáállást felváltotta az emberi jogi, alapjogi megközelítés.²⁶ Eszerint a fogyatékosággal élő embereket nem segélyekkel és eltartásukkal tudjuk segíteni, hanem biztosítanunk kell számukra az alapjogok érvényesülését, elő kell segítenünk az önálló életvitelüket és egyenlő esélyű hozzáférést kell megteremtünk a munkához jutásukban.

²³ HADI Nikolett: A rehabilitáció és az ésszerű alkalmazkodás. *Európai Jog*, 2013/4. p. 12.

²⁴ WADDINGTON: i. m. p. 9.

²⁵ PRUGBERGER Tamás – NÁDAS György: *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*. Budapest, Wolters Kluwer Kiadó, 2014. p. 94.

²⁶ <http://emberijogok.kormany.hu/fogyatekkal-elok> (2014. 10. 11.)

Az Egyezmény nem új jogokat határoz meg, hanem koherens és átfogó módon fogalmaz meg tilalmakat és gyűjti egybe az alapvető jogokat az élet valamennyi területén, egyenlő módon biztosítva a fogyatékos emberek számára a minél teljesebb értékű élethez való jogokat és jogosultságokat.²⁷ Itt kell megjegyeznünk, hogy egy korábbi bizonytalanság is kiküszöbölésre került. Ahogyan azt látni fogjuk a vonatkozó Irányelv²⁸ elemzése során, annak 5. cikke az ésszerű alkalmazkodás elvét elkülönülten szabályozza a 2. cikkben szereplő diszkriminációs tényállásoktól,²⁹ így nem teszi egyértelművé, hogy az ésszerű alkalmazkodás elmulasztása diszkriminációs tényállást valósít-e meg.³⁰ Az Egyezmény 2. cikke – hasonlóan az USA megoldásához – azonban kiküszöböli a jelzett bizonytalanságot, egyértelműsíti: az ésszerű alkalmazkodás követelményének elmulasztása diszkriminációs tényállást valósít meg, és a diszkrimináció tilalmának megsértése esetén alkalmazható jogorvoslati eljárások vonatkoznak rá.

A Jegyzőkönyv által bevezetett egyéni panaszmechanizmus minden, az Egyezményhez csatlakozott államban élő fogyatékos ember számára lehetővé teszi, hogy jogsérelem esetén független nemzetközi szakértői testülethez: a Fogyatékos Emberek Jogainak Bizottságához forduljon.³¹ Ennek lényege, hogy a hazai jogorvoslati lehetőségek kimerítése után az érintett magánszemélyek – akár csoportok is – úgynevezett közlést intézhetnek a fent említett bizottsághoz, ha úgy érzik, hogy a részes állam megsértette az Egyezményből következő jogaikat.³² A bizottság kivizsgálja a panaszt, majd beszámoltathatja vagy intézkedésre hívhatja fel a tagállamot. Tehát ez az egyik jogorvoslati lehetőség – a hazaiak kimerítése után – ha például egy Magyarországon élő fogyatékos személyt munkáltatója elbocsájt, holott az ésszerű alkalmazkodás elvének megvalósításával a továbbiakban is foglalkoztatható lenne.

Az Egyezményt a magyar jogalkotó a *2007. évi XCII. törvénnyel* ratifikálta. A 2. cikk meghatározza az ésszerű alkalmazkodás fogalmát:

„A >fogyatékoság alapján történő hátrányos megkülönböztetés< a fogyatékoságon alapuló bármilyen különbségtételt, kizárást vagy korlátozást jelent, amelynek célja vagy hatása valamennyi emberi jog és alapvető szabadság másokkal azonos alapon történő elismerésének, élvezetének vagy gyakorlásának csorbitása vagy semmibe vétele a politikai, a gazdasági, a szociális, a kulturális, a civil élet terén, vagy bármely egyéb területen. Ez a hátrányos

²⁷ ANDOR: i. m. p. 25.

²⁸ A Tanács 2000. november 27-i 2000/78/EK Irányelve

²⁹ Az ADA szabályozásával is ellentétben.

³⁰ HADI: i. m. p. 12.

³¹ <http://www.szmm.gov.hu/main.php?folderID=16485> (2014. 03. 20.)

³² <http://emberijogok.kormany.hu/fogyatekkal-elok> (2014. 10. 11.)

megkülönböztetés minden formáját magában foglalja, egyebek között az ésszerű alkalmazkodás megtagadását;

Az >ésszerű alkalmazkodás< az elengedhetetlen és megfelelő módosításokat és változtatásokat jelenti, amelyek nem jelentenek aránytalan és indokolatlan terhet, és adott esetben szükségesek, hogy biztosítsák a fogyatékossgal élő személy alapvető emberi jogainak és szabadságainak a mindenkit megillető, egyenlő mértékű élvezetét és gyakorlását.”

A normaszöveg megfogalmazásából egyértelműen kiderül, hogy az ésszerű alkalmazkodás elmulasztása hátrányos megkülönböztetésnek, diszkriminációnak minősül. A diszkrimináció és a hátrányos megkülönböztetés tilalma (fogyatékossg miatti is) több rendelkezésben is rögzítésre kerül, ezáltal az ésszerű alkalmazkodás követelménye is áthatja az Egyezmény egészét.³³ Innentől az élet szinte minden területén kiemelkedő jelentőségűvé vált az ésszerű alkalmazkodás előírása, a tagállamoknak intézkedési kötelezettsége van a diszkriminációmentesség biztosítására. A következő jogok érvényesítése során az Egyezmény előírja a hátrányos megkülönböztetéstől mentesség követelményét, így az ésszerű alkalmazkodást is: fogyatékossgal élő nők jogai (6. cikk), oktatás (24. cikk), munkavállalás és foglalkoztatás (27. cikk).³⁴ A dolgozat témáját illetően a legutóbbi egyben a legfontosabb is, ugyanis a foglalkoztatás terén érvényre kell juttatni az ésszerű alkalmazkodás elvét. Így a fogyatékossgal élő munkavállaló foglalkoztatása során gondoskodni kell a munkavégzéshez szükséges, számára megfelelő munkakörnyezet, munkafeltételek kialakításáról és biztosításáról. A munkáltatót nemcsak a már vele munkaviszonyban álló munkavállalójával szemben terhelik ezek a kötelezettségek, hanem az álláshirdetésre jelentkezővel szemben is.³⁵ A részes tagállamok az Egyezmény 4. cikke alapján „kötelezettséget vállalnak arra, hogy biztosítják és elősegítik valamennyi alapvető emberi jog és szabadság teljes megvalósulását valamennyi fogyatékossgal élő személy számára, a fogyatékossg alapján történő bármiféle hátrányos megkülönböztetés nélkül.” Mindezek értelmében tagállami jogalkotási és intézkedési kötelezettség keletkezik, melyet a 4. cikk általános kötelezettségek részében kifejt. „Így az ésszerű alkalmazkodás követelménye – a diszkriminációtílalom részeként – a részes államokban horizontális, azaz mindenfajta állami cselekvést átható elvként kellene, hogy működjék.”³⁶

³³ HADI: i. m. p. 13.

³⁴ HALMOS 2009. p. 32.

³⁵ KOZMA Anna – LŐRINCZ György – PÁL Lajos – PETHŐ Róbert: *A Munka Törvénykönyvének magyarázata*. Budapest, HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó, 2014. p. 127.

³⁶ HALMOS Szilvia: Az ésszerű alkalmazkodás követelménye a magyar munkajogban. *MAGYAR MUNKAJOG - E-Folyóirat*, 2014/1Forrás:

Az Egyezmény értelmében az országoknak biztosítaniuk kell, hogy az adott munkahely ésszerűen alkalmazkodjon a fogyatékossgal élő munkavállalójához. Például egy többemeletes irodaházzal rendelkező cég a kerekesszékekkel közlekedő munkavállalójának földszinti irodát biztosít, amely akadálymentesen megközelíthető. Ez ésszerű alkalmazkodás a fogyatékossgal élő ember szükségleteihez.

4.1. Az Egyezmény magyar vonatkozásai

Érdemes megnézni milyen ajánlást³⁷ tett az ENSZ Bizottság Magyarország 2012. szeptemberi meghallgatása során az Egyezmény végrehajtásával kapcsolatban. A Bizottság üdvözölte és meglegedettségét fejezte ki többek között, hogy Magyarország Alaptörvényébe is bekerült a fogyatékossgal alapuló diszkrimináció tilalma, hogy az Országgyűlés egyhangúlag elfogadta az Országos Fogyatékosügyi Programot,³⁸ illetve az Egyezménynek elérhető a Braille-változata.³⁹ Sajnos a Bizottság jóval több dologban fejezte ki aggodalmát az implementációval kapcsolatban és hívta fel a magyar jogalkotót lépések megtételére, hangsúlyozva: nem valósul meg az ésszerű alkalmazkodás, ha nincs nagyobb társadalmi részvétel.

A Bizottság aggodalmát fejezte ki, hogy *1998. évi XXVI. törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról* és a *2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról* nem mondja ki expressis verbis, hogy az ésszerű alkalmazkodás megtagadása hátrányos megkülönböztetés minősül, emiatt lépések megtételére hívta fel a magyar államot. Aggodalommal vette tudomásul, hogy az állam nem tett kielégítő lépéseket, hogy biztosítsa az ésszerű alkalmazkodást minden fogyatékkal élő diák számára a többségi oktatásban. Emiatt sürgeti a magyar államot egy jelentős erőforrás elkülönítésére a befogadó oktatási rendszer létrehozása céljából.⁴⁰

A Bizottság javasolja, hogy a részes állam hatékonyan hajtsa végre a fogyatékossgal kapcsolatos rendelkezéseket a munka törvénykönyvében, és dolgozzanak ki programokat, arra nézve, hogy hogyan integrálják a fogyatékossgal élő személyeket a nyílt munkaerő-piaci,

http://hlj.hu/files/pdfs/02%20%C3%A9sszer%C5%B1%20alkalmazkod%C3%A1s_KORR_tiszta.pdf (2014. 03. 05.) p. 126.

³⁷ United Nations – Committee on the Rights of Persons with Disabilities: *Concluding observations on the initial periodic report of Hungary, adopted by the Committee at its eighth session (17-28 September 2012)*. Forrás: http://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/CRPD/8thSession/CRPD-C-HUN-CO-1_en.doc. (2014. 03. 11.) pp. 1-8.

³⁸ 10/2006. (II. 16.) országgyűlési határozat

³⁹ A siketek és nagyothallók számára készült jelnyelvi, továbbá az olvasási és megértési problémákkal küzdő embereknek készült ún. könnyen érthető formátum.

⁴⁰ United Nations – Committee on the Rights of Persons with Disabilities i.m. p. 6.

oktatási és szakmai képzési rendszerekbe. Valamint, hogy minden munkahelyet és oktatási, szakképzési intézményt elérhetővé tegyenek a fogyatékkal élők számára, amint azt Egyezmény 27. cikke kimondja. Különösen fontos, hogy az állam tovább fokozza erőfeszítéseit, hogy növelje a foglalkoztatási lehetőségeket a fogyatékkal élők számára mind a köz- és mind a magánszektorban.⁴¹

A második jelentést legkésőbb 2014 augusztusáig kell benyújtunk, amiben szerepelnie kell az azóta megtett intézkedéseknek.

5. Az ésszerű alkalmazkodás megjelenése Európában és az Európai Unió jogában

5.1. Hivatkozhatóság vagy ratifikáció

A fogyatékossgal élő emberek esélyegyenlősége kapcsán rengeteg nemzetközi norma került megfogalmazásra. Magyarország 2004. május 1-jén csatlakozott az Európai Unióhoz, ezáltal kötelezettséget vállalt a jogharmonizációra is. Egyes uniós normák közvetlenül hivatkozhatóak, mások meghatározott tartalmú jogalkotási kötelezettséget írnak elő a tagállamok számára.

5.2. A TANÁCS 2000. november 27-i 2000/78/EK IRÁNYELVE

a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról (a továbbiakban: Keretirányelv)

A tagállamokban tilos a hátrányos megkülönböztetés mind a foglalkoztatás mind a munkavégzés során. E tilalom alkalmazási köre, végrehajthatósága azonban az egyes tagállamokban jelentősen különbözik. Az Keretirányelv célja ezért az, hogy általános jellegű minimális követelményi keretet hozzon létre,⁴² ezáltal is közelebb hozva az esélyegyenlőséget, bármely tagállamban éljen is az adott személy. A Keretirányelv végrehajtása azonban nem szolgálhat arra, hogy a tagállamok a már elért szintet csökkentsék a hátrányos megkülönböztetés terén. A Keretirányelv határozottan megtilt minden fogyatékossgon alapuló hátrányos megkülönböztetést, továbbá annak korlátait is meghatározza. Eszerint a diszkrimináció tilalmának alkalmazása nem terjedhet odáig, hogy egy egyébként nem alkalmas, nem képes személy felvételét, továbbképzését vagy

⁴¹ United Nations – Committee on the Rights of Persons with Disabilities i.m. p. 6.

⁴² A minimum standardoktól a tagállamok annyiban térhetnek el, hogy az abban meghatározottaknál kedvezőbb rendelkezéseket vezethetnek be.

előléptetését alapozza meg.⁴³ A Keretirányelv hatálya kiterjed a munkavállaláshoz vagy önálló vállalkozáshoz való hozzájutás feltételeire (beleértve az előmenetelt is), a szakképzésre, az alkalmazási és munkakörülményekre illetve a tagságra vagy részvételre a munkaadók vagy munkavállalók szervezeteiben. Fontos kiemelni, hogy mind a köz-, mind a magánszférára alkalmazni kell. Egyfajta garanciális biztosítékként a Keretirányelv tartalmaz egy „visszalépést kizáró” záradékot azokra a tagállamokra vonatkozóan, amelyek az irányelvben meghatározottaknál fokozottabb védelmet biztosító jogszabályokkal rendelkeznek.⁴⁴ A magyar munkajogi szabályozásban is fontos jelentőséggel bír az az irányelvi rendelkezés, miszerint a bizonyítási teher megfordul, ha olyan tények nyertek bizonyítást, amelyek alapján megkülönböztetés valószínűsíthető, a bizonyítási teher visszaszáll az alperesre. Mindezek értelmében a „vélt áldozatnak” nem kell bizonyító erővel bizonyítania a diszkrimináció bekövetkeztét, elegendő azt valószínűsítenie, hogy diszkrimináció történt.⁴⁵

A Keretirányelv 5. cikkét a legnagyobb „horderejű” rendelkezésként is emlegetik az európai uniós szakértők, amely felfogható a fogyatékoság kérdésével kapcsolatos, társadalmi koncepcióváltás következményeként is. Ez a rendelkezés teremti meg azt a kötelezettséget a munkáltatók számára, mely szerint ésszerű alkalmazkodást kell megvalósítaniuk a fogyatékosággal élő személyek iránt.

„5. cikk A fogyatékos személyek igényeihez való ésszerű alkalmazkodás

Az egyenlő bánásmód elvének a fogyatékos személyekkel kapcsolatban történő végrehajtása céljából ésszerű intézkedéseket kell bevezetni. Ez azt jelenti, hogy a munkaadóknak meg kell tenniük a megfelelő és az adott esetben szükséges intézkedéseket, hogy a fogyatékos személy számára lehetővé váljon a munkához jutás, a munkában való részvétel, az előmenetel, az át- vagy továbbképzés, kivéve ha az ilyen intézkedés aránytalanul nagy terhet ró a munkaadóra. Ezt a terhet nem lehet aránytalanul nagynak tekinteni, amennyiben az adott tagállam fogyatéktügyi politikájának intézkedései ezt kielégítően ellensúlyozzák.”

E megközelítés szerint az ésszerű alkalmazkodás azt jelenti, hogy minden fogyatékosággal élő személy számára hozzáférhetővé kell tenni a munkához jutást, az abban való részvételt és az előmenetel lehetőségét, amelynek értékelése – milyen, mekkora mértékű alkalmazkodás szükséges – mindig egyedi, egyénre szabott. Ezért az ésszerű alkalmazkodásnak mindig

⁴³ BARAKONYI: i. m. p. 102.

⁴⁴http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/employment_rights_and_work_organisation/c10823_hu.htm (2014. 05. 30.)

⁴⁵ A bizonyítási teher megfordulásáról az egyenlő bánásmód elvénél lesz bővebben szó.

egyedileg testre szabott megoldásnak kell lennie, hiszen az általános meghatározás kontraproduktív lenne, akadályozná az egyedi megoldásokat.⁴⁶

Mindazonáltal a Keretirányelv maga (is) ad egy iránymutatást arra vonatkozóan: mit is kell ésszerű alkalmazkodás alatt értenünk. A Preambulumban (amely tehát értelmezési segédletnek is tekinthető) egy példálózó felsorolás nyújt támpontot a lehetséges intézkedésekről:

„(20) Megfelelő, azaz hatékony és gyakorlati intézkedéseket kell tenni azért, hogy a munkahelyeket a fogyatékosok igényeinek megfelelően alakítsák ki, például az épületek és a munkaeszközök megfelelő átalakításával, a munkaidő beosztásának és a feladatok szétosztásának a fogyatékosok igényeihez igazításával, illetve a képzés vagy beilleszkedés biztosításával.”⁴⁷

Ennek a magyar munkajogi vonatkozásait a későbbiekben elemezzük részletesen, előjáróban mégis érdemes felhívni a figyelmet, hogy itt már nem csak akadálymentesítésről beszélünk, mint a fizikai környezet alkalmassá tételéről, hanem a rugalmas munkaidőről és a munkafeltételek alkalmassá tételéről is.

A Preambulum az aránytalan teher (disproportionate burden) megállapításához is segítséget nyújt, amely a magyar munkajog számára külön hasznos, hiszen hazánkban ez a kérdés, véleményünk szerint, még nem tisztázott.

„(21) Annak meghatározása érdekében, hogy a kérdéses intézkedések nem jelentenek-e aránytalanul nagy terhet, figyelembe kell venni a felmerülő pénzügyi és egyéb költségeket, a szervezet vagy vállalkozás nagyságát és pénzügyi erőforrásait, valamint a köztámogatások vagy bármely más támogatás lehetőségét.”

Itt szintén előtérbe kerül, hogy az ésszerű alkalmazkodás minden esetben egyedi, egyénre szabott intézkedést jelent. Az amerikai modellt tudnánk követendő példaként felhozni, ahol külön munkakör épül erre a kérdésre, hogy egy munkáltató profiljának megtervezése után, hogyan lenne alkalmazható a fogyatékkal élő személy. Illetőleg a Keretirányelv egyértelműsíti, hogy amennyiben az adott állam fogyatékosügyi politikájának intézkedései ellensúlyozzák, nem lehet aránytalanul nagy tehernek tekinteni az adott alkalmazkodást. Ezek lehetnek például bértámogatások, költségkompenzációs támogatások és rehabilitációs költségtámogatások.⁴⁸

⁴⁶ Uo. p. 5.

⁴⁷ 2000/78/EK IRÁNYELV

⁴⁸ Magyarország példáján keresztül a későbbiekben pontosabb kifejtésre kerülnek a lehetséges támogatások.

Az ésszerű alkalmazkodás elve a legtöbb tagállam jogrendszere számára ismeretlen volt a Keretirányelv elfogadását megelőzően, így annak megvalósítása új kötelezettséget teremtett az Európai Unióban. Az elvileg nincs számszerűsítve, hogy milyen nagyságrendben szükséges az ésszerű alkalmazkodás, mert az a lényeg, hogy biztosítva legyen. Tehát annak ellenére, hogy a fent hivatkozott cikkek komplex elvárásokat támasztanak a tagállamok jogalkotói felé, a Keretirányelv nem adja meg annak részletes kibontását a tartalmat illetően.⁴⁹ Így a nemzeti jogba ültetés során a tagállamokra hárul az ésszerű alkalmazkodás követelményének értelmezése. Véleményünk szerint hazánkban még nem áll rendelkezésünkre a megfelelő fogalmi apparátus és joggyakorlat. Ráadásul az nagyon különböző, egyénre szabott, hogy kinek mire van szüksége, és ez sokszor nem is drága berendezések megvásárlását jelenti, hanem például rugalmas munkarend biztosítását pszichoszociális fogyatékossgal élőknek. Ez lehet például előírás a cégben arra vonatkozólag, hogy szövegolvasók által felismerhető formátumokban dolgozzanak, ha az egyik munkatárs látássérült, így ő is el tudja olvasni a dokumentumokat. Vagy egy siket programozónak, ha valamilyen konferenciára kell utaznia, akkor szüksége lehet egy jeltolmácsra, aki fordít neki a rendezvény alatt és ennek költségét a munkáltatónak kell állnia. Nem is lehetne neki csak azért felmondani, mert nem képes a munkahelyet az adott rendezvényen képviselni.

5.3. Esetjog, az ésszerű alkalmazkodás megjelenése az Európai Bíróság joggyakorlatában

Sokszor a bíró gyakorlat oldja meg az addig kiforratlan kérdéseket, problémákat. A következőkben három jogeset kerül feldolgozásra, melyek habár közvetve, de hatással vannak a hazai joggyakorlatra.

5.3.1. Chacón Navas ügy⁵⁰

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések alapján az Európai Bíróság azt vizsgálta, hogy a felperes betegsége fogyatékossgának tekinthető-e és ezáltal érvényes-e rá a Keretirányelvbe foglalt tilalom, továbbá ha a betegség fogalma nem azonos a fogyatékossg

⁴⁹ HADI: i. m. p. 12.

⁵⁰ C-13/05. sz. ügy Sonia Chacón Navas kontra Ernest Colectividades SA.

fogalmával, tekinthető-e a betegség olyan további ismérvnek, amellyel kiegészítendő, a Keretirányelv értelmében, a hátrányos megkülönböztetés esetköre.⁵¹

A felperes betegsége miatt keresőképességének helyreállítása rövid időn belül nem volt várható. Munkáltatója felmondott neki és – egyben elismerve a felmondás jogellenességét – kártérítést ajánlott fel számára, azonban a felperes a felmondást nem fogadta el és pert indított. A bizonyítási teher megfordulása folytán úgy kellett tekinteni, hogy S. Chacón Navas munkaviszonyát kizárólag munkavégzésének betegség miatti szünetelése okán szüntették meg.

Az Európai Bíróság megállapította, hogy a fogyatékoságon alapuló hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem vonatkozásában a Keretirányelv kiterjed a munkáltatói felmondásra. A kérdés megválaszolása végett tehát először is értelmeznie kellett a Keretirányelv értelmében vett „fogyatékoság” fogalmát, másrészt meg kellett vizsgálnia, hogy a munkáltatói felmondás tekintetében a Keretirányelv milyen védelmet nyújt a fogyatékkal élőknek. Az eljárás eredményeképpen a fogyatékoság fogalma olyan „korlátozottságként értendő, amely különösen valamilyen testi, szellemi vagy lelki ártalmon alapul, és az érintettet akadályozza a szakmai életben való részvételben.” Az Európai Bíróság megállapította, hogy a jogalkotó a „fogyatékoság” fogalmát használva tudatosan választott a „betegségtől” különböző fogalmat. Így a betegség fogalma nem azonosítható a fogyatékoság fogalmával.⁵² A bíróság szerint tehát „az olyan személy, akinek kizárólag betegség miatt szüntette meg munkaviszonyát a munkáltatója, nem tartozik a fogyatékoságon alapuló hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem Keretirányelvvel létrehozott általános keretének hatálya alá”⁵³.

Ugyan a bíróság az ésszerű alkalmazkodás követelményét nem elemezte – erre irányuló kérelem hiányában –, azonban az ítéletből egyértelműen kiderül, hogy az ésszerű alkalmazkodás elmulasztása hátrányos megkülönböztetésnek minősül. „A munkáltatói felmondás tekintetében a fogyatékoságon alapuló hátrányos megkülönböztetés 2000/78 Irányelv 2. cikkének (1) bekezdésében és 3. cikke (1) bekezdésének c) pontjában írt tilalmával ellentétes a fogyatékoságon alapuló olyan munkáltatói felmondás, amely a fogyatékkal élők igényeihez való ésszerű alkalmazkodás kötelezettségére tekintettel nem indokolható azzal,

⁵¹<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=56459&pageIndex=0&doclang=HU&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=81494> (2014. 08. 15.) p. 1.

⁵²Forrás:<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=56459&pageIndex=0&doclang=HU&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=81494> (2014. 08. 15.) p. 1.

⁵³ A határozat 47. pontja.

hogy az érintett nem alkalmas, nem képes vagy nem vehető igénybe munkaköre alapvető feladatainak ellátására.”⁵⁴

Az ítélet jelentősége, hogy egyértelműen kijelenthető: a Keretirányelv 5. cikkében szereplő ésszerű alkalmazkodás követelménye nem választható el a 2. cikkben szereplő diszkriminációs tényállásoktól, így az ésszerű alkalmazkodás mellőzése hátrányos megkülönböztetést valósít meg.⁵⁵

5.3.2. Coleman kontra Attridge Law ügy⁵⁶

Ebben az ügyben az Európai Bíróság megállapította, hogy a Keretirányelvet úgy kell értelmezni, hogy az általa előírt közvetlen hátrányos megkülönböztetés tilalma nem korlátozódik azon munkavállalókra, akik maguk fogyatékosak, hanem más, nem fogyatékos személyek vonatkozásában is értelmezendő. Így a bíróság kiterjesztette a munkavállalókon kívüli tágabb körre a tilalom érvényesülését. Mindez nem általánosságban érvényesül az egész Keretirányelvben, hiszen a bíróság azt is kiemelte: vannak olyan rendelkezések, amelyek kifejezetten csak a fogyatékosággal élő személyekre alkalmazandóak. Az Európai Bíróság ezek közé sorolta többek között az 5. cikket is, így – ha csak közvetve is – az ésszerű alkalmazkodás elvét is értelmezte. Ugyanis a Keretirányelv értelmében – ezek szerint – az ésszerű alkalmazkodás követelménye kifejezetten a fogyatékosággal élő személyekkel összefüggésben jelenik meg.⁵⁷

Az ítélet az ésszerű alkalmazkodás elvének alanyi köre tekintetében adott támpontot, a nemzeti joggyakorlatot segítve.

5.3.3. A Ring és Skouboe Werge egyesített ügyek⁵⁸

Véleményünk szerint ez az ítélet komoly kihatással van mind az ésszerű alkalmazkodás dilemmáira, mind a magyar munkajogra.

Az esetben a dán bíróság arra a kérdésre várt választ az Európai Bíróságtól, hogy ésszerű alkalmazkodási intézkedésnek tekinthető-e a munkaidő csökkentése, és hogy ellentétes-e az uniós joggal a rövidebb felmondási időről szóló dán törvény.

⁵⁴ A határozat 51. pontja.

⁵⁵ HADI: i. m. p. 14.

⁵⁶ C-303/06. sz. ügy S. Coleman kontra Attridge Law és Steve Law

⁵⁷ HADI: i. m. p. 14.

⁵⁸ C 335/11. és C 337/11. sz. egyesített ügy Ring és Skouboe Werge

„A testi, szellemi vagy lelki korlátozottsággal járó gyógyítható vagy gyógyíthatatlan betegség fogyatékosná minősülhet. A munkaidő csökkentést a munkáltató által annak érdekében meghozandó alkalmazkodási intézkedésként lehet tekinteni, hogy a fogyatékos munkavállaló számára lehetővé váljon a munkavégzés” – áll az Európai Unió Bíróságának ítéletében.

A Bíróság emlékeztet arra, hogy az irányelv szerint a munkáltatónak meg kell hozniuk a megfelelő, szükséges és ésszerű alkalmazkodási intézkedéseket, többek között, hogy a fogyatékos személy számára lehetővé váljon a munkához jutás, a munkában való részvétel, vagy az előmenetel.⁵⁹ A Bíróság rámutat, hogy a munkaidő csökkentést – habár az nem tartozik az ezen irányelvben kifejezetten említett „munkaidő beosztás” fogalmához – (ésszerű) alkalmazkodási intézkedésnek lehet tekinteni azokban az esetekben, amikor a munkaidő csökkentés a munkavállaló számára lehetővé teszi, hogy továbbfoglalkoztatható legyen.⁶⁰

Az ítélet újabb esetkörét határozta meg a munkaidő-csökkentésnek. A magyar munkajogban nem létezik olyan rendelkezés, miszerint a fogyatékossgal élő munkavállaló kérésére a munkáltató köteles lenne munkaidő-csökkentést biztosítani számára. A jelenleg hatályos Mt. 61. §-ában szól arról, hogy a munkáltató tájékoztatja a munkakörök megjelölésével a munkavállalót a teljes vagy részmunkaidős foglalkoztatás, a távmunkavégzésre irányuló, valamint a határozatlan idejű munkaviszony keretében történő foglalkoztatás lehetőségéről.⁶¹

Azonban ez semmiféle kötelezettséget nem jelent arra nézve, hogy a munkavállaló kérésére köteles lenne megváltoztatni az adott állapotot. Fontos kitétel még, hogy a munkáltató a munkavállaló ajánlatára a gyermek hároméves koráig köteles a munkaszerződést a napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani.⁶²

Az ítélet voltaképpen kibővítette a munkaidő-csökkentés esetkörét azáltal, hogy a munkáltató az ésszerű alkalmazkodás követelménye okán köteles alkalmazkodni a fogyatékossgal élő munkavállalója szükségleteihez, akár a munkaidő csökkentésével is. Ennek egyrészről feltétele, hogy a fogyatékossgal élő munkavállalónak az intézkedés nyomán lehetővé váljon a munkavégzés, másrészről és egyben másik oldalról pedig a munkáltató számára sem jelenthet az intézkedés aránytalanul nagy terhet. Továbbgondolva az ítélet hatását, a munkaidő-csökkentésen kívül ésszerű alkalmazkodást jelenthet a rugalmas munkaidő biztosítása a fogyatékkal élő munkavállalónak, vagy többszöri munkaközi szünet tartásának

⁵⁹ Keretirányelv 5. cikk

⁶⁰<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=136161&pageIndex=0&doclang=HU&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=36315> (2014. 06. 11.)

⁶¹ Mt. 61. § (1) bek.

⁶² Mt. 61. § (3) bek.

biztosítása, részmunkaidő vagy eltérő munkaidő engedélyezése. Utóbbira jó példa, ha ezzel elkerülhető, hogy a fogyatékkal élő munkavállalónak ne kelljen csúcsforgalomban munkába járnia, ha ez a fogyatékoságával összefüggő probléma.⁶³

A következő lényeges hatása az ítéletnek a munkaviszony megszüntetésének feltételeiben keresendő. Ugyanis az Mt. 66. § (2) bekezdése alapján a határozatlan idejű munkaviszony megszüntetésének munkáltatói oldalról három esete lehetséges. Számunkra a munkavállaló képességével összefüggő ok miatti felmondás az érdekes. Ugyanezen paragrafus (8) bekezdése értelmében, a munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt is megszüntetheti felmondással, a munkavállaló képességére alapított okból. A bírói joggyakorlat egészségügyi okot csak akkor fogad el a munkavállaló képességével összefüggő okként, ha az a munkavállalót alkalmatlanná teszi a munkavégzésre, és a munkakör jellegét figyelembe véve, a munkáltató működésének eredményességére kihatással bír.⁶⁴ A fogyatékos munkavállalók munkaviszonyát védő munkajogi szabályok között tarthatjuk számon a rehabilitációs ellátásban részesülő munkavállalókra vonatkozó felmondási korlátozást.⁶⁵ Eszerint: „a munkáltató a rehabilitációs ellátásban vagy rehabilitációs járadékban részesülő munkavállaló munkaviszonyát a munkavállaló egészségi okkal összefüggő képességével indokolt felmondással akkor szüntetheti meg, ha a munkavállaló eredeti munkakörében nem foglalkoztatható tovább és a munkavállaló számára állapotának egészségi szempontból megfelelő munkakört nem tud felajánlani, vagy a munkavállaló a felajánlott munkakört alapos ok nélkül nem fogadja el.”⁶⁶

Érdekes, és véleményünk szerint elmaradt az a törvényi rendelkezés, miszerint a rehabilitációban érintett személyek számára biztosított a felmondási korlátozás, de a fogyatékosággal élők számára nem.

Így az ítéletet összevetve a magyar bírói joggyakorlattal, az egészségügyi alkalmatlanság esetén meg kellene vizsgálni, hogy amennyiben fogyatékosággal élő munkavállaló az érintett, az adott munkakörön belül az ésszerű alkalmazkodás folytán nem biztosítható-e a továbbiakban a munkavállaló foglalkoztatása ugyanabban, vagy akár más – képességeinek megfelelő – munkakörben.

Összegezve tehát, az ésszerű alkalmazkodási kötelezettségéből a munkaszerződés-módosítás kvázi újabb kötelező esete is levezethető, továbbá a felmondás csak akkor jogszerű, ha az

⁶³ WADDINGTON: i. m. p. 7.

⁶⁴ EBH 2007. 1715. és BH 2008. 101.

⁶⁵ HALMOS 2014. p. 139.

⁶⁶ Mt. 66. § (7) bek.

ésszerű alkalmazkodás megvalósíthatatlan és a munkaviszony fenntarthatatlan.⁶⁷ A munkáltatóknak minden esetben vizsgálniuk kell az adott, egyedi helyzetet és csak ezek után meghozni döntésüket.

5.4. A Keretirányelv átültetésének problematikája

Az ésszerű alkalmazkodás elvével kapcsolatban a magyar államot jogalkotási kötelezettség terhelte, aminek a 2012. évi I. törvénnyel tett eleget. Azonban a dolgozaton végigívelő dilemmák egyértelműen megmutatják, hogy a fogalmi keret tartalommal való megtöltésére, a mögöttes intézményi/finansziális háttér megteremtésére még véleményünk szerint nem került sor.

6. Magyar szabályozás

A következő részekben külön-külön elemezzük a magyar szabályokat, majd következtetéseket vonunk le azok hiányosságaiból, megoldási lehetőségeket keresve.

6.1. Alaptörvény⁶⁸

A munka törvénykönyvét is az Alaptörvénnyel összhangban kell értelmezni.⁶⁹ „Magyarország az esélyegyenlőség és a társadalmi felzárkózás megvalósulását külön intézkedésekkel segíti.”⁷⁰ Az ésszerű alkalmazkodás, véleményünk szerint, pontosan ilyen különintézkedésnek tekinthető, melynek célja – többek között – a fogyatékossgal élő emberek egyenlő mértékű részvétele a társadalmi életben, így a munka világában is. Az ésszerű alkalmazkodás feladata, hogy a fogyatékos személy is önálló, értékteremtő munkát végezhesen, foglalkoztatható legyen a munkakörülmények alkalmassá tételével.

„Mindenkinek joga van a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához, valamint a vállalkozáshoz. Képességeinek és lehetőségeinek megfelelő munkavégzéssel mindenki köteles hozzájárulni a közösség gyarapodásához.

(2) Magyarország törekszik megteremteni annak feltételeit, hogy minden munkaképes ember, aki dolgozni akar, dolgozhasson.”⁷¹

⁶⁷ HALMOS 2014. p. 140.

⁶⁸ Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.), a továbbiakban: Alaptörvény

⁶⁹ Mt. 5. § (1) bek.

⁷⁰ Alaptörvény XV. cikk (4) bek.

⁷¹ Alaptörvény XII. cikk

A hivatkozott rendelkezések értelmében a magyar állam alkotmányos kötelezettsége, hogy lehetőséget teremtsen a fogyatékkal élő személyek munkához jutásához.

6.2. A magyar szabályozás az ésszerű alkalmazkodás követelményével kapcsolatban

A magyar szabályozás korábban is ismert egy, az ésszerű alkalmazkodáshoz hasonló intézményt. A megváltozott munkaképességű dolgozók foglalkoztatásáról és szociális ellátásáról szóló 8/1983. (VI. 29.) EüM-PM együttes rendelet megfogalmazta a munkáltató kötelezettségeit azon munkavállalói vonatkozásában, akik megváltozott munkaképességűnek minősültek. A rendelet kimondta, hogy megfelelő munkakör biztosításával, szükség esetén szakképzés vagy betanítás segítségével a munkáltató feladata a megváltozott munkaképességű dolgozók foglalkoztatása, amelyhez pénzügyi támogatást igényelhet. A megváltozott munkaképességű munkavállalót elsősorban az eredeti munkakörében kellett továbbfoglalkoztatni, és ha ez nem volt lehetséges, más munkakört kellett a munkáltatónak felajánlania számára.⁷²

Bár a fenti kötelezettségek csupán rehabilitációs jellegűek voltak, mégis ez az intézmény állt legközelebb az ésszerű alkalmazkodás követelményéhez.⁷³ 2008-ban hatályon kívül helyezték.

6.3. Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testülete

Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testülete 2009-ben jogszabály módosítási javaslatot adott ki a fogyatékossgal élőket érintő ésszerű alkalmazkodás követelményének kodifikálására. Erre azért lehetett szükség, mert – akkor még – hiányzott annak előírása, hogy a munkáltató megteremtse a fogyatékos személyek majdani munkavégzésének és felvételének a lehetőségét. Tehát nem elegendő annak előírása, hogy a felvételi eljárás során megfeleljenek a követelményeknek. Emellett a Tanácsadó Testület álláspontja szerint várható volt az ésszerű alkalmazkodás érvényesülési területének szélesítése az egészségügy, lakhatás, szolgáltatások vonatkozásában. A magyar joggyakorlat azt mutatta, hogy szükség van erre a szélesítésre, ehhez elegendő azt a példát felhozni, amikor az önkormányzatok a szociális lakások

⁷² PAP András László: *A fogyatékos személyek igényeihez való ésszerű alkalmazkodás előírásának elmaradása kapcsán alkalmazható eljárások és az irányadó uniós jog*. Forrás: www.meosz.hu/diszkr/doc/eu-jogi.doc (2014. 09. 05.) p. 2.

⁷³ HALMOS 2009. p. 40.

kiutalásánál nem vették figyelembe a kérelmezők sajátos helyzetét és kiutaltak egy komfort nélküli lakást a veseelégtelenségben szenvedő gyermek családjának.⁷⁴ Ezen felsorolások alapján az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület két határozatot is hozott. Az egyik javaslat generális szabályozást tartalmazott, míg a másik a foglalkoztatás területére vonatkozóan írta elő az ésszerű alkalmazkodás követelményét. A két javaslat elemzése és értékelése még mindig jelentős, hiába idejemúlt abban a tekintetben, hogy azóta a hatályos Mt. kodifikálta az ésszerű alkalmazkodás elvét, mert látható: mik valósultak meg az elképzelésekből és melyek azok a területek, ahol még akad tennivaló.

Az „A” változatban az Ebktv. 7. §-át kívánták új bekezdéssel kiegészíteni, amely *expressis verbis* kimondja, az ésszerű alkalmazkodás követelményének elmulasztása az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti.

A „B” változatban is szintén az Ebktv. 7. §-a módosult volna aszerint, hogy az első bekezdésben említi az ésszerű alkalmazkodás követelményének elmulasztását, mint az egyenlő bánásmód követelményének megsértésének egyik esetét.

A két változásban közös szabály, hogy a munkáltató nem mentesülhet az ésszerű alkalmazkodás követelményének betartása alól, „ha az annak betartásával együtt járó terhet, az állam, állami szervezet, önkormányzat, vagy közösségi támogatás által biztosított támogatási rendszer, vagy egyéb intézkedés elégséges mértékben ellensúlyozza.”⁷⁵ Ez kifejezetten érdekes lenne az aránytalanul nagy terhelés kérdésében, egyértelmű igényt mutat a támogatási alternatívákra, de sajnos nem került pontosításra.⁷⁶

A fent említett példákból egyértelműen látszik a szükség az ésszerű alkalmazkodás követelményének kifejtésére, pontosítására, akár jogszabályi módosításokkal is. Az „A” változatban az ésszerű alkalmazkodás fogalmát a törvény hatálya fejezetbe helyezné a Tanács. A „B” változatban kifejtésre kerül az ésszerű alkalmazkodás fogalma, mely egészen újszerűnek mondható mind az ADA, mind a Keretirányelv szellemiségéhez képest. Mint ahogy azt a Keretirányelv kimondja, a munkáltató kötelezettsége hogy a fogyatékos személy számára lehetővé váljon a munkához jutás, a munkában való részvétel, az előmenetel, az át- vagy továbbképzés, kivéve ha az ilyen intézkedés aránytalanul nagy terhet ró a munkaadóra. Ez a javaslatban is hangsúlyos, azonban mintha másik oldalról közelítené meg a problémát. Itt a már meglévő hátrányt próbálja a szükséges és arányos intézkedésekkel mintegy kompenzálni. Megegyező, hogy az ajánlás is mentesülésként jelenik meg a munkáltató

⁷⁴ http://www.egyenlobanasmod.hu/tt/TTaf_100226jj (2014. 02. 03.)

⁷⁵ 6/2009. (XI. 23.) TT. sz. határozat

⁷⁶ A dolgozat későbbi részeiben kitérünk a támogatási lehetőségekre és javaslatokra.

számára az aránytalanul nagy teher fogalma. Azonnal felvetődik a kérdés (itt is), hogy mi ennek a zsinórmértéke. Hogyan hasonlíthatunk össze egy alapvető jogot, jelen esetben az esélyegyenlőséghez való jogot, a diszkrimináció tilalmát azzal, hogy a munkáltatónak mi az aránytalanul nagy, azt nem is említve, hogy megfelelő állami támogatásnak kellene rendelkezésre állnia. Az amerikai modellel ellentétben nálunk nincs egy Végrehajtási Útmutató,⁷⁷ amely az ésszerű alkalmazkodás lehetséges változataira tesz ajánlást. Az amerikai jogrendszerben a konkrét esetekben a munkáltatónak a munkavállalókkal együttesen kell meghatározniuk, hogy hogyan alkalmazkodjon az adott munkahely az adott munkavállaló speciális szükségleteihez.⁷⁸ Hazánkban a bírói joggyakorlat feladata (is) lesz az ésszerű alkalmazkodás értelmezése.

Jelen dolgozat lezárásakor a *2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról* – továbbiakban: Ebktv. – rendelkezéseiben nem szerepel az ésszerű alkalmazkodás követelménye, így egyik javaslata sem vezetett ilyen téren eredményre az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testületének.

6.4. Mt.

Az átültetés következtében megjelent az új munka törvénykönyvében az ésszerű alkalmazkodás követelménye, azonban hiányzik a közszféra munkaviszony jellegű jogviszonyait szabályozó egyes törvényekből, így például az igazságügyben dolgozókra vonatkozó joganyagból.⁷⁹ További hiányosság a Keretirányelvhez képest, mint ahogy azt a fentiekben már említettük, hogy az aránytalan teher mibenlétéről sem szól a magyar törvény, vagy az, hogy az ésszerű alkalmazkodás követelményét nem kell alkalmazni a munkaviszony keletkezését megelőző folyamatokban.⁸⁰

Az Mt. (illetve a *2011. évi CXCV. törvény a közszolgálati tisztviselőkről* – továbbiakban: Kttv.⁸¹ – és az *1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról* – továbbiakban: Kjt. –) az alapvető kötelezettségek között nevesíti, hogy fogyatékkal élő személy

⁷⁷ Szakértő testület bocsájta ki az ésszerű alkalmazkodás és az aránytalan nehézség tartalmának kibontására.

⁷⁸ HADI: i. m. p. 23.

⁷⁹ HALMOS 2014, p. 130.

⁸⁰ Mt. 51. § (5) bekezdésében szerepel az ésszerű alkalmazkodás, a munkáltató alapvető kötelezettségei között. Ebből nem derül ki egyértelműen, hogy már a felvételi eljárás során biztosítani kell az elv érvényesülését.

⁸¹ Kttv. 75. § (3) bek.

foglalkoztatása során gondoskodni kell az ésszerű alkalmazkodás feltételeinek biztosításáról.⁸²

Az új Mt. tehát az ésszerű alkalmazkodás fogalmát ugyan formálisan átvette, de a tartalmi követelmények rendszerének kifejtését – vagy legalább kontúrjainak megadását – elmulasztotta. Az általános vélekedés csupán a fogyatékoság tényéből von le következtetéseket, holott a fogyatékosággal élő emberek között minden esetben képességbeli különbségek vannak, amelyek eltérő intézkedéseket, eltérő mértékű ésszerű alkalmazkodást tesznek szükségessé.⁸³ Ezért van égető szükség az ésszerű alkalmazkodás követelményének pontos kifejtésére: hol van az ésszerűség határa, mik a korlátai, mércéi, ki és hogyan dönt erről, az anyagi terheit ki állja az alkalmazkodásnak (munkáltató, állami alap), kit érint, ki a fogyatékos egyáltalán ebben a tekintetben.

Ehhez kapcsolódóan további nehézséget jelent, hogy a foglalkoztatók számára nem áll rendelkezésre az ésszerű alkalmazás feltételeinek megteremtéséhez célzott, megfelelő anyagi forrás illetve támogatás. Problémát jelent az is, hogy a fogyatékosággal élő személyek foglalkoztatásához a pályázatok kiírását nem hangolják össze az illetékes szervek, továbbá a központi költségvetésből támogatást csak az akkreditált munkáltatók igényelhetnek. Az alapvető jogok biztosa felkérte az emberi erőforrások miniszterét és a nemzetgazdasági minisztert, hogy egymással együttműködve dolgozzák ki az ésszerű alkalmazkodás feltételrendszerének szabályait és teremtsék meg a fogyatékosággal élő személyek foglalkoztatásához szükséges támogatási rendszer összhangját.⁸⁴

6.5. Ebktv.

Az egyenlő bánásmód követelménye alkotmányos alapelv. Talán ezért is a magyar szabályozás egyik legfájóbb pontja, hogy pont az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőségről szóló törvény nem mondja ki *expressis verbis* az ésszerű alkalmazkodás követelményét.

Az Ebktv. 2. §-a szerint az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó, külön jogszabályokban meghatározott rendelkezéseket e törvény rendelkezéseivel összhangban kell

⁸² Mt. 51. § (5) bek.

⁸³ KOVÁCS Melinda: *A fogyatékoság fogalmának változása és a cselekvőképesség szabályozásának néhány alapelve a hátrányos és a tervezett Polgári Törvénykönyvben.* In: SÁNDOR István (szerk.): *Az értelmi fogyatékosággal élők helyzetének jogi aspektusa és az új Polgári Törvénykönyv tervezete.* Budapest, ÉFOÉSZ, 2008. p. 62.

⁸⁴ KOZICZ Ágnes - OTTROK Viktória: *A fogyatékosággal élő személyek munkakörülményei - az ombudsmani vizsgálatok tükrében.* *Esély* 2013/1 pp. 129-131.

alkalmazni. Ez nemcsak az Mt.-re vonatkozik, hanem a Kjt.-re, Kttv.-re és az 1998. évi törvény *A fogyatékkal élő személyek jogairól szóló és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló* – továbbiakban: Fot. – is, hiszen ezek is előírják az egyenlő bánásmód követelményét a hatályuk alá tartozó jogviszonyokban. Az Ebktv. tehát egy általános anti-diszkriminációs törvény, amelynek hatálya alá tartozik valamennyi jogterület (így a munkajog is) és védett tulajdonság (például a fogyatékoság).⁸⁵ Így amellet foglalhatunk állást, hogy az ésszerű alkalmazkodás elvét összefüggésbe kell hozni az egyenlő bánásmód követelményével, így annak elmulasztása diszkriminációs tényállást valósít meg.⁸⁶ Mindezek mellett az egyenlő bánásmód elvével való összekapcsolásának jelentősége a szankció kérdéskörénél a legszámottevőbb. Ugyanis, ahogy azt a későbbiekben látni fogjuk, az ésszerű alkalmazkodás elmulasztására, a munkajogi szankciók mellett, az egyenlő bánásmód megsértése miatti jogorvoslati eljárások is irányadóak lesznek.

Az Ebktv. III. fejezete a foglalkoztatás cím alatt, a munka világát is érintő, egyenlő bánásmód követelményének sérelmével foglalkozik. E rendelkezések alapján a következő esetekben különösen tilos a diszkrimináció:⁸⁷

1. „a munkához való hozzájutásban, különösen nyilvános álláshirdetésben, a munkára való felvételben, az alkalmazási feltételekben;
2. a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítését megelőző, azt elősegítő eljárással összefüggő rendelkezésben;
3. a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítésében és megszüntetésében;
4. a munkavégzést megelőzően vagy annak folyamán végzett képzéssel kapcsolatosan;
5. a munkafeltételek megállapításában és biztosításában;
6. a tagsággal vagy részvétellel kapcsolatban a munkavállalók szervezeteiben;
7. az előmeneteli rendszerben;
8. a kártérítési, illetve a fegyelmi felelősség érvényesítése során (...)”⁸⁸

Az ésszerű alkalmazkodás elmulasztása ezekben a helyzetekben is diszkriminációt valósít meg. Meglátásunk szerint a hivatkozott rendelkezés kiküszöböli azt a korábban jelzett problémát, hogy az Mt. a munkáltató alapvető kötelezettségeinél hozta be az ésszerű alkalmazkodás fogalmát. Eddig nem volt egyértelmű, hogy csak a munkaviszonyban kell alkalmazni, vagy már az azt megelőző folyamatokban. Természetesen a Keretirányelv

⁸⁵ GYULAVÁRI: i. m. p. 90.

⁸⁶ HALMOS 2014. p. 143.

⁸⁷ HAJDÚ József – KUN Attila: *Munkajog I.* Budapest, Patrocinium, 2012. p. 93.

⁸⁸ Ebktv. 21. §

rendelkezései kétségkívül a szélesebb alkalmazási területet deklarálták, de így nem kell egészen az EU-s szabályokhoz nyúlnunk.

6.6. Fot.

A Fot. 15. § (1) bekezdése értelmében a fogyatékos személy lehetőség szerint integrált, ennek hiányában védett foglalkoztatásra jogosult. Ha ez nem megvalósítható, úgy számára a munkához való jogát lehetőség szerint biztosítani kell. A megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató akkreditált munkáltatókat és a szociális foglalkoztatást végző foglalkoztatókat a központi költségvetés – jogszabályban meghatározottak szerint – támogatásban részesíti.⁸⁹ Ugyan *expressis verbis* itt sincs kimondva az ésszerű alkalmazkodás kötelezettsége, de látható fogyatékos személyek foglalkoztatásának fontossága.

A Fot. 15. § (2) bekezdése kimondja, hogy a munkáltató kötelessége a munkavégzéshez szükséges mértékben biztosítani a munkahelyi környezet, munkaeszközök valamint a berendezések átalakítását. Az ezzel járó költségek fedezésére támogatást igényelhet a munkáltató a központi költségvetésből. Továbbá a „munkáltató a fogyatékos személy munkához jutásának elősegítése érdekében – a felvételi eljárás során – köteles biztosítani az egyenlő eséllyel hozzáférhető környezetet.”⁹⁰ Ezen kötelezettségek csak három feltétel teljesülése esetén terhelik a munkavállalót. Egyrészt a megüresedett álláshelyet nyilvánosan kellett meghirdetnie, másrészt az állásra jelentkező fogyatékos személy már a jelentkezése során előre jelezte szükséges igényeit a meghallgatáshoz, harmadrészt pedig ezen intézkedések nem jelenthetnek aránytalan terhet a munkáltató számára.⁹¹ Az aránytalanul nagy teher fogalmát a törvény annyiban pontosítja csak, hogy a kötelezettség teljesítése során a munkáltató működését ellehetetleníti-e az adott intézkedés.⁹² Az utóbbi gondolatot továbbfűzve, vajon a jövőben a munkáltató csak akkor mentesül az ésszerű alkalmazkodás követelményének betartása alól, ha azáltal ellehetetlenülne a működése. Vajon az aránytalanság előfeltétele lenne az ellehetetlenülés. Ez jóval szigorúbb feltétele a mentesülésnek, mint ahogy azt a nemzetközi jogban láthattuk. A Fot. többször utal állami támogatásokra, amelyek az átalakításhoz igényelhetők, de ezen anyagi források vajon az ésszerű alkalmazkodás megvalósításához is elérhetőek? Ki vagy mely szerv dönti el mekkora

⁸⁹ Fot. 16. §

⁹⁰ Fot. 15. § (3) bek.

⁹¹ Fot. 15. § (4) bek.

⁹² Fot. 15. § (4) bek. c) pont

összeg juttatható a munkáltatónak? Ezek a kérdések továbbra is megválaszolatlanok maradnak a Fot.-ban.

Ha a munkáltató nem tesz eleget fenti kötelezettségének, akkor a vele jogviszonyban álló munkavállaló jogorvoslati eljárást kezdeményezhet. Ez a jog nemcsak a már jogviszonyban álló munkavállalót illeti meg, hanem azt az álláskeresőt is, akit arra hivatkozással nem alkalmaz, illetve a felvételi eljárás során elutasít a munkáltató, hogy a munkahelyi környezet nem alkalmas a fogyatékossgal élő személy foglalkoztatására. A Fot. nem határozza meg pontosan, hogy mely foglalkoztatási jogviszonyokra terjed ki ez a kötelezettség, így azon foglalkoztatókra is kiterjed, amelyek nem állnak az Mt., a Kjt. és a Kttv. hatálya alatt.

6.7. Munkavédelmi törvény

1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről – továbbiakban: Mvt. – 19. § (4) bekezdése értelmében olyan munkahelyek létesítésénél, ahol mozgáskorlátozott vagy egyéb testi fogyatékos munkavállalókat foglalkoztatnak, a fizikai környezetnek illeszkednie kell az emberi test megváltozott tulajdonságaihoz. Ez a kötelezettség csak a munkahely létesítésénél áll fent, de a törvény nem rendelkezik arról, hogy ilyen munkahelyeket létesítsenek, vagy a már meglévőket alakítsák át. Ráadásul a foglalkoztatásra sem ír elő semmiféle előírást.

Az Mvt. többnyire csak a fizikai akadálymentesítés kérdésével foglalkozik, holott az ésszerű alkalmazkodás követelménye ennél jóval tágabb kategória. Így az eddigi dilemmák feloldásában ez a törvény sem nyújt segítséget.

7. Ésszerű alkalmazkodás megsértése, szankcionálhatóság

7.1. Ebktv.

A nemzetközi joganyag alapján az ésszerű alkalmazkodás megtagadása a diszkrimináció tilalmába ütközik. Ezzel ellentétben a magyar jogszabályok nem nevesítik a hátrányos megkülönböztetés alá vonható tényállásként az ésszerű alkalmazkodás megtagadását. Emiatt csak csekély és kevésbé hatékony jogvédelem illeti a fogyatékossgal élő személyeket effajta sérelmeik után.

Az Ebktv. szól azokról a tényállásokról, melyek diszkriminációt valósíthatnak meg, de nem teljes körűen meríti ki azokat. Ilyen a zaklatás, jogellenes elkülönítés a megtorlás és az ezekre adott utasítás is. (Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testületének javaslatában szerepel, hogy

az egyenlő bánásmód követelményének megsértésének eseteibe kerüljön az ésszerű alkalmazkodás megtagadása.) Az Ebktv. (háttérszabálya az Mt.-nek) alapján az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén az általános hatáskörű bíróságokhoz és a munkaügyi bíróságokhoz lehet fordulni (személyiségi jogi vagy munkaügyi per indítható), továbbá kezdeményezhető szabálysértési eljárás, valamint az Egyenlő Bánásmód Hatóság előtt is lehet kezdeményezni eljárást. Folytatva a korábban hivatkozott meglátást, az ésszerű alkalmazkodás követelményét összefüggésbe kell hozni az egyenlő bánásmód követelményével, és annak megtagadását ugyanúgy a diszkriminációs tényállás megvalósulásaként kell értelmezni. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság – továbbiakban: EBH – által megállapítható jogkövetkezmények például a jogsértő állapot megszüntetése, a jogsértő állapot jövőbeni tanúsításának megtiltása, bírság kiszabása stb. Ha a jogsértő állapot megszüntetésére kötelezést vesszük alapul, ebből következhet egy konkrét esetben, hogy a munkáltató köteles lesz az ésszerű alkalmazkodás eléréséhez lépéseket tenni. A munkaügyi perben a legfontosabb jogkövetkezmény a vagyoni és nem vagyoni kártérítés meghatározása. Ezzel ellentétben az EBH ugyan hozhat határozatot arról, hogy megsértették az egyenlő bánásmód követelményét, de kártérítésre nem kötelezheti a jogsértőt.⁹³

Személyhez fűződő jog megsértése esetén a *2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről* – továbbiakban: Ptk. – és a Fot. rendelkezései adnak iránymutatást. A Fot.-ban foglalt kötelezettségek elmulasztása tekintetében a törvény úgy szól, hogy amennyiben valakit fogyatékosága miatt jogellenesen hátrány ér, megilletik mindazok a jogok, amelyek a személyhez fűződő jogok sérelmes esetén irányadóak.⁹⁴ Tehát a polgár peres úton a Ptk. XII. cím, a személyiségi jogok megértésének szankciói fejezetben található rendelkezései vehetők alapul. Ezek közül újítként kiemelhető a sérelemdíj bevezetése, miszerint „akit személyiségi jogában megsértenek, sérelemdíjat követelhet az őt ért nem vagyoni sérelemért.”⁹⁵ A bírói gyakorlat szerint a hátrányos megkülönböztetés megvalósulása esetén nem vagyoni kár keletkezik a sértett oldalán, tehát sérelemdíj követelhető.

7.2. A munkajogi vonatkozások, jogkövetkezmények

A munkajogi jogkövetkezmények vonatkozásában az Mt. 54. § (2) bekezdését emelném ki, amely szerint a munkavállaló megtagadhatja az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása

⁹³ GYULAVÁRI: i. m. p. 97.

⁹⁴ HALMOS 2009. p. 38.

⁹⁵ Ptk. 2:52. §

munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy a munkavállaló életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné. Ebből következően, ha a munkáltató az egyéni igényekhez igazodó átalakításokat elmulasztja és ezáltal a munkakörnyezet a fogyatékkal élő munkavállaló életét vagy testi épségét veszélyezteti, megtagadhatja a munkavállaló a veszélyes környezetben való munkavégzést. Munkáltatói kártérítési felelősség esetén a munkavállalónak kell bizonyítania, hogy vagyoni kára vagy nem vagyoni sérelme keletkezett abból kifolyólag, hogy a munkáltató megsértette az ésszerű alkalmazkodás követelményét és ezzel okozati összefüggésben keletkezett a kár.⁹⁶

Az ésszerű alkalmazkodás elvének megsértésének nincs sui generis tényállása, szankciója.

8. Foglalkoztathatóság

A fogyatékossgal élő személyek foglalkoztathatóságának kérdésköréig való eljutás, annak a gondolkodásbeli szemléletváltásnak az eredménye, hogy sem a társadalom, sem pedig az érintett személy számára nem jelent kedvező megoldást a társadalom által való eltartásuk.⁹⁷ E felismerés eredményeképpen kezdtek foglalkozni azon lehetőségekkel, hogy hogyan biztosítható a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása, milyen körülmények fennállása esetén valósulhat meg, hogy munkájuk valamilyen gazdasági haszonnal is párosuljon, önálló értékkel bírjon.⁹⁸ Azonban fontos leszögeznünk, hogy itt sem elegendő a foglalkoztatás lehetőségének biztosítása önmagában, hanem szükséges változtatások, módosítások kellenek mind a munkakörnyezetben, mind a munkavállalók hozzáállásában. Itt visszautalnánk az Egyezmény vezérgondolatára, mely szerint a fogyatékossg mögött a társadalom felelőssége húzódik meg, és e felelősség lényeg, hogy a társadalomnak támogatnia kell a fogyatékossgal élő személyt abban, hogy részt vehessen a társadalmi életben, annak gazdasági folyamataiban. Továbbmenve, a társadalom felelőssége a fogyatékossgal élő személyek megerősítése,⁹⁹ hogy ezáltal megteremthessék saját életüket, életkörülményeiket.¹⁰⁰

Komoly problémát jelent, hogy a magyar munkáltatók nem érdekeltek abban, hogy a fogyatékossgal élő személyeket foglalkoztassanak.

⁹⁶ HALMOS 2014. p. 146.

⁹⁷ VARGA László (szakmai szerk.): *A Munkavédelmi törvény magyarázata*. Budapest, KJK-Kerszöv, 2005. p. 65.

⁹⁸ Uo. p. 66.

⁹⁹ A fogyatékossgal élők hatalommal való felruházása (empowerment), egy fejlődési folyamat, mely legvégén az érintett személy képes önálló életet élni és azt megfelelően alakítani.

¹⁰⁰ BARAKONYI: i. m. p. 100.

8.1. Megoldási javaslatok az ésszerű alkalmazkodás előírásának megvalósítására és az európai államok foglalkoztatási intézkedéseinek rendszere¹⁰¹

A Brunel Egyetem által készített tanulmány¹⁰² három csoportba sorolja ezen intézkedéseket:

- 1) Fogytékosság – függő beavatkozások
- 2) Általános foglalkoztatási intézkedések
- 3) Kvótarendszerek

8.1.1. Fogytékosság – függő beavatkozások

Az ide sorolható foglalkoztatáspolitikai eszközök specifikusak, egy-egy – egymástól valamilyen tulajdonság alapján elkülöníthető – csoportot céloznak meg. Ide tartoznak a rehabilitációs programok, a védett munkahelyek és a munkahelyi adaptáció. Ezen beavatkozások többnyire az adott állam társadalombiztosítási rendszeréhez kapcsolódik, vagy a szociális ellátások körében is érvényre juttathatóak.¹⁰³

Véleményünk szerint ebbe a csoportba beleépíthetők az ésszerű alkalmazkodás érvényre juttatásának lehetséges esetei. Például az egyes (nagyobb) munkáltatóknál ajánlott lenne a szakértők célzott bevonása az ésszerű alkalmazkodás megvalósításának folyamatába. Ez minden esetben fontos sikertényező, hiszen a szakember megfelelő tudással rendelkezik az egyén szükségleteinek megfelelő munkahelyi környezet kialakításában.

Ahogy az előbb említettük, a foglalkoztatáspolitikai eszközök a társadalombiztosítási rendszerekhez kapcsolhatóak leginkább. Ezt a fennálló, jelenleg is használt rendszert segítségül hívhatjuk az ésszerű alkalmazkodás vonatkozásában is. Ugyanis a különböző pénzügyi támogatások ösztönzően hathatnak a fogytékossággal élő személyek foglalkoztatására. A rugalmas állami támogatások motiválhatják mind a munkáltatókat, mind a fogytékossággal élő, leendő munkavállalókat. Az adaptált erőforrások megteremtése a munkáltatók kockázatát csökkentené a fogytékossággal élő személyek foglalkoztatása során. Létrehozhatóvá válna akár a hosszabb próbaidő lehetősége, hogy kiderüljön: a

¹⁰¹ BARAKONYI: i. m. p. 103.

¹⁰² A fogytékosság definíciói Európában. Összehasonlító elemzés. A Brunel Egyetem által készített tanulmány In: Fogytékosságtudományi Tanulmányok III. ELTE Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar 2009. p. 47-51. Idézi: BARAKONYI: i. m. p. 103.

¹⁰³ BARAKONYI: i. m. p. 103.

fogyatékossgal élő személy – ésszerűen – foglalkoztatható-e az adott munkakörben. Ez az intézkedés segíthetné az előítéletek lerombolását mindkét oldalon.¹⁰⁴

Megállapíthatjuk, hogy sokszor az ésszerű alkalmazkodás követelményét nem olyan újdonságként kell felfogni, amely mindenáron változtatásokat követel, hanem a már meglévő jogszabályi rendszerbe is beilleszthető előírásokként.

8.1.2. Általános foglalkoztatási intézkedések

Az ide sorolható intézkedések nem feltétlenül a fogyatékossgal tényéhez kapcsolódnak, más tényező okán munkanélküli személyek számára is hasznosak lehetnek.¹⁰⁵ Ilyen a képzési támogatás, az elhelyezkedési segély, vagy az álláskeresői járadék.

Habár az ésszerű alkalmazkodás mindig egyedi intézkedést jelent és az egyén szükségleteihez igazodik, egyes hasonlóságok lehetővé teszik, hogy tipizáljuk a munkáltatók lehetséges intézkedéseit.

1. Műszaki megoldások: ezek a technikai változtatások sok esetben nélkülözhetetlen elemei a fogyatékossgal élő személy munkába állásának. Többnyire egy meghatározott típusú fogyatékossgalhoz kapcsolódnak. Például egy mozgássérült, kerekesszékkal közlekedő személy számára akadálymentes környezetet alakít ki a munkáltató. Bár a konkrét alkalmazkodás függ az egyén szükségleteitől, mégis a legtöbb (hasonló) esetben általánosan alkalmazható.
2. Szervezeti intézkedések: a munkaszervezés strukturális változásokon esett át. Az új munkaformák mellett megjelent a kilenctől-ötig (nine-to-five) teljes munkaidős foglalkoztatás. Ez annak az új felismerésnek a következménye, melynek célja a vásárlói szokások és a vásárlók munkája közötti összhang megteremtése. Azonban a fogyatékossgal élő személyeknél más a kikapcsolódás, az utazás és a környezet, mint a nem fogyatékossgal élő személyeknél, így az ő esetükben másfajta munkaszervezés szükséges (például munkaidő módosítás, távmunka), mert a kilenctől-ötig munkaidőhöz nem tudnak alkalmazkodni. Például ésszerű alkalmazkodást jelenthet, ha a munkáltató a bevett gyakorlattól eltérő munkaidőt biztosít a fogyatékossgal élő munkavállalójának.

¹⁰⁴ Practices of providing reasonable accommodation for persons with disabilities in the workplace 24 company case studies across Europe. Contract VC/2007/0315 i. m. p. 8.

¹⁰⁵ BARAKONYI: i. m. p. 104.

3. Segítségnyújtás: a fogyatékossgal élő személyeknek szükségük lehet egy támogató személyre, hogy hozzászokjanak a munkakörnyezetükhöz. A támogató személynek (kvázi mentor) nem kell szakembernek lennie, egy másik munkavállaló is alkalmas lehet. Mindössze annyi a lényege, hogy a fogyatékossgal élő bizalommal fordulhasson valakihez, aki segíti őt.
4. Szakképzési intézkedések: a fogyatékossgal élő személyek gyakran szembesülnek diszkriminációval már az oktatás terén is. Jó megoldás lehet, ha a munkáltató külön (tovább)képzést biztosít a fogyatékkal élő munkavállalója számára.
5. Tudatosító intézkedések: a korábban említett intézkedéstípusok a fogyatékossgal kiegyensúlyozására irányultak, hogy a fogyatékossgal élő személy egyenlő mértékben vehessen részt a munka világában. A tudatosító intézkedések középpontjában a társadalmi környezet áll. A munkavállalókban tudatosítani kell, hogyan segíthetik a fogyatékkal élő munkatársukat, hogyan járulhatnak ők is hozzá az ésszerű alkalmazkodáshoz.¹⁰⁶

Fontosnak tartom kiemelni, hogy a legtöbb munkáltató az alkalmazkodásra fordítandó költségeket elemzi, pedig az ésszerű alkalmazkodás az egész szervezetre és az összes alkalmazottra pozitív hatással lehet. A fogyatékossgal élő személyek alkalmazása előnyösebb képet fest az adott szervezetről, tiszteletet ébreszthet az alkalmazottakban. Továbbá aligha találni lojálisabb, motiváltabb munkavállalót, a fogyatékossgal élő személyeknél. Végül, de nem utolsó sorban, gyümölcsöző kapcsolatot is eredményezhet a munkáltató és a civil szervezetek között.¹⁰⁷

8.1.3. Kvótarendszerek

A kvótarendszer egy direkt szabályozási forma, amely a fogyatékos emberek foglalkoztatási helyzetének javítását szolgálja. A következőkben kifejezetten a magyar szabályozásra koncentrálnunk.

A kvótarendszer a fogyatékossgal élő emberek foglalkoztatását kívánja előmozdítani, azáltal hogy kötelezi a munkaadókat meghatározott számú fogyatékos munkavállaló

¹⁰⁶ Practices of providing reasonable accommodation for persons with disabilities in the workplace 24 company case studies across Europe. Contract VC/2007/0315 i. m. p. 6.

¹⁰⁷ Uo. p. 7.

alkalmazására.¹⁰⁸ Ha ezt a kötelezettséget nem teljesíti, a munkáltatónak egyfajta „kompenzációs adót” kell fizetnie (hiányzó létszám után), amelyet az állam úgymond visszaforgat, mert a későbbiekben ez szolgál forrásul a rehabilitációs tevékenységek finanszírozására. „A kötelező foglalkoztatási szint alatt teljesítő munkáltatók befizetéseiből képződött a Rehabilitációs Alap, melynek pénzeszközeit - pályázat útján - olyan munkahelyek megőrzésére, bővítésére, átalakítására és létrehozására lehetett fordítani, ahol ez által a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására vagy továbbfoglalkoztatására nyílt lehetőség.”¹⁰⁹ A problémát az jelenti, hogy ebből nincsen célzott támogatás az Mt. szerinti ésszerű alkalmazkodás követelményének megvalósításához. A munkaadó a megváltozott munkaképességű személyek foglalkozási rehabilitációjának elősegítése érdekében rehabilitációs hozzájárulás fizetésére köteles, ha az általa foglalkoztatottak átlagos statisztikai állományi létszáma a 25 főt meghaladja, és az általa foglalkoztatott megváltozott munkaképességű személyek átlagos statisztikai állományi létszáma nem éri el a létszám öt százalékát, vagyis a kötelező foglalkoztatási szintet. (2011. évi CXCI. törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról 23-24. §)

2013 januárjától, kizárólag az akkreditált foglalkoztatók részére, pályázat alapján nyújtható új típusú bér- és költségtámogatások kerültek bevezetésre. A fogyatékkal élő személyek munkaviszony keretében történő foglalkoztatásához költségvetési támogatások igényelhetők. Ilyenek a bértámogatások (munkába helyezéshez, foglalkoztatási rehabilitációhoz), a költségkompenzációs támogatások és a rehabilitációs költségtámogatások.¹¹⁰

Felvetődik a kérdés, hogy vajon ezen támogatások igénybe vehetőek-e az ésszerű alkalmazkodás megvalósításához, megoldaná-e ez a munkáltatók oldalán felmerülő, az ésszerű alkalmazkodás teljesítéséből fakadó esetleges pénzügyi problémákat. Ha a rehabilitációhoz, amely szorosan összefügg az ésszerű alkalmazkodással, az állam támogatást nyújt, akkor érdemes lenne például jogszabályi módosítással az ésszerű alkalmazkodást is beemlíteni a 2011. évi CXCI. törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról paragrafusaiba. Ezzel talán feloldódna a „ki állja az anyagi terheit az alkalmazkodásnak” dilemmája. Mindenesetre megfelelő irányt jelölne ki a további teendőknek.

¹⁰⁸ SZELLŐ János (kutatásvezető): *A rehabilitációs kvóta és hozzájárulás hatása a munkáltatók befogadói magatartására Magyarországon*. Forrás: www.feek.pte.hu/data/.../ZAROTANULMANY_REHABKUT_vegso.pdf (2014. 02. 26.) p. 46.

¹⁰⁹ Uo. p. 47.

¹¹⁰ RUMINÉ Szijártó Ildikó - SCHMIDTNÉ HOLOCSI Katalin (szerk.): *A megváltozott munkaképességű személyek ellátásai*. Emberi Erőforrások Minisztériuma Szociális és Családügyért Felelős Államtitkárság, Forrás: http://www.ddrmk.hu/documents/ddrmk_tamogatasokhun.pdf (2014. 09. 05.) pp. 16-37.

9. Elhatárolási kérdések

Az ésszerű alkalmazkodás határainak, alanyi körének pontosítása végett, érdemes elhatárolni más, hasonló jogintézményektől.

9.1. Előnyben részesítés (pozitív diszkrimináció)

Az Alkotmánybíróság¹¹¹ csak a negatív diszkriminációt minősítette jogellenesnek, a pozitív diszkrimináció nem jár az egyenjogúság sérelmével. Az Alaptörvényben¹¹² is megjelenik az a gondolat, hogy az esélyegyenlőség megvalósítását az állam külön intézkedésekkel segíti. Ezen intézkedések szükségesek a fogyatékossgal élő személyek tényleges esélyegyenlőségének előmozdításához, mivel a diszkrimináció tilalma önmagában nem számolja fel a fogyatékossgal tényből fakadó nehézségeket. Így esetenként szükségessé válhat a személyek közötti egyenlőség korlátozása¹¹³, ugyanis a felzárkóztatáshoz fel kell számolnunk a hátrányt. Ha a fogyatékossga miatt hátrányban lévő személyt formálisan egyenlőként kezelnénk bármely más személlyel, azzal csak a helyzetükből fakadó „lemaradásukat” erősítenénk. Nem elegendő az azonos jogok biztosítása – amik alapvető jogként amúgy is megilletik őket – hanem a következő lépcsőfokként olyan pozitív intézkedéseket kell hozni, amelyek által a fogyatékossgáukból fakadó hátrányuk megszüntethető. Ez azáltal is megvalósítható, hogy egyénre szabott szolgáltatásokat bocsátunk rendelkezésükre, állampolgári joguk alapján, amelyek által elősegítjük önérvényesítésüket.¹¹⁴ Tehát megállapíthatjuk, hogy az a pozitív megkülönböztetés, amely nincs más kárára és a fogyatékossgal élő személy esélyegyenlőtlenségének felszámolására irányul, nem minősül jogellenesnek.¹¹⁵

Az Ebktv. 11. §-a szól az előnyben részesítésről. Eszerint nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését az a rendelkezés, amely egy kifejezetten megjelölt társadalmi csoport tárgyilagos értékelésen alapuló esélyegyenlőtlenségének felszámolására irányul, ha az jogszabályon alapul és határozott időre vagy határozott feltétel bekövetkeztéig szól, vagy más szabályban meghatározott módon érvényesül.

¹¹¹ Az Alkotmánybíróság 144/B/1990. határozata

¹¹² Alaptörvény XV. cikk (2) bek.

¹¹³ GYULAVÁRI: i. m. p. 89.

¹¹⁴ FÁBIÁN Ferenc: *Az esélyegyenlőségről és a gondnokság alá helyezésről*. In: SÁNDOR István (szerk.): *Az értelmi fogyatékossgal élők helyzetének jogi aspektusa és az új Polgári Törvénykönyv tervezete*. Budapest, ÉFOÉSZ, 2008. p. 105.

¹¹⁵ Ebktv. 11. § (1) bekezdése mondja ki, hogy mi nem minősül az egyenlő bánásmód követelményének megsértésének, illetve a 7. § (2) bekezdése az általános kimentési okokat tartalmazza.

Lényeges kiemelnünk és hangsúlyoznunk, hogy az ésszerű alkalmazkodás követelménye nem ugyanaz, mint az előnyben részesítés, pusztán csak a kiindulási pontjuk azonos annyiban, hogy mindkét intézmény megvalósítása közben a kötelezetteknek aktív magatartásokat kell tanúsítaniuk. Az ésszerű alkalmazkodás követelményének érvényesítésekor nem előnyben kell részesíteni a fogyatékossgal élő személyt, hanem ugyanolyan jogokat kell biztosítani és érvényesíteni számára, mint bármely más polgárnak. Például egy gerincsérült munkavállaló esetében a speciális, szükségleteinek megfelelő szék megvásárlása is megvalósíthatja az ésszerű alkalmazkodás követelményét, amely látszólag külön elbánásnak tűnhet, azonban ettől a fogyatékossgal élő munkavállaló nem kerül preferáltabb helyzetbe. A társadalmunknak fel kell ismernie, hogy a fogyatékossgal élő emberek beilleszkedéséhez az ésszerű alkalmazkodás válik szükségessé a munka világában is.

9.2. Egyenlő bánásmód követelménye

„Az ésszerű alkalmazkodás az egyenlő bánásmód követelményének része, és nem a fogyatékos emberekkel való indokolatlan kivételezésről szól.”¹¹⁶

Az Ebktv. szerint mindenkinek alkotmányos igénye áll fent arra vonatkozóan, hogy őt másokkal egyenlőként kezeljék. Látszólagos ellentmondás mutatkozik az egyenlő bánásmód elve és az előnyben részesítés között. Az Ebktv. célja a személyek közötti egyenlőség, egyenjogúság megteremtése, ugyanakkor egy-egy ilyen intézkedés pont az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelentheti, mivel ezáltal egyes személyeket a többi személyhez képest – fogyatékossguk miatt hátrányos helyzetben lévők – előnyösebb helyzetbe hoznak.¹¹⁷ Tehát ha az állam az esélyegyenlőség megteremtése okán tesz különbséget állampolgárai között, az nem minősül jogellenesnek.

9.3. Az akadálymentesítés

Akadályként definiálható minden olyan tényező, amely nem teszi lehetővé a fogyatékossgal élő ember számára, hogy egyenlő esélyekkel vehessen részt a társadalmi életben, mint a társadalom többi tagja.¹¹⁸ Az épített környezet akkor minősül akadálymentesnek, ha annak (önálló, kényelmes, biztonságos) használata minden ember számára biztosított. Így

¹¹⁶ HALMOS 2009. p. 25.

¹¹⁷ FÁBIÁN: i. m. p. 105.

¹¹⁸ HALMOS 2009. p. 17.

természetesen azon egészségkárosodott személyek számára is megközelíthetőnek és használhatónak kell lennie, akiknek ehhez speciális eszközökre, létesítményekre és műszaki megoldásokra van szüksége.¹¹⁹ Például legalább egy illemhelyet akadálymentes használatra alkalmas módon kell kialakítani építményszintenként. Fontosnak tartjuk itt megjegyezni, hogy mára már kialakultak olyan műszaki megoldások, amelyek alkalmazásával, a fogyatékossgal élők megfelelő munkateljesítményt képesek nyújtani. Ezek általában egyszerű átalakítással biztosítják a megfelelő munkakörnyezeti körülményeket. Erre talán a legjobb példa a munkafelület döntése, amivel az elérendő felület mérete megnő, így azok a személyek, akiknek a látóképessége csökkent vagy korlátozott, is teljes értékű munkát tudnak végezni.¹²⁰

Az ésszerű alkalmazkodás az akadálymentesítés témakörébe tartozó, azzal szorosan összefüggő fogalom. Erre is nemzetközi kötelezettségünk van az ENSZ Egyezmény 9. cikke alapján.

Megállapítható, hogy az ésszerű alkalmazkodás megvalósítása során nem csak a fizikai akadálymentesítés elérése a cél, annál ez jóval tágabb körű. Az ésszerű alkalmazkodás mindig egyénre szabott, az egyedi körülmények mérlegelése után hozhatóak meg az adott intézkedések. Ehhez a munkáltató és a munkavállaló kölcsönös együttműködése szükséges. További különbség, hogy az ésszerű alkalmazkodás követelménye haladó megvalósulást követel, míg az akadálymentesítés azonnali realizációt igényel.

Összességében megállapítható, hogy a legfontosabb különbség az ésszerű alkalmazkodás egyediségében, egyénre szabottságában rejlik. Az akadálymentesítés követelménye leginkább közösségi cél, a közösség érdeke.

9.4. A rehabilitáció és az ésszerű alkalmazkodás kapcsolata

Jelen tanulmány az ésszerű alkalmazkodás elvét kifejezetten a foglalkoztatási rehabilitáció kérdéskörével veti össze, amely a foglalkoztatást akadályozó tényezők elhárítását, kiküszöbölését szolgáló, az emberi tényezőkben rejlő alkalmassági feltételeket létrehozó, fejlesztő, kiegészítő komplex tevékenység.¹²¹ Az ésszerű alkalmazkodás olyan változtatásokat, módosításokat jelent, amelyek szükségesek és arányosak a fogyatékossgal élő személyek mindenki mással egyenlő alapvető jogainak biztosításához és azok

¹¹⁹ VARGA: i. m. p. 67.

¹²⁰ VARGA: i. m. p. 68.

¹²¹ <http://www.rehab.dote.hu/tananyag/rehab-fogalomrendszer.pdf> (2014. 07.15.) p. 10.

gyakorlásához, élvezetéhez. Tehát hangsúlyozandó, hogy a környezettől várja el az ésszerű alkalmazkodás elve a fogyatékossgal élő személy alapjogainak érvényesítését, míg a rehabilitáció fő vezérelve, hogy az adott, fogyatékossgal élő személyt segítse vissza a társadalmi életbe, foglalkoztatásba és ehhez, szükség esetén, speciális tudással és eszközökkel lássa el.¹²² Például egy munkáltató gyakorlata szerint kijelölt parkolóhelyet csak a felsővezetők vehetnek igénybe. Egy nem vezető beosztású mozgáskorlátozott nőnek, akinek nagyon közel kell tudnia parkolnia az irodához, átadnak egy kijelölt parkolóhelyet. Ez a munkáltató autóparkolási gyakorlatának ésszerű alkalmazkodását jelenti,¹²³ azonban az nem várható el a munkáltatótól, hogy megtanítsa, vagy akár megvásárolja a mozgáskorlátozott nő számára a számára megfelelő, speciális gépjárművet. Ehhez hasonlóan a látássérült személytől nem tagadható meg, hogy vakvezető kutyája segítségével jusson be egy üzletbe, azonban a kutyás közlekedés szabályait már a rehabilitáció keretében kell megtanítani számára.

Tehát összességében megállapítható, hogy míg az ésszerű alkalmazkodás követelménye a környezeti akadályok leküzdését követeli – nem csak fizikai -, a rehabilitáció az egyéni támogatást jelenti az egyedi körülményekre és a fogyatékossgal mértékére tekintettel.¹²⁴

10. Összegzés

Véleményünk szerint a legfontosabb feladat jelenleg az, hogy a társadalom elfogadja a fogyatékossgal élő embereket egyenlőként, továbbá a munkáltatók és a munkatársak se pusztán teherként tekintsenek egy fogyatékossgal élő munkavállaló alkalmazására. Ez hatékonyan elérhető lenne, ha a munkáltatók alapvető tudással rendelkeznenek a fogyatékkal élők világáról.

Csak ezután térnénk rá a dolgozaton végigívelő konkrétabb, jogi színezetűbb kérdésekre. A problémát az jelenti, hogy a tételes jog jelen állapota szerint az összes kérdés csak közvetve, illetve kontúrjaiban válaszolható meg. Levezethetjük nemzetközi normákból, uniós bírósági döntésekből, néha egy-egy magyar szabályozás nyújt támpontot, de egyik esetben sem egyértelmű és rögzített a válasz. Minél közelebb érezzük az ésszerű alkalmazkodás elvének megértését, annál több kérdés vetődik fel a jelzett pontatlanságok, szabályozatlanságok miatt. Mi az ésszerűség határa, mércéje? Talán, ami az adott helyzetben még elvárható, racionális, vagy amit a fogyatékossgal élő személy szükséglete megkíván? A dolgozatban az

¹²² HADI: i. m. p. 10.

¹²³ WADDINGTON: i. m. p. 6.

¹²⁴ HADI: i. m. p. 10.

aránytalanul nagy teher kérdése kapcsolható ide. De az aránytalanság egy viszonyzó, tehát mégis mihez képest lehet valami aránytalanul nagy? Ha az intézkedés a munkáltató működését ellehetetleníti? Ez már nem túl korlátozó mérce vajon? Mint láthattuk, ha az adott állam fogyatékosügyi politikájának intézkedései ellensúlyozzák a terheket, nem lehet erre a kimentésre hivatkozni. Mekkora mértékben kell ellensúlyozni? Hazánkban miféle fogyatékosügyi támogatás tud(na) e ponton belépni? Elegendő a rehabilitációs hozzájárulással, szinte negatív korlátokkal szabályozni a fogyatékossgal élő személyek foglalkoztathatóságát? Akkor az adott államnak kell eszerint állni az ésszerű alkalmazkodás megvalósításával járó költségeket? Ki jogosult eldönteni és hogyan dönthet arról, hogy az adott alkalmazkodás még ésszerű vagy már aránytalanul nagy terhet ró a munkáltatóra (maga a munkáltató, vagy valamely hatóság)?

Összefoglalva, az átültetés ugyan megtörtént, melynek következtében a magyar munkajogban megjelent az ésszerű alkalmazkodás fogalma, de ez semmiképpen sem bizonyul elegendőnek. Eddig csak formális jogharmonizáció történt, nem pedig érdemi. További fontos feladatok várnak mind a jogalkotóra, mind a bíróságokra: például új intézmények, célzott támogatási alap létrehozása, széleskörű lehetőségek meghonosítása, jogi biztosítása, és annak tudatosítása, hogy a fogyatékossg nem betegség, hanem egy olyan állapot, amely mögött a társadalom felelőssége húzódik meg¹²⁵ és ezen a nem fogyatékkal élő személyek könnyen változtathatnak. Csak ezek után érhető el, hogy a fogyatékossgal élő emberek a társadalom többi tagjával egyenlő jogokkal rendelkezzenek és élni is tudjanak velük.

¹²⁵ BARAKONYI: i. m. p. 99.

11. Felhasznált irodalom

11.1. Könyvek

BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – GYULAVÁRI Tamás – KISS György (szerk.): *Az Európai Bíróság munkajogi esetjoga. Az egyenlő bánásmód elve*. Budapest, KJK-Kerszöv. Kiadó, 2003.

BERKE Gyula – KISS György: *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*. Budapest, CompLex Kiadó, 2012.

FÁBIÁN Ferenc: Az esélyegyenlőségről és a gondnokság alá helyezésről. In: SÁNDOR István (szerk.): *Az értelmi fogyatékosokkal élők helyzetének jogi aspektusa és az új Polgári Törvénykönyv tervezete*. Budapest, ÉFOÉSZ, 2008.

GAZSI Adrienn: *Munkaviszonyban egyenlő esélyekkel*. Budapest, Kézenfogva Alapítvány, 2008.

GYULAVÁRI Tamás (szerk.): *Munkajog*. Budapest, ELTE Eötvös Kiadó, 2013.

HAJDÚ József – KUN Attila: *Munkajog I*. Budapest, Patrocinium, 2012.

HAJDÚ József – KUN Attila: *Munkajog II*. Budapest, Patrocinium, 2013.

KOVÁCS Melinda: *A fogyatékos fogalmának változása és a cselekvőképesség szabályozásának néhány alapelve a hátrányos és a tervezett Polgári Törvénykönyvben*. In: *magyarázata*. Budapest, HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó, 2014.

OSZTOVITS András (szerk.): *EU-jog*. Budapest, HVG-Orac, 2012.

PRUGBERGER Tamás – NÁDAS György: *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*. Budapest, Wolters Kluwer Kiadó, 2014.

SÁNDOR István (szerk.): *Az értelmi fogyatékosokkal élők helyzetének jogi aspektusa és az új Polgári Törvénykönyv tervezete*. Budapest, ÉFOÉSZ, 2008.

KOZMA Anna – LŐRINCZ György – PÁL Lajos – PETHŐ Róbert: *A Munka Törvénykönyvének*
VARGA László: *A munkavédelmi törvény magyarázata*. Budapest, KJK-Kerszöv. Kiadó, 2005.

11.2. Folyóiratok

ARANY TÓTH Mariann: A munkavállaló emberi méltóságának védelme a munkaviszonyban. *Miskolci Szemle*, 2011/6.

BARAKONYI Eszter: A fogyatékosok foglalkoztatásának elősegítését célzó jogintézmények az EU-ban. *Tudás Menedzsment*, 2014/2.

Forrás:

http://hlj.hu/files/pdfs/02%20%C3%A9sszer%C5%B1%20alkalmazkod%C3%A1s_KORR_tisza.pdf (2014. 03. 05.)

GIJZEN, Marianne: Fogyatékosság: áttérés az orvosiról a szociális modellre. *Humanitás*, 2007/5.

HADI Nikolett: A rehabilitáció és az ésszerű alkalmazkodás. *Európai Jog*, 2013/4.

HALMOS Szilvia: Az ésszerű alkalmazkodás követelménye a magyar munkajogban. *MAGYAR MUNKAJOG – E – Folyóirat*, 2014/1.

HALMOS Szilvia: Fizikai akadálymentesítés a munka világában. *Esély*, 2009/2.

KOZICZ Ágnes – OTTOK Viktória: A fogyatékossggal élő személyek munkakörülményei – az ombudsmani vizsgálatok tükrében. *Esély*, 2013/1.

WADDINGTON, Lisa: Ésszerű alkalmazkodás és pozitív cselekvés. *Humanitás*, 2007/5.

11.3. Jogszabályok, bírósági határozatok, egyezmények, irányelvek

14/2005 (IX. 2.) FMM rendelet - A rehabilitációs akkreditációs eljárás és a követelményrendszer szabályairól

176/2005. (IX. 2.) kormányrendelet - A megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjáról

177/2005. (IX. 2.) kormányrendelet - A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásáról

1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról

1992. évi XXII. törvény a munka törvénykönyvéről

1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról

1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről

1998. évi XXVI. törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról

2000/78/EK IRÁNYELV

2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról

2007. évi XCII. törvény a Fogyatékossggal élő személyek jogairól szóló egyezmény és az ahhoz kapcsolódó Fakultatív Jegyzőkönyv kihirdetéséről

2011. évi CXCI. törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról

2011. évi CXCI. törvény a közszolgálati tisztviselőkről

2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről

2013. évi V. törvény a polgári törvénykönyvről
26/2005 (XII.27.) FMM rendelet - A rehabilitációs akkreditációs díjról
Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.)
EBH 2007. 1715.
BH 2008. 101.

11.4. Internetes hivatkozások

RUMINÉ Szíjártó Ildikó – SCHMIDTNÉ Holocsi Katalin (szerk.): *A megváltozott munkaképességű személyek ellátásai*. Emberi Erőforrások Minisztériuma Szociális és Családügyért Felelős Államtitkárság, Forrás:

SZELLŐ János (kutatásvezető): *A rehabilitációs kvóta és hozzájárulás hatása a munkáltatók befogadói magatartására Magyarországon*. Forrás:

http://www.feek.pte.hu/data/2013/1230/646/ZAROTANULMANY_REHABKUT_vegso.pdf
(2014. 06. 22.)

PAP András László: *A fogyatékos személyek igényeihez való ésszerű alkalmazkodás előírásának elmaradása kapcsán alkalmazható eljárások és az irányadó uniós jog*. Forrás: www.meosz.hu/diszkr/doc/eu-jogi.doc (2014. 05. 03.)

ANDOR Csaba: *Merre tovább, melyik úton? A fogyatékosügy a szociál- és a foglalkoztatáspolitikában*. Forrás: <http://mek.oszk.hu/09900/09968/09968.pdf> (2014. 04. 15.)

<http://europa.eu> (2014. 05. 30.)

<http://www.egyenlobanasmod.hu> (2014. 02. 03.)

<http://tbinternet.ohchr.org> (2014. 10. 02.)

<http://arokkantisember.blog.hu> (2014. 08. 03.)

<http://eur-lex.europa.eu> (2014. 05. 30.)

<http://www.ada.gov> (2014. 01. 28.)

<http://ec.europa.eu> (2014. 07. 11)

<http://curia.europa.eu> (2014. 08. 15.)

<http://kuria-birosag.hu> (2014. 02. 18.)

<http://www.jogiforum.hu> (2014. 06. 22.)

<http://www.szmum.gov.hu> (2014. 03. 23.)

<http://www.ohchr.org> (2014. 09. 12.)

http://www.ddrmk.hu/documents/ddrmk_tamogatasokhun.pdf (2014. 09. 05.)

<http://emberijogok.kormany.hu/fogyatekkal-elok> (2014. 10. 11.)