



**37. Országos Tudományos Diákköri Konferencia
Állam- és Jogtudományi Szekció**

Budapest, 2025. március 24–26.

Rendező intézmény:
*Károli Gáspár Református Egyetem
Állam- és Jogtudományi Kar*



Állam- és Jog-
tudományi Szekció

***A cselekvőképességében korlátozott személyek
munkaerőpiaci helyzete és szerepe***

Kézirat lezárásának dátuma:

2023/11/29

Kutatásom, pályamunkám elkészítése során a szekció felhívására nyilatkozom, hogy mesterséges intelligencia használatát nem vettem igénybe.

Tartalomjegyzék

Bevezető gondolatok	4
1. A cselekvőképesség fogalma	5
1.1. A nagykorú cselekvőképességének korlátozása	5
1.2. A cselekvőképesség részleges korlátozása	6
1.3. A gondnok	7
2. A cselekvőképességében részlegesen korlátozott munkavállaló a Munka Törvénykönyvében	
2.1. Az 1992-es Mt. szabályozása	12
2.2. Az 2012. évi Mt. hatálybalépésekor szabályozása	13
2.3. Az új Ptk. hatálybalépése	14
3. Cselekvőképességében korlátozott személyek a munkaerőpiacon	16
3.1. Fogyatékoság és a korlátozott cselekvőképesség elhatárolása	16
3.2. A megváltozott munkaképesség mérése és értékelése	17
4. Akadályok az egyének munkaerőpiaci megjelenésében	20
4.1. Munkaalkalmasság	20
4.1.1. Munkaalkalmasság és a cselekvőképesség korlátozásának kapcsolata az Európai Unió egyes országában	20
4.2. Jognyilatkozattétel	22
4.3. Felelősségvállalás	24
4.4. Az egyenlő bánásmód és diszkrimináció	25
5. Törekvések	28
5.1. Az Európai Unió gyakorlata	28
5.2. Az ENSZ Egyezmény	28
5.3. A rendszer kritikája	31
5.3.1. A Fogyatékosággal Elő Személyek Jogainak Bizottságának vizsgálata	31
5.3.2. Alapvető Jogok Biztosának vizsgálódása	33
5.4. Jó Példa	35
6. Összegzés	38
Felhasznált források	41
Szakirodalom	41
Hivatkozott jogforrások	44
Egyéb források	45

Bevezető gondolatok

Mindig is fontos volt számomra a társadalmi szerepvállalás, ezért is áll közel hozzám a korlátozottan cselekvőképes emberek életszínvonalának javítása, ebből az okból kifolyólag kutatásom középpontjába ezen kérdéskört helyezem. A tavalyi év során átfogó kutatómunkát készítettem a cselekvőkéesség alá helyezés elméleti és gyakorlati szabályozása vonatkozásában, éppen ezért a dolgozatomban célja, hogy komplex módon bemutassam a cselekvőkéességében korlátozott személyek munkaerőpiaci helyzetét és szerepét, hiszen megszámlálhatatlan olyan területe van az életnek, melynél a cselekvő képesség korlátozásának megállapításával az érintett esélyei jelentősen romlanak az önálló életvitel tekintetében. Véleményem szerint a foglalkoztatottság kérdésköre is ezek közé sorolható. Dolgozatomban először is a gondnokság alá helyezés intézményét kívánom megvizsgálni. Majd ezen személyek vonatkozásában a Munka Törvénykönyvének rendelkezéseit veszem górcső alá, figyelemmel annak változásaira, mely a Polgári Törvénykönyvvvel való harmonizációjának eredményeképp született meg. A szabályozások megértéséhez szükséges fogalmakat, a cselekvőkéesség korlátozásának aspektusából vizsgáltam és hasonlítottam össze. Ilyen fogalom például a fogyatékoság, illetőleg a megváltozott munkaképesség, melyek vizsgálata kifejezetten indokolt a törvényi rendelkezések megértéséhez. A törvényi rendelkezések által felvetett akadályokat szintúgy sorra veszem, amelyre reflektálni a végén levont következtetéseimen keresztül kívánok. Különös hangsúlyt kívánok fektetni a Magyarországot is érintő ENSZ Egyezmény rendelkezéseinek és javaslatainak vizsgálatára, mely tekintetében megállapítható, hogy hazánk jelentősen elmarad az egyezmény által szorgalmazott nemzetközi standardtól. Mindezek tekintetében kísértet próbálok tenni a jelenlegi szabályozás kapcsán felmerült problémák orvoslására, melyeket saját javaslataim útján kívánok megvalósítani, kiemelve a Szimbiózis Alapítvány tevékenységet, amely jelenleg a legkorszerűbb védett munkahelyként üzemel hazánkban.

1. A cselekvőképesség fogalma

Minden ember cselekvőképés, akinek cselekvőképességét e törvény vagy a bíróság gondnokság alá helyezést elrendelő ítélete nem korlátozza.¹

Elsőként néhány alapfogalom tisztázása szükséges a téma komplexitásának bemutatásához.

Cselekvőképésnek lenni azt jelenti, hogy egy személy szabadon tehet jognyilatkozatot és vállalhat kötelezettséget, leegyszerűsítve szabadon dönthet a saját életéről. A cselekvőképességhez szorosan kapcsolódik a belátási képesség fogalma is. Aki belátási képességgel rendelkezik képes felmérni tettei következményét. Ez az élet valamennyi területére kiterjed (munkajog, vagyoni jog, öröklés stb.). A jog ezzel kívánja érvényesíteni a személyek autonómiáját, így az egyének saját egyéni gondolataik, értékrendjük alapján hozhatnak döntéseket, amelyek az életükre is kihatással lehetnek. Ezen személyek védelme érdekében a 2014. március 15-én hatályba lépett Polgári Törvénykönyv bevezette a cselekvőképességet részlegesen korlátozó, a cselekvőképességet teljesen korlátozó, illetve a támogatott döntéshozatal intézményét.

1.1. A nagykorú cselekvőképességének korlátozása

Cselekvőképtelen az a nagykorú, akit a bíróság cselekvőképességet teljesen korlátozó gondnokság alá helyezett.² Cselekvőképtelenséget teljesen korlátozó gondnokságra csakis abban az esetben van szükség, ha a bíróság nem ítéli meg elégségesnek az egyén cselekvőképességének ügycsoportokra való korlátozását, valamint az adott személy ügyei viteléhez szükséges belátási képessége tartósan vagy teljes mértékben hiányzik. Mivel ebben az esetben az egyén szinte cselekvőképtelen, minden általa tett jognyilatkozat semmis, önállóan semmilyen jognyilatkozatot nem tehet, helyette minden esetben gondnoka jár el, azonban kötelessége a gondnokolt akaratát bizonyos mértékig figyelembe venni. Ez alól egyetlen kivétel a mindennapi életben előforduló, különösebb megfontolást nem igénylő jogügyletek. (ilyen például a vásárlás) Mivel ez egy elég súlyos korlátozása az egyén szabadságának így a bíróságoknak szigorú szempontrendszerrel szem előtt tartva rendelheti el a teljes korlátozást. A bíróság cselekvőképességet teljesen korlátozó gondnokság alá azt a nagykorút helyezi, akinél az alábbi feltételek egyidejűleg fennállnak: nagykorú személy mentális zavara, a mentális zavar

¹ Ptk 2:8 § (1) bek.

² Ptk 2:21 §

következtében az ügyei viteléhez szükséges belátási képességének tartós és teljes körű hiánya, a belátási képesség tartós és teljes körű hiánya miatt – egyéni körülményeire tekintettel – gondnokság alá helyezése indokolt, az érintett személy jogainak védelme szempontjából más kevésbé korlátozó eszköz alkalmatlan.³

1.2. A cselekvőképesség részleges korlátozása

Cselekvőképességében részlegesen korlátozott az a nagykorú, akit a bíróság ilyen hatállyal helyezett gondnokság alá.⁴ A cselekvőképesség részleges korlátozása esetén a bíróság a gondnokoltat csak bizonyos ügycsoportokban korlátozza és erről a gondnokság alá helyezési határozatban álláspontját részletesen indokolja. A gondnokolt minden más ügycsoportban önállóan tehet jognyilatkozatot gondnoka hozzájárulása nélkül. Lényeges különbség a teljes gondnokság alá helyezéshez képest, hogy a gondnokolt tehet jognyilatkozatot a korlátozott ügycsoportokban is, viszont ahhoz, hogy az érvényes legyen gondnoka hozzájárulása is szükséges, ha ez elmarad a jognyilatkozat automatikusan semmis lesz.⁵ Ha később a gondnokolt visszanyeri cselekvőképességet maga dönthet függő nyilatkozatairól. Megkötheti a mindennapi élet szokásos ügyleteit és minden olyan más jogügyletet, amelyben jogszabály nem korlátozza, szokásos mértékben ajándékozhat. Ennek oka, hogy ezen jogügyletek nem igényelnek komolyabb megfontolást, illetve életszerűségük miatt indokolatlan lenne minden esetben a gondnok hozzájárulását nézni, viszont ezek az ügyletek is csak abban az esetben érvényesek, ha a gondnokolt ezáltal magának előnyt szerez. Továbbá a gondnokolt szabadon rendelkezhet keresményének a bíróság által megállapított hányadával. Azt a nagykorút helyezi a bíróság cselekvőképességet részlegesen korlátozó gondnokság alá, akinél a következő feltételek együttesen állnak fenn, mentális zavara, az ügyei viteléhez szükséges belátási képességének tartós vagy időszakonként visszatérő nagymértékű csökkenése tehát, akinek a belátási képesség tartós vagy időszakonként visszatérő nagymértékű csökkenése miatt meghatározott ügycsoportban gondnokság alá helyezése szükséges vagy azt a személy jogainak védelme szempontjából más, cselekvőképességet nem érintő mód, eszköz nem megfelelő

³Tájékoztató a gondnoksággal kapcsolatos eljárásokról https://www.ijsz.hu/UserFiles/gondnoksag_v08.pdf (letöltés dátuma: 2023.11.22.)

⁴ Ptk 2:19 § (1) bek.

⁵ HOFFMAN István, GULYA Fruzsina, TÓKEY, Balázs A nagykorúak cselekvőképességének korlátozása - hazai jogi keretek és az azzal kapcsolatos főbb adatok. KÖZJOGI SZEMLE, 2020/1 (9-o)

A jelenleg hatályos Polgári Törvénykönyv szabadabb kezet ad a bíróságoknak az ügycsoportok meghatározásához, azonban a korábbi bíróságok a mai napig használják jellemzően a törvényben nevesített ügycsoportokat, amelynek taxatív felsorolása a következőket tartalmazza⁶ a társadalombiztosítási, szociális és munkanélküli ellátás igénylése, illetve az azzal, valamint a munkaviszonyból és munkaviszony jellegű jogviszonyból származó, a 14/B. § (2) bekezdés c) pontjában foglalt⁷ mértéket meghaladó jövedelemmel való rendelkezés, az ingó és ingatlan vagyonnal kapcsolatos rendelkezési jog, a családjogi jognyilatkozatok megtétele, a tartási kötelezettséggel kapcsolatos vagyoni döntés meghozatala, a lakásbérlettel kapcsolatos jognyilatkozat megtétele (a szerződés megkötése, illetve felbontása, az örökösödési ügyek, a bentlakásos szociális intézetben történő elhelyezéssel kapcsolatos jognyilatkozatok; az egészségügyi ellátással összefüggő jogok gyakorlása, a tartózkodási hely meghatározása. Van lehetőség az ügyek egyenesítésére is, ezzel garantálhatóbbá válik a gondnokolt személy autonómiája és nem kerülnek jogai olyan ügyekben korlátozásra, ahol egyébként belátási képességének romlása esetén is tudna ésszerű és jó döntéseket hozni. A cselekvőképesség mind a teljes mind a részleges korlátozása esetén fontos megemlíteni, hogy mivel állapot miatt kerülnek a jogaik korlátozásra, így a bíróság döntései nem véglegesek. Bekövetkezhet a gondnokolt állapotában javulás vagy rosszabb esetben romlás, amely esetén felülvizsgálat, illetve módosítás szükséges. Így a bíróság Részleges korlátozás esetén 5 évente, teljes korlátozás esetén 10 évente az egyén állapotának kötelező felülvizsgálatát rendeli el.

1.3 A gondnok

A gondnokrendelés szabályait a Ptk. részletesen taglalja. Kitér mind a kötelezettségeire, mind a jogaira. Mivel a gondnok gyakorlatilag egy másik személy életéért felel, a jognak szükséges annak hatáskörét előre letisztázni az esetleges visszaélések elkerülése végett. A területileg illetékes gyámhivatal a gondnokság alatt álló személy mellé kirendelő határozattal nevez ki gondnokot. A gondnok feladata a gondnokolt képviselése, bevételeinek, vagyonának kezelése. A gondnoki tevékenységről évente kell beszámolnia, a vagyonkezelést illetően a gondnokság alatt álló vagyoni leltára alapján. A vagyonkezelés az érintett ingó és ingatlan vagyonára, annak kezelésére, bevételeire és kiadásaira vonatkozik. A gondnoki szerepkört minden 18. életévét betöltött, teljes mértékben cselekvőképes személy betöltheti, ha vállalja a tisztséget. Az arra

⁶ 2001. évi XV. törvény 14.§ (6.) bek.

⁷Rendelkezik a munkaviszonyból, munkaviszony jellegű jogviszonyból, társadalombiztosítási, szociális és munkanélküli ellátásból származó jövedelme 50%-ával; annak erejéig kötelezettséget is vállalhat.

alkalmas személyek közül a szülőket, más hozzátartozókat – akik szükség esetén a személyes gondoskodást is el tudják látni – előnyben kell részesíteni.⁸ Nem lehet kirendelni olyan gondnokot, akinek a személye ellen a gondnokolt egyértelműen tiltakozik. Ha a szülő, hozzátartozó nem alkalmazható, vagy nem vállalja a tisztséget, a gondnokolt számára hivatásos gondnokot kell kirendelni.⁹ Az a személy válhat hivatásos gondnokká, aki 18. életévét betöltötte, cselekvőképes, büntetlen előéletű magyar állampolgár, akivel szemben a jogszabályokban meghatározott kizáró ok nem áll fenn. A hivatásos gondnok személyének további feltétele, hogy legalább középfokú iskolai végzettséggel rendelkezzen, és a rendeletben meghatározott képzést sikeresen teljesítse. A gondnok tevékenységéért díjazásban nem részesül, de az esetlegesen felmerülő költségeinek megtérítését igényelheti, tehát munkadíj csak a hivatásos gondnokot illeti meg.¹⁰

⁸ PESZEKI, Dorina. "Kutatás a participativitás, az önérvényesítés és a könnyen érthető kommunikáció jegyében." (2021). 5-6. o.

⁹ Ptk. 2:31. § (1)–(3) bek.

¹⁰ Ptk. 2:31. § (5) bek.

2. A cselekvőképességében részlegesen korlátozott munkavállaló a Munka Törvénykönyvében

Az ember életében meghatározó szerepet tölt be a munka. Már kisiskolás korától arra készítik fel az embert az oktatásban, hogy a későbbiekben piacképes tudást szerezzen meg, amellyel a későbbiekben érvényesülni tud a munkaerőpiacon. A gazdasági élet fenntartásának elengedhetetlen feltétele a munkaerőpiac fenntartása, amelyhez szükség van munkahelyekre. „A valóságban, a társadalmi-gazdasági életben a munka, mint termelési tényező nem jelenhet meg tisztán, önmagában, csak hordozójával, megvalósítójával, az emberrel együtt. A munkát kifejtteni képes termelési tényező (ami a gazdaságelmélet szerint is termelőerőt jelenthet) a munkaerő. A gazdaságnak munkára van szüksége a termék vagy szolgáltatás, az új érték előállításához, de ilyenhez csak a munkaerő által, a munkaerővel együtt jut hozzá. Nem tud közvetlen munkát venni a termelési tényezők piacán, ezért az annak lehetőségét hordozó munkaerőt keresi és alkalmazza. A munkaerőpiac két oldala pedig azért tud találkozni egymással, mert a munka kifejtésének képességével rendelkező embernek jövedelemre van szüksége a megélhetéshez, ehhez (tőke hiányában) megfelelő lehetőséget, helyet (munkahelyet) kell keresnie, munkát kell vállalnia, végeznie. Vagyis nem pusztán emberként, társadalmi lényként, hanem a gazdaság által igényelt munka kifejtőjeként, munkaerőként kell megjelennie a piacon.”¹¹ Dr. László Gyula közgazdász professzor értelmezése is megerősíti azt a több évszázados „beidegződést”, hogy a munka a társadalmi lét alapja. Ebből következik az, hogy szükséges szabályozni azt átfogóan minden félre kellőképpen körültekintően, ezáltal, ha a résztvevők biztosítottá váltak, sokkal átláthatóbb és innovatívabban fog fejlődni maga a társadalom és később maga a jogág is. A fejlődés pedig azt is magával vonzza, hogy egyre több apró vagy elhanyagolhatóbbnak tűnő probléma merül fel, amelyeknek kiküszöbölésére szükség van a rendszer gondtalan működéséhez. Ezek közül egy kiemelendő példa a gondnokság alá helyezett személyek munkaerőpiaci helyzete.¹² A cselekvőképtelenség a belátási képesség teljes körű, tartós hiányához kapcsolható a Ptk. rendelkezése alapján.¹³ A teljeskörűség tehát magába foglalja az érintett ügycsoportok mennyiségét, illetve a képességromlás fokozatát. Azonban a cselekvőképesség fogalma a belátási képességre épül, amely a döntéshozatali

¹¹ LÁSZLÓ Gyula: Foglalkoztatáspolitikai. Budapest: Wolters Kluwer Hungary Kft. (2021) <https://doi.org/10.55413/9789632959764> (Letöltés dátuma: 2023. 11.14.)

¹² FERENCZ Jácint - SZABÓ Imre Szilárd: "Atipikus munkajogviszonyok" Internetes Jogtudományi Enciklopédia (Munkajog rovat,) (2023). <http://ijoten.hu/szocikk/atipikus-munkajogviszonyok> (letöltés dátuma: 2023. 11. 14.)

¹³ lásd 1.1

képesség részét képezi. A munkaképesség, azaz az arra való képesség, hogy egy egyén egy munkafolyamatot ténylegesen kivitelezzen azonban ezen fogalmi körtől lényegesen különböző kategória. A cselekvőképesség, azaz a jogok szerzésének és kötelezettségek vállalásának képesség a jogilag releváns tevékenység területén használatos fogalom. Tekintettel arra, hogy jelentősen eltérő természetű a kétféle képesség, a rájuk vonatkozó szabályozást eltérő elvek szerint kell kialakítani, nem szabad összekapcsolni.¹⁴

Az Mt. a cselekvőképtelen, illetve a cselekvőképességében a munkaviszonnyal összefüggő ügycsoportban részlegesen korlátozott munkavállalók foglalkoztatására vonatkozóan az alábbi speciális szabályokat tartalmazza.

„Mt. 212. § (1) A cselekvőképtelen vagy a cselekvőképességében a munkaviszonnyal összefüggő ügycsoportban részlegesen korlátozott munkavállaló csak olyan munkakörre létesíthet munkaviszonyt, amelyet egészségi állapotánál fogva tartósan és folyamatosan képes ellátni.

(2) A munkavállaló munkakörét az ahhoz tartozó feladatok részletes leírásával kell meghatározni. A munkavállalóra vonatkozó egészségügyi alkalmassági vizsgálat kiterjed a részletes munkaköri feladatok ellátására.

(3) A munkavállaló munkavégzését folyamatosan és oly módon kell felügyelni, hogy az az egészséges és biztonságos munkafeltételek megtartását biztosítsa.

(4) A munkavállalóra a fiatal munkavállalóra vonatkozó rendelkezések megfelelően irányadók azzal, hogy kártérítésre vagy sérelemdíj megfizetésére nem kötelezhető.”

Az első három idézett szakasz javarészt munkaegészségügyi, munkavédelmi jellegű szabályokat tartalmaz. A munkavédelem, munkaegészségügy szempontjai azonban nem a cselekvőképesség, hanem a munkaképesség fogalmával függenek össze. Ahogy azt fentebb részleteztem, a cselekvőképesség és a munkaképesség eltérő kategóriák, így az egyikben bekövetkezett korlátozottságból nem lehet automatikus következtetést levonni a másik téren meglévő képesség szintjére. Az Mt. 212. §-ában foglaltak hibásan vegyítik a cselekvőképesség és a munkaképesség fogalmait, egy téves elképzelést kialakítva ezzel. Így rendelkezés sugallja, hogy a cselekvőképesség korlátozottsága általában egészségügyi problémákkal jár együtt. Mindez erősíti a fogyatékkal kapcsolatos negatív sztereotípiát, mely szerint a mentális képességek korlátozottsága az egész személy általános egészségi állapotára vonatkozó problémává változik, és további, esetleg nem is létező orvosi problémákat is hozzárendel az

¹⁴ HALMOS Szilvia: Az értelmi és pszichoszociális fogyatékkal élő személyek munkajogi jogalanyiségének egyes kérdései IV. MAGYAR MUNKAJOG E-FOLYÓIRAT (2018/1) 78.o

egyénhez. Ez a fogyatékoság káros, túlságosan medikalizált szemléletéből eredő gondolkodás, amely az egyes képességeiben károsodott személy társadalmi életben való részvétele elé önkényes akadályokat gördít, egyéni, és társadalmi szinten is diszkriminációhoz vezet. A munkaegészségügyi alkalmasság, az esetleges kiemelt munkavédelmi kockázatok az adott munkavállaló és az adott munkakör, illetve munkakörülmények vonatkozásában, egyéniesítve vizsgálándók, tehát cselekvőképességi állapotból semmiképp nem lehet egyenes következtetéseket levonni a munkaképességre.

Más természetű problémákat vet fel a 4. bekezdés kártérítést, sérelemdíj fizetést kizáró fordulata. A rendelkezés mögött az az elképzelés húzódik meg, mely szerint a cselekvőképtelen, a korlátozottan cselekvőképes személy nem tekinthető felelősnek vagyoni vagy nem vagyoni értéket sértő, károkozó tevékenységeiért.¹⁵ Az Mt.-ben szereplő általános szabály szerint a munkavállaló felróhatósági alapon felel az általa okozott károkért.¹⁶ A munkáltató személyiségi jogaiban okozott sérelem esetén pedig a sérelemdíjfizetéssel kapcsolatosan szintén az Mt. kártérítési felelősségre vonatkozó rendelkezéseit szükséges alkalmazni, vagyis a munkavállaló felelőssége ezen területen is a felróhatóságon alapul.¹⁷ A felróható magatartás tanúsítása esetén azonban az emberi képességek közül cselekvőképesség, hanem a vétőképesség meglétét feltételezi. Az Mt. külön nem rendelkezik a vétőképtelen személy által okozott károkért való felelősségről, tehát a gondnokság alatt álló személyekre állapotuknál fogva más kártérítési és felelősségi szabályok vonatkoznak, mint egyéb személyekre. A vétőképesség automatikus kizárása a cselekvőképtelenség, illetve a munkaviszonnyal összefüggő ügycsoportban jellemző korlátozott cselekvőképesség okán nemcsak felesleges, hanem káros is¹⁸ tovább erősíti a fogyatékos személyekkel kapcsolatos negatív sztereotípiákat, mivel egyes képességeik hiányából automatikusan más képességeik hiányára következtetünk. Az emberi méltóság elismerésének csorbításához is vezet, ha a jog olyan személyek morális és jogifelelősségvállalását tagadja, akik erre egyébként képesek lennének. Továbbá az érintett személyek felelőtlenségének megdönthetetlen vélelme erősen demotiváló lehet az alkalmazásura való tekintettel.

¹⁵ HALMOS: i.m. 79. o.

¹⁶ Mt. 179. § (1) bekezdés

¹⁷ Mt. 9. § (1) bekezdés, Ptk. 2:53. §

¹⁸ HALMOS: i.m. 81. o.

2.1. Az 1992-es Mt. szabályozása

A korábbi 1992-es Mt.-ben nem volt megállapítható egyértelműen, hogy a cselekvőképtelen személy jogosult-e egyáltalán munkajogviszonyt létesíteni. A rehabilitációs foglalkoztatásra vonatkozó szabályok¹⁹ tesznek erre utalást, ugyanakkor az Alkotmánybíróság 39/2011. (V. 31.) AB határozata mulasztásos alkotmányértéktét állapított meg azzal kapcsolatban, hogy a cselekvőképtelen személy munkajogviszonyára vonatkozó törvényes szabályozás a hatályos jogból hiányzik. Az AB vizsgálata során arra kereste a választ, hogy a munkához való alapjog érvényesüléséhez szükséges garanciák hiányoznak-e a cselekvőképtelen nagykorú személyek foglalkoztatását érintő szabályozás tekintetében. Az irányadó jogszabályok az 1959-es Ptk., az 1992-es Mt. és a Sztrájkvtv. rendelkezései voltak. A belátási képesség eltérő volta alapján az 1959-es Ptk. a cselekvőképes, a korlátozottan cselekvőképes és a cselekvőképtelen személyek között tett különbséget. Az 1959-es Ptk. 14. § (4) bekezdése szerint „Cselekvőképességet korlátozó gondnokság alá a bíróság azt a nagykorú személyt helyezi, akinek az ügyei viteléhez szükséges belátási képessége a pszichés állapota, szellemi fogyatkozása vagy szenvedélybetegsége miatt - általános jelleggel, illetve egyes ügycsoportok vonatkozásában - tartósan vagy időszakonként visszatérően nagymértékben csökkent.”, az 1959-es Ptk. 15. § (4) bekezdése értelmében pedig „A cselekvőképességet kizáró gondnokság alá a bíróság azt a nagykorú személyt helyezi, akinek ügyei viteléhez szükséges belátási képessége - pszichés állapota vagy szellemi fogyatkozása miatt - tartósan teljes mértékben hiányzik.” Az 1959-es Ptk. szerint a korlátozott cselekvőképesség és a cselekvőképtelenség között fokozatbeli különbség van. Míg az előző esetben a belátási képesség nagymértékben csökkent, addig az utóbbi esetben teljesen hiányzik.²⁰ Az 1959-es Ptk. és az 1992-es Mt. rendelkezései értelmében a cselekvőképes és a korlátozottan cselekvőképes személyek is létesíthetnek munkajogviszonyt.²¹ Az 1992-es Mt. 72. § (2) bekezdése szerint „korlátozottan cselekvőképes személy törvényes képviselőjének hozzájárulása nélkül is létesíthet munkajogviszonyt”, az 1959-es Ptk. 14/B. § (2) bekezdés c) pontja értelmében pedig „a korlátozottan cselekvőképes személy a gondnoka közreműködése nélkül is rendelkezik a munkajogviszonyból, munkajogviszony jellegű jogviszonyból, társadalombiztosítási, szociális és munkanélküli ellátásból származó jövedelme 50%-ával; annak erejéig kötelezettséget is vállalhat.”

¹⁹ 1993. évi III. törvény és az 1985. évi 9. törvényerejű rendelet

²⁰ 36/2000. (X. 27.) AB határozat indoklása

²¹ JAKAB, Nóra, PRUGBERGER, Tamás *A jogalanyiség általános és munkajogi kérdései*. Ünnepi tanulmányok Bíró György professzor 60. születésnapjára. Novotni Alapítvány, Miskolc, (2015) 251- 252. o.

Cselekvőképtelen személy munkajogviszony-létesítési és munkavégzési lehetőségéről viszont az 1992-es Mt. nem tartalmazott rendelkezéseket. Az 1959-es Ptk. 15/A. § (1) bekezdése szerint „a cselekvőképtelen személy jognyilatkozata - az 1959-es Ptk. 15/A. § (2) bekezdésben foglalt kivétellel - semmis; nevében gondnoka jár el”, az 1959-es Ptk. 15/A. § (2) bekezdés pedig kimondta, hogy „[a] cselekvőképtelen személy maga is megkötheti azokat a csekély jelentőségű szerződéseket, amelyek a mindennapi életben tömegesen fordulnak elő, és különösebb megfontolást nem igényelnek.” Egyértelmű tehát, hogy ebbe az utóbbi körbe nem vonható a munkajogviszony létesítése.

Az Alkotmánybíróság megítélése szerint a belátási képesség tartós és teljes mértékű hiánya az önálló munkajogviszony-létesítés természetes akadálya lehet, ugyanakkor a cselekvőképtelen személyek teljes kizárása a munkajogviszony típusú foglalkoztatásból adott esetben alkotmányossági aggályokat vethet fel. A cselekvőképtelen személyeknek akár a rehabilitációhoz kapcsolódó foglalkoztatása is igényelhet a munkavégzéshez kapcsolódó speciális jogi kereteket. Az Alkotmánybíróság összegzően megállapította, hogy a munka és a foglalkozás megválasztásának és gyakorlásának jogából, mint „mindenkit megillető” alanyi jogból, következik, hogy a cselekvőképtelen személyeket ne zárják el a munkavégzéstől, amennyiben képesek és hajlandók rá. Ebben a kontextusban a cselekvőképtelen személyek munkához és foglalkozáshoz való jogának intézményi oldala elsősorban az állami kötelezettséget jelenti a rehabilitációs céllal létrehozott munkalehetőségek teremtésére, továbbá szükséges a vizsgált jogi szabályozás tekintetében pótolni az alapjog érvényesülését biztosító törvényi rendelkezéseket.

2.2. Az 2012. évi Mt. hatálybalépésekor szabályozása

Az Mt.-nek a cselekvőképtelen munkavállalóra vonatkozó rendelkezései az Alkotmánybíróság 39/2011. (V. 31.) AB határozata folytán kerültek megalkotásra.²² A határozat a munka és a foglalkozás megválasztásának alanyi jogából kiindulva írta elő a cselekvőképtelen személyek munkavégzése jogi kereteinek szabályozását. Megállapítása szerint a cselekvőképtelen személyek munkaviszony-létesítésének lehetővé tételénél szükséges megvizsgálni a munkavégzéssel járó felelősség és munkavédelem szempontjait, a melyek a belátási képesség teljes és tartós hiányával rendelkező személyek esetén szükségképpen speciális szabályok meghozatalát igénylik, saját érdekük védelme érdekében is. A szabályozás

²² A Munka Törvénykönyve kommentárja (2012. évi I. törvény)

szükségessége épp a belátási képesség tartós és teljes hiányából fakad. Szükség van a munkaviszony-létesítésre és a munkavégzésre jelenleg irányadó általános rendelkezéseken túl további törvényi biztosítékokra a cselekvőképtelen munkavállalók fokozott védelme érdekében. A cselekvőképtelen személyek esetén e garanciáknak ki kell terjedniük a munkavállaló védelmére, azaz, hogy a munkaviszony vagy törvényben meghatározott speciális munkaszerződés keretében lehetővé tett foglalkoztatással a munkaadók ne éljenek ezzel vissza, épp úgy, mint a fokozott munkavédelmi előírások meghatározására, illetve a pszichés állapottal vagy szellemi fogyatkozással kapcsolatos egészségügyi ellátás igénybevétele lehetőségének a biztosítására is. Tehát a szabályozásnak törekednie kell a cselekvőképtelen személyek munkavállalási esélyeinek növelésére. Az Mt. olyan garanciális szabályokat tartalmaz, amelyek a fent jelzett követelményeknek megfelelnek. A cselekvőképtelen személyek munkavégzésének lényegében legfontosabb feltétele a munkakör az általánostól eltérő részletes, leíró jellegű meghatározása. Állapotuk miatt csak olyan munkakörre létesíthetnek munkaviszonyt, amelyből adódó feladatokat tartósan és folyamatosan képesek ellátni, és a törvényben előírt felügyelet a feladatok jellegére is tekintettel biztosítható. E felügyelet módja az általános munkáltatói ellenőrzési kötelezettséget jelentősen meghaladja.

2.3. Az új Ptk. hatálybalépése

Az új Ptk. hatálybalépésével összefüggő, 2014. március 15-étől hatályos módosítás értelmében a 212. § alkalmazása során a cselekvőképtelen munkavállalóval egy tekintet alá esik az a munkavállaló, akinek a cselekvőképességét a bíróság részlegesen, a munkaviszonnyal összefüggő ügycsoportban korlátozta.²³ Így tehát a 212. § szerinti, atipikus munkaviszony szabályait nem kizárólag a cselekvőképtelen munkavállaló által létesített munkaviszonyra, hanem azon a munkavállaló a munkaviszonyára is alkalmazni kell, akinek a cselekvőképességét a bíróság határozatában részlegesen, munkaviszonnyal összefüggő ügycsoportban korlátozta. A cselekvőképtelen, illetve a cselekvőképességében a munkaviszonnyal összefüggő ügycsoportban részlegesen korlátozott munkavállaló által létesített munkaviszonyra az Mt. speciális szabályokat állapít meg a 212. §-ban. Azon túl tehát, hogy a munkaviszonnyal kapcsolatos szerződés megkötésére, nyilatkozatok megtételére a törvényes képviselője jogosult, további garanciális szabályok is biztosítják az említett munkavállalói kör védelmét. Az Mt. a távmunkavégzés vagy a bedolgozói munkaviszonyra

²³ A Munka Törvénykönyvének magyarázata. ORAC Kiadó, (2023) 920 B/5. o.

vonatkozó szabályainak alkalmazását a cselekvőképtelen, illetve a cselekvőképességében a munkaviszonnyal összefüggő ügycsoportban részlegesen korlátozott munkavállalóval létesített munkaviszonyban nem zárja ki, így akár távmunkavégzés keretében történő munkavégzés céljából is lehetne munkaszerződést kötni a cselekvőképtelen, illetve a cselekvőképességében a munkaviszonnyal összefüggő ügycsoportban részlegesen korlátozott személlyel. Ez elviekben lehetséges, ugyanakkor a távmunkavégzés, ugyanígy, a bedolgozói jogviszony jellege kizárja a szóban forgó, a munkavállaló folyamatos ellenőrzését, felügyeletét előíró rendelkezés alkalmazását. Arra tekintettel pedig, hogy a 212. § kógens természetű szabály, a felek a munkaszerződésükben a folyamatos ellenőrzésre és felügyeletre vonatkozó rendelkezésektől nem térhetnek el. Így valójában tartalmilag lehetetlen olyan munkaviszony létrehozása, amely megfelel a távmunkavégzés, illetőleg bedolgozói jogviszony, továbbá ezzel együtt a cselekvőképtelen, illetve a cselekvőképességében a munkaviszonnyal összefüggő ügycsoportban részlegesen korlátozott munkavállalóval létesített munkaviszony speciális rendelkezéseinek is.²⁴ A 213. § g) pontja értelmében a cselekvőképtelen munkavállalóra irányadó rendelkezések kógens természetűek, így a 212. §-ban foglaltaktól a munkaszerződésben, és a kollektív szerződésben eltérni nem lehet, ideértve a munkavállaló javára való eltérést is.

²⁴ A Munka Törvénykönyvének magyarázata. ORAC Kiadó, (2023) 920 B/5. o.

3. Cselekvőképességében korlátozott személyek a munkaerőpiacon

Mindenekelőtt szükséges azt látnunk, hogy a cselekvőképesség korlátozásának jogintézménye Magyarország lakosságának jelentős hányadát érinti. A jelenlegi adatokból az olvasható ki, hogy jelenleg többségében a személyek átlagéletkora a jelenlegi nyugdíjkorhatárt közelíti meg, azaz a 65 éves kort²⁵, azonban a társadalom elöregedése és a nyugdíjasok életkörülményének romlása, nyugdíjának csökkenése következtében egyre több idős szorul arra, hogy a nyugdíjkorhatár után is munkavállaló maradjon, mivel csak így tudja a kiadásait fedezni. Az egészségtudatosság hiánya és a rossz ellátórendszer pedig újabb tényezőként rontja ezen korosztály mentális és fizikális egészségének romlását, így ezt a folyamatot jelenlegi tudásunk szerint nem, vagy csak drasztikus változtatások árán lehetne lassítani. Azonban azt sem szabad figyelmen kívül hagynunk, hogy egyre gyakrabban fordulnak elő már a fiatalabb korosztályoknál is mentális, illetve fizikai fogyatékoságok, ami a gondnokság alá helyezési perek számát megnövelheti és meggyorsíthatja a per megindításhoz szükséges állapot kialakulását is.

Ahhoz, hogy ezen személyeket megfelelően integrálni lehessen a munkaerőpiacra szükséges először azt szükséges felmérnünk, hogy az adott cselekvőképességében korlátozott egyén rendelkezik-e munkaképességgel az adott munkakör betöltéséhez.

3.1. Fogyatékoság és a korlátozott cselekvőképesség elhatárolása

Bár a fogyatékoság és a cselekvőképesség korlátozása nem feltétlenül szinonim fogalmak, a cselekvőképesség korlátozása kétséget kizáróan azokat a nagykorú személyeket érinti elsősorban, akik valamilyen értelmi vagy pszichoszociális fogyatékosággal rendelkeznek.²⁶

Egy adott jogrendszerben a cselekvőképességet érintő gondnokságra vonatkozó szabályozás jelentős mértékben tükrözi az állam hozzáállását az intellektuális és pszichoszociális fogyatékosággal élő személyekhez, tekintettel arra, hogy hogyan tekinti őket jogalanyként. Ez az álláspont érvényesülhet a szociális ellátások igénybevételével és a foglalkoztatás terén

²⁵ KOZMA Ágnes, PETRI Gábor, BERNÁT Anikó (2020) Kiszolgáltatottság és stagnálás: fogyatékos emberek társadalmi helyzete a 2010-es években. In: Kolosi, Tamás and Szelényi, Iván and Tóth, István György, eds. Társadalmi riport 2020. Társadalmi Social Research Institute, Budapest, 387. o.

²⁶ MEGYERI NÓRA: A cselekvőképesség szabályozásának új irányai. In: FAZEKAS Marianna (szerk.): Jogi Tanulmányok 2014, Jogtudományi előadások az Eötvös Loránd Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar Doktori Iskolájának jubileumi konferenciáján, 2014. június 13. Budapest: ELTE ÁJK Doktori Iskola (2014) 567.o.

egyaránt. A jóléti állam felelőssége a gazdasági, szociális és kulturális jogok, összefoglalóan szociális jogok biztosítása. A jogképesség elismerése lehetővé teszi a célcsoport számára, hogy jogi szempontból is teljes jogalanyként élvezze a szociális jogokat. Ugyanakkor a gondnoksági rendszer működése gyakran gátolhatja ezeknek a jogoknak a tényleges gyakorlását. Ezért az állami fogyatékosáspolitikai szerves részét képezi annak átgondolása, hogy hogyan működik a gondnoksági rendszer, és milyen módon lehetne javítani annak hatékonyságát annak érdekében, hogy a fogyatékkal élő emberek teljes körűen élhessenek a szociális jogokkal.²⁷ Mivel a fogyatékoság absztrakt fogalma nehezen definiálható²⁸, inkább a fogyatékosággal élő személyek körének meghatározásához²⁹, továbbá a fogyatékoságot pusztán betegségként vagy hiányosságként felfogó szemlélet megértéséhez szükséges. A cselekvőképességnek önmagában a fogyatékoság tényén alapuló korlátozása azonban sérti a fogyatékosággal élő személyek emberi jogait. Tehát a fogyatékoság következtében kezdeményezett cselekvőképesség korlátozásával kapcsolatos eljárás azzal a következménnyel jár, hogy a fogyatékoságnak ki kell hatnia az egyén életviszonyait érintő belátási képességre, és a döntés során a fogyatékosággal élő személy családi-társadalmi környezetének, kapcsolatrendszerének vizsgálata is nélkülözhetetlenné válik.³⁰

3.2. A megváltozott munkaképesség mérése és értékelése

A munkaképesség megállapítása komplex vizsgálatot foglal magába, mérése alatt egy adott személy munkavégzési perspektíváinak prognosztizálását értjük.³¹ A megváltozott munkaképességű, fogyatékosággal élő munkavállalók különböző idült betegségek, baleseti sérülések, veleszületett látás-, hallás-, vagy mozgáskorlátozottság, illetve egyéb körülmények miatt tartoznak a sérülékeny csoportba, védett munkavállalói körbe. A megváltozott munkaképességű személy fogalomkör magába foglalja az egészségkárosodott és a

²⁷ JAKAB Nóra: A cselekvőképesség elméleti háttere és munkajog kérdései. PhD-értekezés. Miskolc, Deák Ferenc Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, (2011) 9. o. 39. o. 73. o.

²⁸ Ld. a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény 4. § a) pontjában meghatározott státuszt, miszerint: „Fogyatékos személy: az a személy, aki tartósan vagy véglegesen olyan érzékszervi, kommunikációs, fizikai, értelmi, pszichoszociális károsodással – illetve ezek bármilyen halmozódásával – él, amely a környezeti, társadalmi és egyéb jelentős akadályokkal kölcsönhatásban a hatékony és másokkal egyenlő társadalmi részvételt korlátozza vagy gátolja.”

²⁹ PETRUS József, SZABÓ Erika: Megváltozott munkaképességű illetve fogyatékosággal élő személyek a munkaerőpiacon, foglalkoztatásuk munkavédelmi és munkaügyi kérdései. (2020) 2. o. <file:///C:/Users/Hp/Downloads/munkavedelmi-kiadvany-fogyatekosaggal-elo-szemelyek.pdf> (letöltés dátuma: 2023.11.26.)

³⁰ 11/2014. (IV. 4.) AB határozat indoklása

³¹ JAKAB Nóra: A CSELEKVŐKÉPESSÉG ELMÉLETI HÁTTERE ÉS MUNKAJOGI KÉRDÉSEI, PhD. ÉRTEKEZÉS TÉZISEI, Miskolc (2001) 17.o.

fogyatékossgal élő személyeket. A hazai jogrendszerben egységes definíció nem létezik, a fogalmak sokfélesége az egyes jog és szakterületek különbözőségéből fakad.

A fogyatékos személyekre vonatkozó szóhasználat sem egységes, mert gyakran találkozunk a fogyatékkal élő, fogyatékossgal élő kifejezésekkel is. A megváltozott munkaképességű személy általános fogalmát a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény (Ft.) 58. § (5) bekezdésének m) pontja határozza meg a rehabilitációs hatóság vagy jogelődjei által végzett hatályos minősítés alapján. A törvény alapján megváltozott munkaképességűnek minősül, akinek az egészségi állapota a rehabilitációs hatóság komplex minősítése alapján 60 százalékos vagy kisebb mértékű, aki legalább 40 százalékos egészségkárosodással rendelkezik, az erről szóló szakvélemény, szakhatósági állásfoglalás, hatósági bizonyítvány alapján, akinek a munkaképesség-csökkenése 50-100 százalékos mértékű, aki a komplex minősítés alól jogszabály rendelkezése alapján mentesül, rokkantsági ellátás folyósításának időtartama alatt. Ezt a fogalmat tartalmazza az Mt.) 294. § l) pontja is. A gondnokság alá vett személyek mentális betegségük vagy fogyatékossguk miatt megváltozott munkaképességűnek minősülnek.³² Az egészségi állapotot a rehabilitációs hatóság állapítja meg, amelynek tagja legalább két orvosszakértő mellett legalább egy rehabilitációs szakértő is, valamint legalább egy szociális szakértő, így az orvosi szempontok mellett az is mérlegelésre kerül, hogy adott egészségi állapot mennyire egyeztethető össze az igénylő korábbi munkakörével (amennyiben volt), képzettségével, és milyenek a rehabilitációs esélyei. A rokkantsági és rehabilitációs ellátásokra való jogosultság további feltétele a megfelelő szolgálati idő is. A megváltozott munkaképességű népesség foglalkoztatási helyzetének értékelését nehezíti, hogy

nem található nyilvánosan elérhető adat azoknak az embereknek a számáról, akik az érvényes hatósági vizsgálat alapján érintettek, illetve az is, hogy sokan nem jelentkeznak komplex vizsgálatra az esetleges munkahelyi diszkrimináció miatt, ami jelentősen nagyobb, mint az ezzel járó piaci előnyök.³³

A fogyatékos és megváltozott munkaképességű személy, ahhoz, hogy teljes értékű életet éljen és munkát tudjon végezni szüksége lehet segítségre a munka-végzésben. A fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló törvény rögzíti a fogyatékos és

³² A megváltozott munkaképesség hivatalos definíciójáról a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXCI. törvény 1. § (2.) bek.

³³ FAZEKAS, K; ELEK, P; HAJDU, T: A munkavégző képesség mérése és a megváltozott munkaképességű népesség számbavétele, Munkaerőpiaci tükr. Budapest, Magyarország: Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont (2020). 339. o.

megváltozott munkaképességű személyek ehhez fűződő jogát.³⁴ A KSH 2008-ban a munkaerő-felmérésekhez kapcsolódóan vizsgálta a célcsoport munkavállalóinak erre vonatkozó igényét, illetve azt, hogy mennyire érzik az érintettek e joguk teljesülését. Az eredmények szerint a fogyatékos és megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak 36%-a (78 ezer fő) érezte úgy, hogy munkavégzéséhez szüksége van segítségre, közel egyötödük ugyanakkor arról számolt be, hogy jelenlegi munkahelyén ezt nem kapják meg.³⁵

³⁴ A fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló törvény 15.§ és 16.§

³⁵ KSH (2009): Társadalmi jellemzők és ellátórendszerek, 2008. Központi Statisztikai Hivatal. Budapest, <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/tarsjell/tarsjell08.pdf> (letöltés dátuma: 2023.11.28.)

4. Akadályok az egyének munkaerőpiaci megjelenésében

4.1. Munkaalkalmasság

A munkába állítást megelőzően a munkáltató köteles intézkedni a munkavállaló munkaköri alkalmassági vizsgálatának elvégzéséről. Ez a vizsgálat képes annak megállapítására, hogy az adott munkakörben végzett tevékenység által okozott megterhelés ellenére a munkavállaló ellátni munkakörét. A munkaköri alkalmassági vizsgálatot lefolytató foglalkozás-egészségügyi szolgálatot nyújtó orvos nem általánosságban, hanem a munkáltató által részére adott információk alapján vizsgálja meg a munkakör által előidézett megterhelés jellegét, fokát. A munkáltató az előzetes, időszakos, illetve soron kívüli munkaköri orvosi alkalmassági vizsgálat elrendelésével, a "beutalón" megadja a munkakört jellemző körülményeket, a lehetséges expozíciókat és az orvos ezen körülményeket figyelembe véve készíti el a véleményét.³⁶ Az Mt. nem állít fel speciális szabályokat a cselekvőképességében korlátozott munkavállaló tekintetében, mivel a munkáltatót semmi sem kötelezi, hogy az ezen személyek részére előírt részletes feladat- és munkaköri leírást az orvossal közölje, ahelyett, hogy csak a betölteni kívánt munkakört nevezi meg és annak esetleges kockázatait.³⁷

4.1.1. Munkaalkalmasság és a cselekvőképesség korlátozásának kapcsolata az Európai Unió egyes országában

A cselekvőképességében korlátozott személyek foglalkoztatása mellett felszólaló szakemberek gyakori érve az volt, hogy a cselekvőképesség nem egyenlő a munkaképességgel, azaz a munkavállalói minőségét nem a cselekvőképességtől vagy annak részbeni hiányától, hanem a munkaképességtől kellene függővé tenni.³⁸ A tézis elfogadásához viszont elengedhetetlen az, hogy azt a kérdéskört, hogy a munkaképesség fennállásának megállapítása jogkérdés vagy orvosi kérdés körbejárjuk. A munkaképesség fogalmát a meglévő szabályozáson keresztül ragadhatjuk meg, ami tulajdonképpen azon jogszabályhelyek és jogi környezet elemzését jelenti, ahol a munkaképesség mint kifejezés előfordul. Ezért fontos kiemelni, hogy jelen kontextusban a munkaképesség fogalma minden esetben a fogyatékoság szempontjából

³⁶ 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet

³⁷ A Munka Törvénykönyvének magyarázata. ORAC Kiadó, (2023) 920 B/5. o.

³⁸ JAKAB Nóra: A CSELEKVŐKÉPESSÉG ELMÉLETI HÁTTERE ÉS MUNKAJOGI KÉRDÉSEI, PhD. ÉRTEKEZÉS TÉZISEI, Miskolc (2011) 220.o.

vizsgálendő. A fogyatékoság definícióinak értelmezésénél Michael Maschke által alkalmazott táblázatot használjuk segítségül, amely az egyes európai országok fogyatékoság meghatározásait az alábbiak szerint rendszerezi³⁹:

Ausztria: Fogyatékosnak minősül minden olyan EU- és EGT-polgár, valamint menekült személy, akinek legalább 50%-os korlátozottsága van.

Belgium: Fogyatékos az, akinek tényleges munkaképessége legalább 30%-kal (testi fogyatékoság esetén) vagy legalább 20%-kal (szellemi fogyatékoság esetén) csökkent. Súlyosan fogyatékos emberek esetén a fogyatékoság mértéke legalább 60%-ot meghaladja.

Németország: Fogyatékos az, akinek testi funkciója, szellemi képessége vagy lelki egészsége nagy valószínűséggel hat hónapnál hosszabb ideig eltér az életkorára jellemző állapottól, így csak korlátozottan képes részt venni a társadalom életében. Súlyos fogyatékoság esetén a fogyatékoság mértéke legalább 50%.

Franciaország: Fogyatékos az a személy, akinek a munkahely megszerzésére vagy megtartására vonatkozó lehetőségei testi vagy szellemi képességeik hiánya vagy csökkenése miatt ténylegesen korlátozottak.

Görögország: Fogyatékos az a 15 és 65 év közötti személy, akinek tartós megbetegedés, testi vagy szellemi korlátozottság miatt csak korlátozottan van lehetősége szakmai tevékenységének gyakorlására.

Mindezek tekintetében Európában nem beszélhetünk egységes, szűkebb értelemben vett fogyatékoság definícióról. Maschke szerint esetünkben a személyhez kötött károsodás felé tolódik el a hangsúly, mindamellett, hogy a kísérő körülményeket is figyelembe veszik, megállapítható, hogy a WHO szociális modellen alapuló fogyatékoság fogalmának megfelelően a fogalmak többsége összekapcsolja a károsodást a társadalmi életben való szerepvállalás elnehezülésével, mint velejáró körülmény.⁴⁰ A társadalmi életben való szerepvállalás pedig többségében a munkavállalással kerül azonosításra, amint az a Belgiumban, Franciaországban, Görögországban, alkalmazott fogalmakból egyértelműen

³⁹ MASCHKE, MICHAEL: Fogyatékoságpolitika az Európai Unióban. Eötvös Lóránd Tudományegyetem Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar, Budapest, Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung : SozialKompass Europa: Soziale Sicherheit in Europa im Vergleich. Bonn, Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung, (2010) 216-219. o.

⁴⁰ DEGENER, THERESIA: The Definition of Disability in German and Foreign Discrimination Law, Disability Studies Quarterly,, <http://www.ds-qds.org/article/view/696/873> (letöltés dátuma: 2023.11.27.)

látszik. A célcsoport tekintetében a fogalom-koncepciókból is egyértelműen igazolható a munkajogi jogalanyiség, mint tézis vizsgálata.

4.2. Jognyilatkozattétel

Az önálló munkavállalás és a munkaviszony során alkalmazott önálló jognyilatkozat-tétel cselekvőképességi alapú korlátozása kétségtől akadályozza a fogyatékkal élő személyeket abban, hogy szabadon részt vegyen a munka világában, és saját akaratuknak megfelelően alakítsák a karrierjüket. Az emberi méltóság szempontjából kiemelkedő fontosságú az önrendelkezés, és senkitől sem lehet megtagadni azt a jogot, hogy saját ügyeiben önállóan döntsön, még akkor sem, ha mentális károsodás miatt sérült a belátási képessége. Ahhoz viszont, hogy ezeket a jognyilatkozatokat önállóan megtehesse szükség van mind a cselekvőképesség, mind a belátási képesség együttes meglétére.⁴¹ Ha ezek közül bármelyik tartósan vagy kis mértékben hiányzik, a jog korlátozza azokat az ügyleteket, amelyekben az egyén saját belátása szerint dönthet. Azokat a személyeket, akik valamilyen fogyatékoságban vagy mentális betegségben szenvednek ez a szabadság nem illeti meg, ha belátási képességük tartósan vagy visszatérően csökken, nem garantálható az, hogy tetteik következményeit képesek lennének felmérni, képesek-e arra, hogy olyan döntéseket hozzanak, ami az ő érdeküket szolgálja, így a jog azt a megoldást alkalmazza, hogy egy másik személyt állít melléjük, ezáltal a fogyatékos vagy beteg egyének nem dönthetnek szabadon a saját életükről. Minden őket érintő fontos kérdésben csak részlegesen foglalhatnak állást, fejthetik ki véleményüket a végső döntést viszont helyettük egy másik személy hozza meg, a gondnok.⁴²

Az ember jognyilatkozat-tételi képességének vizsgálatához első lépésként a jognyilatkozat fogalmát kell felidézni. A jognyilatkozat joghatás kiváltására irányuló akaratnyilatkozat.⁴³ Az "akarat" kifejezés itt nem csupán egy egyszerű vágyat, célt vagy szándékot jelent, hanem egy adott választás iránti elköteleződést, más szóval egy döntést. Tehát a jognyilatkozatok az emberi döntések kategóriájába tartoznak. Jognyilatkozataink minősége tehát jelentősen függ attól, milyen képességgel rendelkezünk a döntéshozatal terén. Az Mt. a Ptk. rendszerét alkalmazza⁴⁴ a nem teljesen cselekvőképes személyek jognyilatkozat-tételére vonatkozó szabályok meghatározásánál, különösen a munkaviszonnyal kapcsolatos ügycsoportban. A munkaviszonnyal kapcsolatos ügycsoportban részlegesen korlátozott cselekvőképességű

⁴¹ HALMOS: i.m. 76. o.

⁴² Ptk. 2:20 § (1) bek.

⁴³ Ptk. 6:4. § (1) bek

⁴⁴ Ptk. 2:20. § (1) bek.,

személy csakis gondnokával együttműködve tehet érvényesen jognyilatkozatot. Amennyiben az érintett cselekvőképtelen, akkor a gondnoka teheti meg helyette a jognyilatkozatot. Ezen rendelkezések biztosítják, hogy az olyan személyek, akiknek korlátozott a cselekvőképességük, ne szenvedjenek hátrányt a jogi eljárásokban, és gondnokuk segítségével tudjanak hatékonyan részt venni a jogi folyamatokban. Ez alkalmazandó a munkaviszony létesítésére, módosítására, megszüntetésére, valamint kötelezettségvállalásra vonatkozó jognyilatkozatok esetén.⁴⁵ Nem hagyható figyelmen kívül az a tény, hogy sok esetben a gondnok által tett jognyilatkozat nem áll összhangban a korlátozott személy érdekével vagy véleményével. Az Mt.-ben nem található arra vonatkozó rendelkezés a Ptk. alapján, mely szerint, a cselekvőképességében részlegesen korlátozott személy érdekeinek védelme, károsodástól való megóvása sürgős és azonnali intézkedést igényel, a gondnok a hozzájárulását igénylő ügyekben önállóan eljárhat, az érintett személy helyett, annak beleegyezése nélkül jognyilatkozatot tehet. Erről a cselekvőképességében részlegesen korlátozott személyt és a gyámhatóságot a leghamarabb értesítenie kell.⁴⁶ Munkaviszonnal kapcsolatban a gondnok tehát járhat el ilyen esetekben sem. Cselekvőképtelen munkavállaló esetén pedig nincs szükség az érintett hozzájárulására, gondnoka enélkül is tehet jognyilatkozatot. A munkaviszony létesítése vagy fenntartása a gondnokolt akarata ellenére nemcsak gyakorlati kihívásokat vet fel mind a munkavállaló, mind a munkáltató számára, hanem emberi méltóságot sértő magatartást is eredményezhet, amely már önmagában aggályos és jogértő. Ezen probléma feloldására Halmos Szilvia⁴⁷ által megfogalmazott hipotézis jelenthet megoldást. Véleménye szerint sérült belátási képességgel rendelkező személyek jogilag releváns ténykedését elsősorban a támogatott döntéshozatal eszközeivel kell elősegíteni.⁴⁸ A cselekvőképesség korlátozása nem feltétlenül jelenti az emberi méltóság csorbítását, ezért végső megoldásként, megfelelő garanciákkal a cselekvőképesség korlátozására is sor kerülhet. Ezen megoldás valóban sokkal humánusabb és elősegítheti azt, hogy az amúgy is kihívásokkal teli munka világában az érintett személyek érvényesülni tudjanak. Egy támogató igénybevételével az érintettek érdekeikkel összhangban megtehetik azon jognyilatkozatokat, amelyek a javukra válnak és munkaviszonyuk létét nem veszélyezteti.

⁴⁵ Mt. 21. § (4)-(5) bek.

⁴⁶ Ptk. 2:20. § (4) bek.

⁴⁷ Országos Bírósági Hivatalba beosztott bírósági titkár, a Pázmány Péter Katolikus Egyetem Jog- és Államtudományi Kara Munkajogi Tanszékének megbízott oktatója

⁴⁸ HALMOS: i.m. 77. o.

4.3. Felelősségvállalás

A munkavállalóra a fiatal munkavállalóra vonatkozó rendelkezések megfelelően irányadók azzal, hogy kártérítésre vagy sérelemdíj megfizetésére nem kötelezhető.⁴⁹ Ennek értelmében cselekvőképességében részlegesen korlátozott vagy cselekvőképtelen személy nem tekinthető felelősnek vagyoni, vagy nem vagyoni értéket sértő, károkozó tevékenységeiért. Az Mt.-ben szereplő általános szabály szerint a munkavállaló az általa okozott károkért felróhatósági alapon.⁵⁰ A munkáltató személyiségi jogaiban okozott sérelem esetén pedig a sérelemdíj-fizetéssel kapcsolatban szintén az Mt. kártérítési felelősségre vonatkozó szabályait szükséges alkalmazni, vagyis a munkavállaló felelőssége ezen téren is felróhatósági alapú.⁵¹ A felróható magatartás azonban nem a cselekvőképesség, hanem a vétőképesség fogalmán alapul.⁵² A két fogalom nem szinonim, mivel vétőképesnek az a személy minősül, aki képes felmérni a károkozással okozott magatartása következményeit. Ezzel szemben a cselekvőképesség az embernek az a képessége, hogy saját akaratelhatározásából szerezhessen jogokat és kötelezettségeket. A közös vonás e két fogalom tekintetében, hogy mindkettő az egyén belátási képességén alapul, bár azt két eltérő aspektusból közelíti meg. Így az, hogy a gondnokság alatt álló személyekre külön szabályozás az irányadó, szintén erősíti a velük szemben kialakult negatív sztereotípiákat, mivel egyik hiányosságukkal összefüggésben maga a jogalkotó is következtetést von le egy másikról. Mindemellett az érintett személyek felelőtlenségének megdönthetetlen vélelme erősen demotiváló lehet az alkalmazásukat fontolgató munkáltatóra nézve is⁵³, amely tovább rontja számukra a nyílt munkaerőpiacon való érvényesülésük esélyeit. Az emberi méltóság elismerését akadályok elé állítja a jog, ha olyan személyek morális és jogi felelősségvállalását tagadja, akik e felelősségvállalásra egyébként képesek lennének.⁵⁴ Véleményem szerint ezen problémakör alapvetően mindkét felet hátráltatja, amíg a munkáltató gazdasági szempontból legfontosabb szempontját, profitját szem előtt tartva igyekszik munkavállalóit foglalkoztatni. Az esetleges károkozás esetén a munkavállalót direktn módon felelősségre vonhatja, nem száll át a felelősség egy harmadik személyre, aki jelen helyzetben maga a gondnok. A munkavállaló szempontjából pedig sokkal motiválóbb és hasznosabb lenne, ha munkahelyén is ösztönöznék döntéseinek vizsgálatára, mivel így állapotában is

⁴⁹ Mt. 212. § (4) bek.

⁵⁰ Mt. 179. § (1) bek.

⁵¹ Mt. 9. § (1) bek., Ptk. 2:53. §

⁵² lásd: Ptk. 6:544. §

⁵³ Egyetértő álláspont: JAKAB (2014) i. m. 213–214. o.

⁵⁴ HALMOS Szilvia: A fogyatékoság orvosi és társadalmi modelljének szintézise, különösen a munkajog területén, téziszfüzet, Budapest (2017) 336-338. o.

pozitív változás érhető el. Nem kellene tartania a diszkriminációtól és a hátrányos megkülönböztetés következményeitől, amellyel napjainkban is folyamatosan szembesülnek az érintett munkavállalók.

4.4. Az egyenlő bánásmód és diszkrimináció

Az esélyegyenlőség fogalma nem egyenlő az egyenlő bánásmód fogalmával, bár legtöbbször szinonim fogalomként kerül említésre. Az egyenlő bánásmód azt foglalja magába, hogy tilos bárkit sajátos, egyedi jellemző vagy tulajdonság alapján hátrányosan megkülönböztetni, más szóval élve diszkriminálni. Az egyenlő bánásmód követelménye alapján Magyarország területén tartózkodó természetes személyekkel, ezek csoportjaival, valamint a jogi személyekkel és a jogi személyiséggel nem rendelkező szervezetekkel szemben a törvény rendelkezései szerint azonos tisztelettel és körültekintéssel, az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembevételével kell eljárni.⁵⁵ Az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó, külön jogszabályokban meghatározott rendelkezéseket az Ebtv. rendelkezéseivel összhangban kell alkalmazni. Az esélyegyenlőség ennél többet foglal magába, hiszen ahhoz, hogy az esélyek egyenlősége mindenki számára elérhető legyen, azaz az egyén az adott társadalomban a szükségleteit kielégíthesse, céljait teljesíthesse, az általánosan elvárható és elfogadott életutat, karriert bejárhasa a hátrányokat kompenzálni kell. Az esélyegyenlőség magába foglalja túlnyomó részt jogi eszközöket, melyeknek célja, hogy a fogyatékos személyek egyenlő eséllyel érvényesülhessenek az élet minden, – így például az oktatás, az egészségügyi ellátás, a foglalkoztatás, – területén.⁵⁶ Amikor az egyenlőség alanyát határozzuk meg, akkor tisztáznunk kell, hogy egyénre vagy egy adott csoportra gondolunk.⁵⁷ Ennek előkérdése, hogy a fogyatékossgal élők egyáltalán definiálhatók csoportként vagy nem.⁵⁸ A szenvedés, a megkülönböztetés, a fogyatékossgal kapcsolatos megbélyegzések egyaránt sújtják a különböző fogyatékossgal élő személyeket. A jogszabályok közös célja a fogyatékossgal élők társadalmi helyzetének erősítése, az alacsonyabb rendű állampolgári státusz megszüntetése. Magyarország Alaptörvénye (XV. Cikk (4) (5)) deklarálja és külön

⁵⁵ 2003. évi CXXV. törvény 1. §

⁵⁶ BALÁZS-FÖLDI, E.: Fogyatékos személyek diszkriminációja és esélyegyenlősége.

In: Kihívások és válaszok: tanulmányok a szociálpedagógia területéről. Debreceni Egyetemi Kiadó, Debrecen, (2017) 79-99. o.

⁵⁷ : BÁRD Petra: „A fogyatékossgal élő személyek jogai” (2019) 5. o. <http://ijoten.hu/szocikk/a-fogyatekossgal-elo-szemelyek-jogai> (letöltés dátuma: 2023.11.28.)

⁵⁸ Például az értelmi fogyatékossgal vezethet a cselekvőképtelenség kizárásához vagy korlátozásához, és számos jogi kérdést vethet fel a szerződésképeségtől a magánélet védelméig, ám a testi fogyatékossgal ilyen jogi dilemmákat nem érint.

intézkedések keretében segíti az esélyegyenlőség és a társadalmi felzárkózás megvalósulását, illetve védi a családokat, gyermekeket, a nőket, az időseket és a fogyatékkal élőket. Hazánkban a fogyatékos személyek esélyegyenlőségének kérdésével átfogóan az 1998. évi Fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló XXVI. Törvény foglalkozik. A fogyatékos személyek törvényben deklarált jogai, a mindenkit megillető egyéb állampolgári jogokon túl, az akadálymentes, biztonságos és érzékelhető épített környezet, a közlekedés, a kommunikáció, a közszolgáltatásokhoz való egyenlő hozzáférés, a támogató szolgálat és segédeszközök. Ezen célterületek: az egészségügy, az oktatás-képzés, a foglalkoztatás, az önálló életvitel, a kultúra-sport területei. A fentebb nevesített területeken különösen fontos a fogyatékos személyek esélyegyenlősége annak érdekében, hogy szükségleteik és igényeik humánus keretek között érvényre juthassanak, és kielégítésre kerüljenek. Ezzel szemben gyakran előfordul, hogy a fogyatékos munkavállalók a munkaerőpiacon diszkriminációval szembesülnek. A közvetlen hátrányos megkülönböztetés megvalósításához nem szükséges az aktív magatartás tanúsítása, már azzal önmagában megvalósul a jogsértés, ha az érintett nem teszi meg a tőle adott helyzetben elvárható intézkedést. Nincs szükség arra sem, hogy a tevékenység, célzatos legyen, tehát nem feltétele az egyenlő bánásmód követelményének megsértésének, hogy az adott személynek szándékában álljon jogszerűtlen hátrányos megkülönböztetést alkalmazni. A közvetlen hátrányos megkülönböztetés definíciójának négy lényeges elemét kell kiemelni:⁵⁹ A védett tulajdonság meglétének feltétele, hogy a hátrány (valakihez képest); összehasonlítható helyzetben lévő személy, csoport; valamint az ezek között fennálló ok-okozati összefüggés legyen. Az egyenlő bánásmód követelményének megsértésének eseteit az Ebktv. 21. § részletesen felsorolja.⁶⁰ Az egyenlő bánásmód követelményének és a diszkrimináció tilalmának bevezetése pozitív hatásokat kellene, hogy

⁵⁹ JAKAB Nóra – Az egyenlő bánásmód nemzetközi, európai és magyar összefüggései, Bíbor kiadó, (2016), Miskolc

⁶⁰ Az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét jelenti különösen, ha a munkáltató a munkavállalóval szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést alkalmaz, különösen a következő rendelkezések meghatározásakor, valamint azok alkalmazásakor: a) a munkához való hozzájutásban, különösen nyilvános álláshirdetésben, a munkára való felvételben, az alkalmazási feltételekben; b) a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítését megelőző, azt elősegítő eljárással összefüggő rendelkezésben; c) a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítésében és megszüntetésében; d) a munkavégzést megelőzően vagy annak folyamán végzett képzéssel kapcsolatosan; e) a munkafeltételek megállapításában és biztosításában; f) a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony alapján járó juttatások, így különösen a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 12. § (2) bekezdésében meghatározott munkabér megállapításában és biztosításában; g) a tagsággal vagy részvétellel kapcsolatban a munkavállalók szervezeteiben; h) az előmeneteli rendszerben; i) a kártérítési, illetve a fegyelmi felelősség érvényesítése során, j) a munkavállalók szülői és munkavállalói kötelezettségeinek összehangolását és a gyermek gondozására fordítható idő növelését elősegítő apasági szabadság, szülői szabadság és a gyermek gondozása céljából a gyermek hároméves koráig igénybe vehető fizetés nélküli szabadság kérelmezésével, vagy igénybevételeivel összefüggésben, valamint k) a gondozói munkaidő-kedvezmény kérelmezésével vagy igénybevételeivel összefüggésben.

eredményezzen a fogyatékos személyek munkavállalásában, viszont gyakorlatilag nincs jogvédelem a munkahelyi diszkrimináció ellen. A magyar jog a következő jogvédelmi eszközöket biztosítja a munkavállalóknak a munkahelyi diszkrimináció ellen, pert indíthatnak a munkaügyi bíróságon.

5. Törekvések

A fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek, mint munkavállalói csoport munkaerő-piaci helyzete alapján elmondhatjuk, hogy jelentős hátrányokkal rendelkező munkavállalói csoport. Gazdasági aktivitása elmarad a nem fogyatékos és megváltozott munkaképességű lakosságtól. Az Európai Unióban, valamint az Unióhoz való csatlakozás óta, a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek szélesebb körű foglalkoztatása elsődleges célként jelenik meg a hazai foglalkoztatáspolitikában. Azonban ez a cél nem valósulhat meg megfelelően, ha nem biztosítjuk jogszabályi keretek között a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek munkaerő-piaci esélyegyenlőséget és a diszkrimináció tilalmát, azaz az egyenlő bánásmód elvének tiszteletben tartását.⁶¹

5.1. Az Európai Unió gyakorlata

Az ötvenes években keletkezett három alapszerződés érdemben nem foglalkozott szociálpolitikai kérdésekkel, hiszen elsősorban, az áruk, a szolgáltatások, a tőke és a személyek szabad áramlását voltak hivatottak előmozdítani. Az Unió csak fokozatosan jutott el az egyes hátrányos helyzetű csoportok fogalmának megalkotásáig és a minél magasabb szintű társadalmi integráció gondolatáig és annak megvalósulásához szükséges szabályok eszközöléséig.⁶² Azóta pedig elsődleges céljai között szerepel, hogy mindenki, beleértve a fogyatékos személyeket is, számára biztosítsa a teljes jogú állampolgárságot és az egyenlő jogokat.

5.2. Az ENSZ Egyezmény

Az ENSZ közgyűlése 2006. december 13-án fogadta el a Fogyatékos Személyek Jogairól szóló Egyezményt (a továbbiakban: CRPD). A CRPD azonban nem csupán jogi, hanem politikai dokumentum, cselekvési terv is egyben. Célja, hogy a fogyatékos személyek jogai ne csak a jogszabályi szinten érvényesüljenek, hanem bármilyen, a fogyatékos személyeket érintő

⁶¹ BALÁZS-FÖLDI, E.: Employment Practice of Persons with Disabilities and a Reduced Work Capacity in the Open Labour Market. International Journal of Engineering and Management Sciences. (2016) 1-13. o. <https://doi.org/10.21791/IJEMS.2016.1.4>, (letöltés dátuma: 2023.11.20.)

⁶² VERDES Tamás, SCHARLE Ágota, VÁRADI Balázs: Intézet helyett. A fogyatékos személyeket támogató szociálpolitika megújításának lehetséges irányairól. Budapest Intézet – Társaság a Szabadságjogokért, Budapest, (2012) https://tasz.hu/files/tasz/imce/2011/intezet_helyett_2012.pdf (letöltés dátuma: 2023.11.20.)

társadalmi interakciót átfogja a fogyatékos személyek egyenlő emberi méltóságának, jogainak tiszteletben tartása, ideértve a politikai, a jogi, a gazdasági, a kulturális, a szociális szféra, sőt a magánszféra minden szegmensét is. E folyamat véghezvitele azért is igen nehéz, mert a CRPD egy, a fogyatékos személyekről való gondolkodásban a társadalmi közfelfogást alapvetően meghatározó paradigma megdöntését és egy új kapcsolódó jogi, politikai, társadalmi struktúrák gyökeres kialakításával kívánja eszközölni.⁶³ A CRPD viszont kiválóan segíti annak megértését, hogy a fogyatékossgal élőknek az élet milyen területen van szükségük támogatásra. Cikkeiben egyértelműen elválasztja egymástól azokat a területeket, ahol a jogalkotónak különös figyelemmel kellene lennie az érintett személyek tekintetében. Ezek közül szeretnék kiemelni párat.

Az egyezmény 5. cikke az egyenlőség és hátrányos megkülönböztetéstől való mentesség megvalósulásához ad keretet a jogalkotónak. Eszerint a részes tagállamok elismerik a törvény előtti egyenlőséget, és hátrányos megkülönböztetés nélkül kell minden állampolgárnak jogosultnak lennie a törvény által nyújtott védelemre. Ez magába foglalja azt is, hogy tilalmaznia kell bármilyen hátrányos megkülönböztetést a fogyatékossgal élőkkel szemben. Ezen felül az érintett személyek részére szükséges biztosítani a hatékony védelmet és jogi eszközöket a diszkriminációval szemben. Ehhez tehát az államnak szükséges biztosítania mindent feltételt, hogy a diszkrimináció intézménye ezen személyek körében ne fordulhasson elő, így maga az ésszerű alkalmazkodás is megvalósulhat.

A 8. cikk a tudatosság növelését és a társadalom érzékenyítését tekinti elengedhetetlennek a fogyatékossgban élők megfelelő társadalmi integrálásához. Mivel sajnos napjainkban is tabu témák közé tartozik a – testi vagy lelki- fogyatékossg témaköre, ezért a társadalom önmagában nehezen nyit az érintett emberek felé, mivel sok esetben tartanak attól, hogy az adott személy állapotát nem tudnák megfelelően kezelni. Ezért is emelte be a CRPD a társadalom érzékenyítését, mivel ezáltal a hátrányos megkülönböztetés nem tud rendszerszinten megvalósulni. A hatékony társadalmi tudatosság formálását célzó kampányok kezdeményezése és támogatása érdekében a fogyatékossggal élő személyek jogai iránti fogékonyságára való nevelést, a fogyatékossggal élő személyek pozitív megítélésnek támogatását és a nagyobb társadalmi tudatosság előmozdítását, a fogyatékossggal élő személyek szakértelmének, érdemeinek, képességei, valamint a munkahelyi és a munkaerőpiaci hozzájárulásuk elismerésének elősegítését, a fogyatékossggal élő személyek jogait

⁶³ HALMOS, Szilvia: Szempontok a UN CRPD hazai végrehajtásához, különös tekintettel az egyezmény 19. cikkére (a fogyatékos személyek önálló életvitelhez és közösségbe való befogadáshoz való joga) I. ACTA HUMANA: HUNGARIAN CENTRE FOR HUMAN RIGHTS PUBLICATIONS, (2016) 75-102. o.

tiszteletben tartó magatartásforma tudatosításának támogatását az oktatás minden szintjén, ideértve az egészen kiskorú gyermekeket is, továbbá a média ösztönzését arra, hogy a fogyatékossgal élő személyeket az egyezmény céljával megegyezően ábrázolják, a fogyatékossgal élő személyekkel és jogaikkal kapcsolatos tudatosság-növelő képzési programok előmozdításával összefüggésben is intézkedéseket foganatosít az egyezmény.

Mivel napjainkban óriási teret kapott a gyors információ áramlás az online térben véleményem szerint ezen cikk megfelelő alkalmazása paradigmaváltó lehetne a fogyatékossgban szenvedő személyek megítélésben. A 21. században a társadalom kellően érzékennyé vált ahhoz, hogy egy ilyen témával már érdemben is képes legyen foglalkozni, ezért lenne fontos ennek direkt és célzott módon zajló beépítése esetleg a közoktatásba vagy a közösségi médiába, mivel ezáltal a fiatalabb generációk már ezt szinte természetes fogalomként lesznek képesek kezelni, ezáltal hatékonyra és gördülékenyre válhat az érintett személyek integrációja.

A 9. cikk szabályozza az önálló életvitelhez elengedhetetlen a szolgáltatások igénybevételét. A fogyatékos emberek számára az élet teljes körű részvételéhez szükséges szolgáltatások elérése nehézséget okoz. Legyen itt szó az információs és kommunikációs rendszerekről, a közlekedésről vagy a fizikai környezetről (munkahely, lakóház, iskolák). Ez kifejezetten a vidéki vagy kisvárosi térségekben igaz. Ennek kiküszöbölése érdekében az egyezmény javasolja a megfelelő támogatási formák kialakítását, a technológiákhoz való hozzáférés előmozdítását és ezek akadálymentesítését. Véleményem szerint, amennyiben hazánkban ezek a féltetek megfelelően megvalósulnának, az alapjába véve megváltoztatná a fogyatékossgal élők helyzetét, különös tekintettel a munkavállalás szemszögéből. A megfelelő infrastruktúra és kommunikációs háló elengedhetetlen a munkaerőpiaci részvételhez. (Például: álláshirdetések elérése, képzésre való jelentkezés, önfejlesztés, önálló közlekedés akadálymentesített útvonalakon).

A 12. cikk értelmében, ahhoz, hogy a fogyatékos személyek megfelelő védelemben részesüljenek, szükséges számukra garantálni a törvény előtti egyenlőséget, ezáltal magát a jogbiztonságot. Szorosan kapcsolódik a törvény előtti egyenlőség a diszkrimináció fogalmához, mivel az államnak garantálnia szükséges azt, hogy állampolgári – mentális vagy testi állapotuktól- függetlenül ugyanabba a védelemben részesülnek. Ennek megvalósulásához, amennyiben az egyén cselekvőképesége gyakorlásához szükséges biztosítania kell számára a megfelelő segítséges. (Hazánkban ezt a szerepet a gondnok tölti be.) Ezáltal elkerülhetőek az esetleges visszaélések, így az érintett jogai védve maradnak, érdeke és akarata befolyástól mentesek maradnak és csak a szükségesség- arányosság mértékében alkalmazzák azon biztosítékokat, amelyek érintik a személy jogait és érdekeit. Ezen cikk önmagában képtelen

megvalósulni hazánkban, mivel a gondokság intézménye szükségtelenül nagy mértékben korlátozza az egyént önálló döntései meghozatalában, ehelyett célszerű lenne az adott problémakör esetén támogatót kirendelni, mivel az tanácsaival szükséges és arányos mértékben tudna beavatkozni a fogyatékoságban szenvedő személy döntéshozatalába, továbbá elkerülhető lenne az, hogy az érintett személy érdekeivel ellentétes döntés kerüljön meghozatalra.

A fentebb részletezett bekezdéseket leginkább a 27. cikkben lehetne összegezni. Dolgozatom célja bemutatni, hogyan hat a cselekvőképesség korlátozása az egyén munkaerőpiaci helyzetére. Önmagában az, hogy az egyezmény ilyen mélyrehatóan taglalja a fogyatékosággal élők foglalkoztatását és munkavállalását jelzi, hogy igenis jelentős problémákkal szükséges szembenéznünk. Az egyezmény átfogóan részletezi mely feltételeknek kell mindenképpen megvalósulnia az állam és a jogalkotó részéről, annak érdekében, hogy a fogyatékosággal élő személyek munkához való joga érvényesülni tudjon. Elsősorban szükséges számukra biztosítani a nyílt munkaerőpiacon választott munka által kapott megélhetés jogát. Törvényalkotás útján garantálni, hogy a fogyatékoság alapján történő diszkriminációt tilalmazza, az esélyegyenlőség megvalósulását támogatja, esetleges csorbulása esetén segítséget nyújt. Az állam biztosítja számukra az egységes pályaválasztást, továbbképzés és önfejlesztés lehetőségét. Javítja a fogyatékosággal élő személyek elhelyezkedési és szakmai előrelépésük lehetőségeit, ezáltal elősegítsék a nyílt munkaerőpiaci munkatapasztalatszerzésüket. A magánszektor számára ösztönző és egyéb intézkedések révén elősegítsék a munkavállaló beilleszkedését.

5.3. A rendszer kritikája

5.3.1. A Fogyatékosággal Élő Személyek Jogainak Bizottságának vizsgálata

Hazánkban igen hamar 2007. július 6-án került sor a ratifikációra a 2007. évi XCII. törvény keretében tehát már több, mint egy évtizede képezi részét jogrendszernek. Tekintve, hogy ez jelentős időmúlás, így a jogalkotónak ennyi idő alatt be kellett illesztenie az egyezményt a magyar jogszabályi környezetbe és érvényesülésének következményeinek (ami a társadalomba való integrálás) már érzékelhetőnek kellett volna lennie. Az egyezmény megfelelő végrehajtása érdekében a Fogyatékosággal Élő Személyek Jogainak Bizottsága 2018-ban eljárást kezdeményezett Magyarországgal szemben, mivel súlyos jogsérelmeket észleltek a hatályos rendelkezésekben. A Bizottság jelentésében az észrevételek mellett javaslatokat is tett,

amelyeket a következőképp lehet összefoglalni:⁶⁴ A gondnokság intézménye elavult és aránytalan módon jogfosztó, ezért helyettes intézményként a támogatott döntéshozatalt javasolja. Ezen felvetés teljes mértékben orvosolná a gondnokság intézményének leterheltségét, mivel a számok tekintetében megállapítható, sokszor részletes indoklás és orvosszakértői vélemény nélkül kerül egy adott személy korlátozó gondnokság alá, amelyből már nem is tud a későbbiekben szabadulni. Mindezek ellenére a gyakorlatban továbbra is inkább gondnokság alá helyezik az érintett személyeket. Súlyos probléma, hogy ezen személyek túlnyomó többségben intézményi elhelyezésbe kerülnek, annak ellenére, hogy ehhez gondnokuk hozzájárulásán kívül az ő beleegyezésük is szükséges. Az intézményi elhelyezés hátránya, hogy az önrendelkezési jog csekély mértékben, mondhatni egyáltalán nem valósul meg. A gondnokoltak nem vállalhatnak munkát, nem jutnak megfelelő oktatáshoz, rehabilitációhoz és fejlesztéshez, mivel ezen intézmények leterheltségük okán képtelen a gondozást úgy megoldani, hogy az korlátozó jellege helyett támogató legyen. Ebből következik, hogy amint egy cselekvőképességében korlátozott személy gondnokság alá kerül elveszti az önálló életvitelhez való jogát, esélye sincs bejutnia a munkaerőpiacra, mivel nem meg a megfelelő erőforrása és infrastruktúrája ahhoz, hogy felvegye a munkaerőpiac változásait, megfelelő tapasztalatot szerezzen az érvényesüléshez.

A védett foglalkoztatás továbbra is fennmarad a jogszabályokban "védett környezetben" történő "akkreditált foglalkoztatás" formájában, és néhány védett műhely működik intézményekhez csatolva. A védett műhelyekben dolgozó fogyatékossgal élő személyek rámutattak, hogy készek és képesek arra, hogy készségeiket a nyílt munkaerőpiacon kamatoztassák. A szegregált foglalkoztatásra még mindig állami finanszírozást fordítanak. A rendelkezésre álló források szerint az ésszerű alkalmazkodást elismerik a foglalkoztatásban, de csak korlátozott mértékben biztosítják. A fogyatékossgal élő személyek számára szervezett szakképzés kevés és rendszertelen. A 2017-ben bevezetett "fejlesztő foglalkoztatás" inkább intézményi keretek között érvényesül inkább, mint a nyílt munkaerőpiacon érhető el, és sokkal inkább a munkaterápia egy formájaként működik, mint a munkához jutás esélyeinek javítását szolgáló eszközként.⁶⁵ A jelentés szerint korlátozottan hozzáférhető lakhatás, lassú előrehaladás az inkluzív oktatás terén, beleértve a fogyatékossgal élő személyek nyílt munkaerőpiacra való bevonásának hiánya. Nincs bizonyíték arra, hogy a kormányzat bármely szintjén, különösen helyi szinten és a vidéki területeken egyértelmű célokat tűztek

⁶⁴ CRPD/C/HUN/IR/1

⁶⁵ CRPD/C/HUN/IR/1

volna ki a közösségi alapú szolgáltatásokba vagy a befogadó nyílt munkaerőpiac megteremtésébe való szisztematikus beruházásra. Tovább nehezíti az elhelyezkedési esélyeket a támogatások hiánya. A fogyatékossgal kapcsolatos jelenlegi pénzügyi jogosultságok nem elegendőek a fogyatékossgal kapcsolatos többletköltségek fedezésére. A rendelkezésre álló források azt mutatják, hogy a fogyatékossgal élő személyek életszínvonala csökkent, alapvető szükségleteik nem biztosítottak, és a lakosság többi részéhez képest nagyobb a kockázata annak, hogy szegénységgel és intézeti elhelyezéssel kell szembenéznük, amely tovább nehezíti a teljes társadalmi beilleszkedés biztosítását. A jelentés összegzéséből megállapítható, hogy cselekvőképességében korlátozott munkavállalók helyzete aggályos. Teljes mértékben kiszolgáltatottak a társadalomnak, annak változásaihoz képtelenek alkalmazkodni.⁶⁶

5.3.2. Alapvető Jogok Biztosának vizsgálódása

A 2018-as évben indított „A Munka Méltósága” című munkajogi projekt keretében a fogyatékossgal élők foglalkoztatási helyzetének keretében az Alapvető Jogok Biztosa vizsgálatot indított, amelynek keretében szintén rendszerszintű visszasságokról tudott beszámolni. A vizsgálat során áttekintette a fogyatékossgal élők esélyegyenlőségét előmozdító hazai szabályozást és gyakorlatot; valamint az eljárás kiterjedt arra, hogy mennyiben érvényesülnek Magyarországon az ENSZ Egyezményben előirt követelmények a munkavállalás, munkavégzés területén. A vizsgálat célja a fogyatékossgal élők munkavállalási lehetőségeinek, a munkaerőpiacon „versenyképes” tudású fogyatékossgal élők munkáltatásának feltérképezése volt.⁶⁷ A jelentés tartalmát az alábbiakban lehet összefoglalni:

A hazai jogrendszerben nem létezik egységes definíció a „fogyatékos személy” meghatározására. A munkaügyi központok ezért a megváltozott munkaképességű személy tágabb értelmezésű – az egészségkárosodottakat és a fogyatékossgal élőket együttesen értelmező – fogalmát tekintik irányadónak. A támogatási rendszer nem ösztönzi a munkaadókat a fogyatékos emberek foglalkoztatására. Szabó Máté alapjogi biztos a hazai szabályozást és a fogyatékossgal élők munkavállalásának lehetőségeit vizsgálta. „A Munka

⁶⁶ Melléklet- az ENSZ Fogyatékossgal Élő Személyek Jogairól szóló Egyezményével kapcsolatos időszakos felülvizsgálata nyomán készült javaslatcsomaghoz https://emberijogok.kormany.hu/download/5/71/32000/Javaslatcsomag_Melleklet_EJMCS_Fogyatekossagugyi_TMCS_2018_05_22.pdf (letöltés dátuma: 2023.11.26.)

⁶⁷ Az alapvető jogok biztosának jelentése az AJB-2618/2012. sz. ügyben

Méltósága" című munkajogi projektjében⁶⁸, melyben megállapította, hogy ugyan vannak kedvező jogszabályi változások, ám a fogyatékos embereket továbbra is aránytalan módon kirekesztik a munkaerőpiacról. Többek között a Nemzeti Erőforrás Minisztériumtól, valamennyi kormányhivatal munkaügyi központjától, a Nemzeti Munkaügyi Hivaltól, az Egyenlő Bánásmód Hatóságtól, a fogyatékossgal élők érdekeit képviselő számos civil szervezettől, a megváltozott munkaképességű embereket foglalkoztató munkaadók érdekképviselői szervezeteitől adott jelentések alapján a biztos kimutatta, hogy a hazai jogrendszerben nem létezik egységes definíció a „fogyatékos személy” meghatározására, a munkaügyi központok a megváltozott munkaképességű személy tágabb értelmezésű – az egészségkárosodottakat és a fogyatékossgal élőköt együtt kezelő – fogalmát tekintik irányadónak. A központok szinte kivétel nélkül arról számoltak be, hogy kevés fogyatékossgal élő keresi fel őket, vélhetően azért, mert a hivatalokban és az eljárásokban való eligazodás nehézségeitől tartva nagyobb bizalommal fordulnak a civil szervezetekhez, amelyek saját módszertanukkal több száz fogyatékossgal élő embert tudtak visszavezetni a munka világába. Az ombudsman a civil szervezetek és a munkaügyi központok szorosabb együttműködését látná eredményesnek. A fogyatékossgal élők foglalkoztatási helyzetének javítását célzó pályázati rendszer működése a jelenlegi formában kiszámíthatatlan és kaotikus, ezáltal nem teszi lehetővé a foglalkoztatást elősegítő hosszú távú stratégiák kidolgozását és végrehajtását. További korlátozó tényező a nem költséghatékonyan működő támogatási rendszer, valamint az, hogy az igen bonyolult eljárások nem ösztönzik a munkaadókat a fogyatékos emberek foglalkoztatására. A szakképzésbe bekapcsolható fogyatékos fiatalok számára meg kell teremteni a képzés, a rehabilitáció és a foglalkoztatás összhangját. Mindezek alapján az ombudsman azt is megállapította, hogy a vizsgálata idején hatályos jogszabályi környezetben sérült a fogyatékossgal élő személyeket megillető, emberi méltósághoz és a munka szabad megválasztásához való jog, illetve nem valósult meg a fogyatékossgal élő emberek Alaptörvényben deklarált védelme és az egyenlő bánásmód követelménye sem és csorbult a jogbiztonság is. Az alapvető jogok biztosa megállapításait és javaslatait megküldte a nemzetgazdasági miniszternek.

⁶⁸ Az ombudsman abból az alapvetésből indult ki, hogy a fogyatékossgal élő emberek képzése és eredményes foglalkoztatása egymástól elválaszthatatlan, amihez szükséges az illetékes szakminisztériumok hatékony együttműködése. Ám amikor ennek konkrétumairól kérdezte őket, az egyes szakminisztériumok a jogszabályi előírásokra hivatkozva egymástól elhatárolódtak, feladat- és hatásköri kompetenciájuk hiányát hangsúlyozták.

5.4. Jó Példa

Miskolci példát említve, szükséges szót ejteni egy rendkívül jól kiépített szervezetről, amely véleményem szerint a jelenleg hatályos jogszabályi környezetben a legjobban biztosítani azon feltételeket, szempontokat és javaslatokat, amelyeket az ENSZ az Egyezményében deklarált, amelyek a fogyatékossgal élők megfelelő életfeltételeit hivatott megvalósítani. A következőkben szeretném bemutatni a Szimbiózis Alapítványt.

A Szimbiózis Alapítvány, Észak-magyarországi régióban kiemelkedő társadalmi vállalkozásként alakult meg 1999-ben azzal a céllal, hogy megoldást nyújtson a felnőtt fogyatékossgal élők és sérült gyermekeket nevelő családok szociális-foglalkoztatási szükségleteire. Az alapítvány támogatja a sérült gyermekeket nevelő családokat, biztosítva számukra szállítást, nappali ellátást, átmeneti tehermentesítést és részvételt speciális táborokban. Emellett felnőtt fogyatékossgal élők számára is támogatást nyújtanak önálló életvitelük fejlesztésében, ideértve foglalkoztatást, lakóotthonokat, képzéseket, terápiákat, sportot, szabadidős tevékenységeket és fejlesztő programokat. Az alapítvány által kínált foglalkoztatási modellek közé tartoznak a terápiás és védő jellegű műhelyek, a tranzit foglalkoztatás, valamint a nyílt munkaerő-piaci kivezetés. Szakmai képzések és tréningek segítik a célcsoport készségeinek és kompetenciáinak fejlesztését. Az alapítvány legnagyobb telephelye a Baráthegyi Majorság, Miskolcon, ahol az évezredes hagyományokon alapuló emberléptékű értékkeremtő gazdálkodás került újraélesztésre. A majorság területén 15 éve folyik fejlesztő munka és az alapvető koncepció a holisztikus szemléleten alapuló közösségi élettér megteremtése. Az ökoparkban a fenntartható gazdálkodás részeként szélkerék húzza fel a vizet a kútból, és olyan létesítmények találhatók, mint kerti tó, fóliasátor, üvegház, állatsimogató (kecske, szamár, ló, disznó, nyúl, baromfi, valamint alpaka), valamint manufaktúrák (főzőkonyha, sajtüzem, asztalos- és kézműves műhelyek), ahol fogyatékossgal élők és megváltozott munkaképességűek dolgoznak.⁶⁹

Az alapítvány célja, hogy lehetőleg mindenkinek, akár a legsúlyosabban érintett fogyatékos és megváltozott munkaképességű munkavállalónak is biztosítson adekvát munkahelyet. Az egymásra épülő rendszer lényege, hogy a dolgozni akaró kliens megfelelő szinten tud belépni és reális esélye van arra, hogy egy magasabb fokozatba tovább lépjen. A végső cél a nyílt

⁶⁹ LIPTÁK Katalin – JOBBÁGY Fanny: A szociális gazdasági szektor elemzése a Szimbiózis Alapítvány példáján keresztül, Észak-magyarországi Stratégiai Füzetek XVIII. évf. 2021 különszám 159. old <https://doi.org/10.32976/stratfuz.2021.14> (letöltés dátuma: 2023. (letöltés dátuma: 2023.11.27.)

munkaerőpiaci kivezetés.⁷⁰ Ezzel nemcsak egy karrierterv valósul meg, hanem egy olyan pozitív társadalmi perspektívát biztosítunk, ahol a munkavégzés által a teljes értékű felnőtt társadalmi státus elérhető. A klienseik számára munkaszerződéses jogviszonyt biztosítanak, mely által ők teljes értékű adófizető állampolgárokká válnak. Álláspontjuk szerint a mai világban ez az egyik legfontosabb társadalmi üzenet. Rehabilitációs szemléletének része, hogy speciális szükségletű munkavállalóink számára állapotromlás esetén, biztosítják a visszatérés lehetőségét egy megfelelő munkavégzési szintre, így számukra egy védelmi hálót tudnak garantálni. Foglalkoztatási rendszerükben 250 fő fogyatékos és megváltozott munkaképességű személy dolgozik. A nyílt munkaerőpiaci kimenet folyamatosan biztosított, mely által újabb belépők számára is nyitott a rendszer. Emellett szakszerű mentálhigiénés ellátást nyújt az klienseinek, másrészt társas kapcsolatok kialakítását teszi lehetővé az ideérkezők számára. A Szimbiozis Alapítvány különös figyelmet fordít a szemléletformáló programok megvalósítására.⁷¹ Alapvető céljuk, hogy a minkent körülvevő közösségbe tartósan beépüljenek olyan értékek, melyek a társadalmi együttélést jobbra, humánusabba teszik. Feladatuknak tekintik, hogy a fogyatékossgal élő emberek aktív bevonásával, számukra értékteremtő szerepkör biztosításával (pl.: kézműves termékek piaci értékesítése, rendezvények catering szolgáltatása stb.) társadalmilag elfogadott teljes értékű emberi státuszuk megvalósuljon. A szervezet által megvalósított szemléletformáló projektek célja, az inkluzív társadalom eszméjének gyakorlati megvalósítása, mely érdekében kezdeményező, dinamikus, kreatív, és nyílt érdekérvényesítő munkaformákat alkalmazunk. Szemléletformáló programjaik a társadalom különböző csoportjait is igyekeznek elérni. A legfiatalabb korosztály számára az alapítvány integrált játszóházakat és nyári táborokat szerveznek. Az általános iskolások és középiskolások számára erdei iskolai szolgáltatásokat biztosítanak, ahol a különböző programok mesterei, animátorai maguk a fogyatékossgal élő munkavállalóik. Oktatási, nevelési intézmények számára tartanak speciális osztályfőnöki órákat, Cégek, munkahelyi közösségek számára gyakorlatorientált szemléletformáló tréningeket, érzékenyítő programokat biztosítunk. Képzített támogató szolgáltatásukkal, egy személyre szabott segítségnyújtási formát nyújtanak fogyatékossgal élők számára, mely történhet otthonukban vagy „bárhol”, azaz ezen szolgáltatás révén a kísérés, felügyelet vagy a speciális szállítás is igénybe vehető.⁷² Célja a fogyatékossgal élő személy saját lakóhelyén, lakókörnyezetében

⁷⁰ SZIMBIÓZIS ALAPÍTVÁNY honlapja: <https://szimbiozis.net/foglalkoztatas> (letöltés dátuma: 2023.11.29.)

⁷¹ SZIMBIÓZIS ALAPÍTVÁNY honlapja: <https://szimbiozis.net/szemleletformalas> (letöltés dátuma: 2023.11.29.)

⁷² SZIMBIÓZIS ALAPÍTVÁNY honlapja: <https://szimbiozis.net/tamogato-szolgalat> (letöltés dátuma: 2023.11.29.)

történő segítése, életvitelének megkönnyítése elsődlegesen a lakáson kívüli (köz) szolgáltatások elérésének segítségével, valamint önállóságának megőrzése mellett a lakáson belüli speciális segítségnyújtás biztosítása. A szolgálat által ellátott feladatok, a Miskolci- és a Szikszói Járások illetékességi területein élő valamennyi fogyatékossgal élő személy az alapvető szükségletek kielégítését segítő szolgáltatásokhoz, közszolgáltatásokhoz való hozzájutás biztosítása például speciális személyi szállítás, szállító szolgálat működtetése. A fogyatékossgal élő személy általános egészségi állapotának és a fogyatékossga jellegének megfelelő egészségügyi- szociális ellátásokhoz, valamint fejlesztő tevékenységhez való hozzájutás személyi és eszköz feltételeinek biztosítása. Gyógyászati segédeszközökhöz való hozzájutás segítése, információnyújtás, tanácsadás, ügyintézés, a tanácsadást követően a társadalmi beilleszkedést segítő szolgáltatásokhoz való hozzájutás biztosítása. A társadalmi integráció elősegítése, érdek-képviselési szervezetekkel kapcsolattartás, jelnyelvi tolmács elérhetőségének biztosítása. Segítségnyújtás a fogyatékossgal élő személyek kapcsolatkézségének javításához, családi kapcsolatok erősítéséhez, önségítő csoportokban való részvételükhöz. A közösségi, a kulturális és a szabadidős programokban való egyenjogú részvétel elősegítése. Munkavállalást, munkavégzést, képzést segítő szolgáltatások hozzáférésének megteremtése, egyéni és csoportos foglalkoztató és rehabilitációs programok szervezésében való részvétel, önségítő csoportok támogatása, készség- és képesség fejlesztés megszervezése. Szociális alapszolgáltatási részfeladatok biztosítása, személyi segítő szolgálat szervezése és működtetése, amely segítséget nyújt a fogyatékossgal élő ember személyi higiénés, életviteli, életfenntartási szükségleteinek kielégítéséhez a speciális szükségleteihez igazodóan, vészhelyzetek kialakításának megelőzése, annak elhárítása, otthoni felügyelet ellátása, közreműködés az ellátást igénybe vevő háztartásának vitelében.

Az Alapítvány működése óta számtalan elismerésben részült, és remélem több hasonló szervezet is megvalósulhat országszerte nem csak alapítványi finanszírozásból, ezáltal is csökkenteni a szakadékot a társadalom egyes csoportjai között.

6. Összegzés

A kutatómunkám során arra a következtetésre jutottam, hogy cselekvőképességében korlátozott munkavállalók helyzete aggályos. Teljes mértékben kiszolgáltatottak a társadalomnak, annak változásaihoz képtelenek alkalmazkodni. A jogszabályi környezet nem teremti meg a megfelelő feltételeket a cselekvőképességében korlátozott személyek társadalmi szerepvállalásához. A jogalkotónak sokkal konkrétabb rendelkezések keretében kellene szabályoznia, az érintett csoporttal összefüggő területeket, mivel ezáltal a társadalom felé gördülékenyebben visszavezethetők lennének. A teljes körű társadalmi részvétel érdekében elengedhetetlen, hogy megszűnjenek az akadályok a fogyatékossgal élő személyek munkaerőpiacon való foglalkoztatásában, bevonásuk a munka világába elindítaná a társadalmi integráció folyamatát. Ennek pozitív hatása lenne az érintettek fizikai és mentális egészségére, javítaná életminőségüket, csökkentené családjuk terheit, mérsékelné az állami költségvetésből származó ellátási költségeket, és kedvezően befolyásolná a gazdaság növekedését is. A fogyatékossgal élő személyek munkahelyi körülményeinek fejlesztését és a foglalkoztatási lehetőségeik kibővülését különféle jogi eszközök segítik, például az egyenlő bánásmód és az ésszerű alkalmazkodás követelményei.

Elsősorban szükséges lenne a gondnokság alá helyezés intézményét megreformálni, helyette a támogatott döntéshozatalt helyezni előtérbe a belátási képesség csökkenése esetén, mivel egy támogató személy, meglátásaival és észrevételeivel sokkal inkább hozzá tudna járulni ahhoz, hogy a cselekvőképességében korlátozott egyén saját életéről önállóan, mégis ellenőrzött keretekben tudjon rendelkezni. Mindenképpen üdvözlendő, hogy a munkajogi szabályozás változásai a társadalmi befogadás irányába mutatnak. A munkaviszony létrejöttéhez munkavállalói részről már nem szükséges cselekvőképesség és az új jogszabály kiter az ésszerű alkalmazkodás munkáltatói kötelezettségére is. Osztom Jakab Nóra véleményét; a helyes szabályozás megtalálja az arany középutat a munkavállaló kiszolgáltatottsága és túlóvása között. A kiszolgáltatottság elkedvetleníti a munkavállalót, a túlóvas azonban a munkáltatói oldal motivációját gyengíti. A fogyatékossgal élők foglalkoztatása tehát egyszerre gazdasági és szociális kérdés, amelynek megválaszolására az általános munkajogi jogintézmények csak bizonyos szociális finomítással alkalmasak. Fontos jövőbeni cél, hogy a tudomány és a gyakorlat is figyelembe vegye a fogyatékossgal jellegének és megélésének egyéni vonásait, az igazi változást azonban az jelentené, ha a fogyatékossgal élők jogai és érdekei nem pusztán eseményszerűen jelennének meg a társadalomban, hanem a mindennapok szerves részét

alkotnák.⁷³ Ennek eszköze a munkaerőpiaci integrálás, amelyet növelni lehet az ésszerű alkalmazkodás követelményének maradéktalan betartása mellett az egyenlő bánásmódot biztosító védőszabályok biztosításával, illetve az előnyben részesítés alkalmazásával. Az előnyben részesítés megvalósulhat országos szinten, kvótarendszer bevezetésével, illetve helyi szinten is. A lokális és kistérségekben tett erőfeszítésekre jó példa az esélyegyenlőségi terv megfogalmazása. Pozitív intézkedés lehet többek között a munkaidő rugalmas beosztása, azaz a munkaidő olyan kialakítása, amely igazodik az érzékeny egészségügyi állapothoz, az egyéni igényekhez, szükségletekhez. A munkavállalók speciális egészségügyi szükségletei kezelhetők több munkaközi szünettel, rugalmasabb munkaidő beosztással.

Nem hagyható figyelmen kívül a befogadó környezet szerepe, azaz a társadalomé, amely tekintetében szintén komplex szemléletváltásra lenne szükség, melynek kiindulási pontjaként az érzékenyítést kellene helyezni a fogyatékos személyekkel kapcsolatban, legyen szó akár mentális vagy fizikális fogyatékosról. A kulcsszó a következetesség. Amennyiben sikerülne ezeket a nem elhanyagolható méretű, ám de alapvető változtatásokat eszközölni, az állam sokkal könnyebben tudná áthidalni, az egészséges és fogyatékosággal élő személyek közti szakadékat, mind szociális, mind kommunikációs értelemben. Szomorú tény, hogy a munkáltatók nagy része inkább fizet, mintsem, hogy fogyatékosággal élő embert foglalkoztasson, illetve, a jelentkezők közül legkevésbé ezen egyéneket alkalmazzák. Erre kiváló megoldást nyújthat Fogyatékoság-barát munkahely cím. Az elismerésre és a logó használatára bármely nyílt munkaerőpiaci munkáltató pályázhat, az üzleti szférából, a közszférából és a non-profit szervezetek köréből egyaránt. A logó ki- és befelé is üzenetértékű: a fogyatékosággal élő emberek felé azt jelzi, hogy érdemes jelentkezniük az adott munkáltatóhoz, a meglévő munkavállalók felé pedig azt, hogy őket is méltányosan fogják kezelni, ha munkavégző képességük csökkenne. Ez egy kiváló kezdeményezés a társadalom érzékenyítésére, mivel ezáltal láthatják a fogyatékos személyt munkavégzése közben, így a már nem idegenkednek a fogyatékoság tényétől a későbbiekben, nő a társadalmi befogadottság.

A fogyatékosággal élők munkaerőpiaci befogadása több oldalról történik, értelemszerűen az eltérő fogyatékoságok és igények eltérő megoldásokat igényelnek. A támogatott foglalkoztatás egyik kiemelendő és támogatandó a hazánkban alkalmazott módszerek közül. A védett foglalkozás keretében álláshoz jutottakon számos területen segítenek: a munkahely

⁷³ LÁSZLÓ Vivien: A fogyatékosággal élők helyzete a munka világában. MultiScience - XXX. microCAD International Multidisciplinary Scientific Conference. (2016) 1-7. o. https://web.unimiskolc.hu/~microcad/publikaciok/2016/E_feliratozva/E_5_Laszlo_Vivien.pdf (letöltés dátuma: 2023.11.28.)

aktivitást és keresetet biztosítanak, közösségépítő erővel is rendelkezi, mivel a közösségbe való visszatérés javíthatja az érintett egészségügyi állapotát.

Mindemellett szeretném kiemelni, hogy fontos a folyamatos állapot ellenőrzés, ezért cselekvőképességében korlátozott munkavállaló mellé célszerű lenne kijelölni egy személyt, aki őt munkavégzésében támogatja és segíti. Tovább növelné a fogyatékossgal élők integrálását, ha például egy cselekvőképességében korlátozott munkavállaló melle segítőnek egy belátási képességgel rendelkező, de egészségügyi állapotát tekintve fogyatékosnak minősülő személyt rendelnének. (Egy egyszerű példával szemléltetve, egy Dawn-kóros munkavállaló mellé segítőnek rendelni egy mozgássérült személyt.)

Véleményem szerint nagyobb hangsúlyt kellene fektetni a szociálisérzékenyítésre, már fiatal kortól, végig kísérve az oktatásban eltöltött idején keresztül a gyermekeknek, így mire ők is kikerülnek a nyílt munkaerőpiacra átfogó ismeretanyaggal fognak rendelkezni arról, milyen kihívásokkal kell szembenéznie egy hozzájuk hasonló, de fogyatékossgal élő munkavállalónak. Ha nőne a társadalmi szerepvállalás mértéke, fellendülne a kutatások és felmérések készítése (melyek egyébként jelen helyzetben nem követik megfelelően nyomon a cselekvőképességében korlátozott személyek életének aspektusait. Pl: foglalkoztatottság, oktatás, lakhatási szempontból) amelyek alapján ésszerű következtetéseket lehetne levonni. Ezek alapján több civil kezdeményezés és szervezet tudna érdemben foglalkozni a problémával, ahogy ezt a Szimbiózis Alapítványon keresztül is láthatjuk. Viszont nem szabad figyelmen kívül hagyni, hogy ez alapvetően nem a civil társadalom, hanem az állam feladata lenne, megteremteni a megfelelő szociális hálót és ezáltal a biztos feltételeket állampolgárai részére állapotuktól függetlenül. Tehát összességében az állami szerepvállalás tekintetében kellene elérni célravezetőbb törekvéseket egy olyan szociális rendszer kiépítésre, mely nem hagyja magára a társadalom peremére szorult csoportokat, biztosít számukra minden olyan területet, amely az önálló életvitelüket viszi előrébb, ennek pedig a legfontosabb pillére maga a foglalkoztatás. Bízom abban, hogy az állam és a jogalkotó képes feloldani az ellentmondásokat és létrehozni egy humánus emberközpontú rendszert, amely kizárja a hátrányos megkülönböztetést, ezáltal növeli a társadalmi egyenlőséget.

Felhasznált források

Szakirodalom

Az alapvető jogok biztosának jelentése az AJB-2618/2012. sz. ügyben

BALÁZS-FÖLDI, E.: Employment Practice of Persons with Disabilities and a Reduced Work Capacity in the Open Labour Market. International Journal of Engineering and Management Sciences. (2016) 1-13. o. <https://doi.org/10.21791/IJEMS.2016.1.4>

BALÁZS-FÖLDI, E.: Fogyatékos személyek diszkriminációja és esélyegyenlősége. Kihívások és válaszok: tanulmányok a szociálpedagógia területéről. Debreceni Egyetemi Kiadó, Debrecen, (2017) 79-99. o.

BÁRD Petra: „A fogyatékossgal élő személyek jogai” (2019) 5. o. <http://ijoten.hu/szocikk/a-fogyatekossgal-elo-szemelyek-jogai>

DEGENER, Theresia: The Definition of Disability in German and Foreign Discrimination Law, Disability Studies Quarterly, (2006) <http://www.dsqsds.org/article/view/696/873>

FAZEKAS, K; ELEK, P; HAJDU, T: A munkavégző képesség mérése és a megváltozott munkaképességű népesség számbavétele Budapest, Magyarország: Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont (2020).

FERENCZ Jácint - SZABÓ Imre Szilárd: "Atipikus munkajogviszonyok" Internetes Jogtudományi Enciklopédia (2023). <http://ijoten.hu/szocikk/atipikus-munkajogviszonyok>

HALMOS Szilvia: A fogyatékossg orvosi és társadalmi modelljének szintézise, különösen a munkajog területén, téziszfüzet, Budapest (2017)

HALMOS Szilvia: Az értelmi és pszichoszociális fogyatékossgal élő személyek munkajogi jogalanyiságának egyes kérdései IV. MAGYAR MUNKAJOG E-FOLYÓIRAT (2018/1)

HALMOS Szilvia: Szempontok a UN CRPD hazai végrehajtásához, különös tekintettel az egyezmény 19. cikkére (a fogyatékos személyek önálló életvitelhez és közösségbe való befogadáshoz való joga) I. ACTA HUMANA: HUNGARIAN CENTRE FOR HUMAN RIGHTS PUBLICATIONS, (2016)

HALMOS, Szilvia: *Szempontok a UN CRPD hazai végrehajtásához, különös tekintettel az egyezmény 19. cikkére (a fogyatékos személyek önálló életvitelhez és közösségbe való befogadáshoz való joga) I.* ACTA HUMANA: HUNGARIAN CENTRE FOR HUMAN RIGHTS PUBLICATIONS, (2016) 75-102. o.

HOFFMAN István, GULYA Fruzsina, TŐKEY Balázs: A nagykorúak cselekvőképességének korlátozása - hazai jogi keretek és az azzal kapcsolatos főbb adatok. KÖZJOGI SZEMLE, 2020/1 22.-33. o. (9-o)

JAKAB Nóra – Az egyenlő bánásmód nemzetközi, európai és magyar összefüggései, Bíbor kiadó, (2016), Miskolc

JAKAB Nóra: A cselekvőképesség elméleti háttere és munkajog kérdései. PhD-értekezés. Miskolc, Deák Ferenc Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, (2011)

JAKAB Nóra: A CSELEKVŐKÉPESSÉG ELMÉLETI HÁTTERE ÉS MUNKAJOGI KÉRDÉSEI, PhD. ÉRTEKEZÉS TÉZISEI, Miskolc (2001)

JAKAB Nóra, PRUGBERGER Tamás *A jogalanyiség általános és munkajogi kérdései.* Ünnepi tanulmányok Bíró György professzor 60. születésnapjára. Novotni Alapítvány, Miskolc, (2015)

KOZMA Ágnes, PETRI Gábor, BERNÁT Anikó: Kiszolgáltatottság és stagnálás: fogyatékos emberek társadalmi helyzete a 2010-es években. Társadalmi riport 2020. Társadalmi Kutató Intézet, Budapest (2020)

KSH (2009): Társadalmi jellemzők és ellátórendszerek, 2008. Központi Statisztikai Hivatal. Budapest, <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/tarsjell/tarsjell08.pdf>

KSH (2009): Társadalmi jellemzők és ellátórendszerek, 2008. Központi Statisztikai Hivatal. Budapest,

LÁSZLÓ Gyula: Foglalkoztatáspolitikai. Budapest: Wolters Kluwer Hungary Kft. (2021) <https://doi.org/10.55413/9789632959764>

LÁSZLÓ Vivien: A fogyatékossgal élők helyzete a munka világában. MultiScience - XXX. microCAD International Multidisciplinary Scientific Conference. (2016)

LIPTÁK Katalin – JOBBÁGY Fanny: A szociális gazdasági szektor elemzése a Szimbiózis Alapítvány példáján keresztül, Észak-magyarországi Stratégiai Füzetek XVIII. évf. 2021 különszám 159. old

MASCHKE Michael: Fogyatékossgapolitika az Európai Unióban. Eötvös Lóránd Tudományegyetem Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar, Budapest, Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung : SozialKompass Europa: Soziale Sicherheit in Europa im Vergleich. Bonn, Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung, (2010)

MEGYERI Nóra: A cselekvőképesség szabályozásának új irányai. In: FAZEKAS Marianna (szerk.): Jogi Tanulmányok 2014, Jogtudományi előadások az Eötvös Loránd Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar Doktori Iskolájának jubileumi konferenciáján, 2014. június 13. Budapest: ELTE ÁJK Doktori Iskola (2014).

A Munka Törvénykönyvének magyarázata. ORAC Kiadó, (2023)

PESZEKI, Dorina. "Kutatás a participativitás, az önérvényesítés és a könnyen érthető kommunikáció jegyében." (2021).

PETRUS József, SZABÓ Erika: Megváltozott munkaképességű, illetve fogyatékossgal élő személyek a munkaerőpiacon, foglalkoztatásuk munkavédelmi és munkaügyi kérdései. (2020) <file:///C:/Users/Hp/Downloads/munkavedelmi-kiadvany-fogyatekossgal-elo-szemelyek.pdf>

VERDES Tamás, SCHARLE Ágota, VÁRADI Balázs: Intézet helyett. A fogyatékos személyeket támogató szociálpolitika megújításának lehetséges irányairól. Budapest Intézet – Társaság a

Hivatkozott jogforrások

11/2014. (IV. 4.) AB határozat

1985. évi 9. törvényerejű rendelet

1993. évi III. törvény a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról

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

2001. évi XV. törvény a cselekvőképességgel, gondnoksággal összefüggő egyes törvények módosításáról

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

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

2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről

A Munka Törvénykönyve kommentárja (2012. évi I. törvény)

2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről

33/1998. (VI. 24.) NM rendelet

36/2000. (X. 27.) AB határozat

A fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló Egyezmény CRPD/C/HUN/IR/1

Egyéb források

Melléklet az ENSZ Fogyatékkal Élő Személyek Jogairól szóló Egyezményével kapcsolatos időszakos felülvizsgálata nyomán készült javaslatcsomaghoz: https://emberijogok.kormany.hu/download/5/71/32000/Javaslatcsomag_Melleklet_EJMCS_Fogyatekossagugyi_TMCS_2018_05_22.pdf

SZIMBIÓZIS ALAPÍTÁVÁNY honlapja: <https://szimbiozis.net/>

Tájékoztató a gondnoksággal kapcsolatos eljárásokról: https://www.ijesz.hu/UserFiles/gondnoksag_v08.pdf