

3. SZÁMÚ MELLÉKLET (A PÁLYAMUNKA BORÍTÓLAPJÁNAK MINTÁJA)



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

Budapest, 2025. március 24–26.

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



**A fogyatékkal élő munkavállalók munkaerőpiaci
felzárkóztatásának egyes lehetőségei**

**Kézirat lezárásának dátuma:
2024. április 2.**

Nyilatkozat mesterséges intelligencia használatáról

A IV.fejezetben a Google Forms által készített diagramokat használtam szemléltetésképp.

„Sérültnék születni, azzá válni lehet feladat, áldás, szerencsétlenség, kiváltság, átok. S hogy melyik, azaz adott sérültet körülvevő embereken, a családon és a társadalmon múlik.”

Böszörményi Gyula

Tartalomjegyzék

Bevezető gondolatok és problémafelvetés	1
I.Fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű munkavállaló közti különbségek.....	3
1.1.A fogyatékossgal élő személyek csoportja	3
1.2.Megváltozott munkaképességű munkavállalók csoportja	5
II.Az Európai Unió és az egyenlő bánásmód előmozdítása	7
2.1.Az egyenlő bánásmód előmozdítása általában	7
2.2.A munkavállaló fogalom problematikái az Európai Unión belül	9
2.3.Az Európai Unió Alapjogi Chartája és az egyenlőség	10
2.4.A 2000/78/EK Faji irányelv.....	11
2.4.1.Bizonyítási teher a 2000/78/EK Faji Irányelv alapján	12
2.5.Összefoglalás az Európai Unió tevékenységéről az egyenlő bánásmód előmozdítása jegyében.....	13
III.Magyarország és a fogyatékossgal élő munkavállalók	15
3.1.Ésszerű alkalmazkodás követelménye és alkalmazhatósága a gyakorlatban	16
3.2.Fordított bizonyítási eljárás és annak anomáliái	18
3.3.Látássérült munkavállalókkal szembeni hátrányos megkülönböztetés	19
3.4.Hallássérült munkavállalókkal szembeni hátrányos megkülönböztetés	20
3.5.Összefoglalás a Magyarországon élő fogyatékos személyek munkaerőpiaci lehetőségeiről.....	22
IV.Kérdőíves kutatás eredményei.....	23
V.Megoldási javaslataim.....	26
5.1.A munkáltatók ösztönzése.....	26
5.2.A bizonyítási szabályok átalakítása.....	27
5.3.Szigorúbb szankciók alkalmazása jogsértés esetén	27
VI.Összefoglalás a kutatási eredményeimről.....	29
Irodalomjegyzék.....	31
Internetes hivatkozások.....	33
Jogszabály jegyzék.....	34
Ábrajegyzék.....	35

Bevezető gondolatok és problémafelvetés

Milyen kilátásai vannak jelenleg egy fogyatékossgal élő személynek a munkaerőpiacon? Napjainkban megfigyelhető tendencia alapján, nehéz helyzetben találják magukat a védett tulajdonsággal rendelkezők. Ennek oka abban rejlik, hogy a munkáltatók a tökéletesen teljesítő embereket részesítik előnyben. Ezt többek között annak is betudható, hogy a jog nem kényszeríti ki jelenlegi formájában azt, hogy a fogyatékossgal élők is munkához jussanak. Ezáltal háttérbe szorúlnak, pedig sok esetben ők is képesek lennének ugyanúgy ellátni az adott feladatot, mint egészséges társaik.

Dolgozatom mottója hűen mutatja azt, ami bennem a kutatásom során megfogalmazódott. A fogyatékossgal élők helyzete lehet szerencsétlen, kiváltságos, de áldott is. Az, hogy ezek közül melyik fog megvalósulni a „sérült” személyeket körülvevő embereken múlik, nemcsak a családon, hanem a társadalmon is. Ennek fényében a fogyatékossgal élő személyek jelenlegi nehéz helyzete és megoldása nagyban függ a társadalmi megítéléstől és a jogszabályi háttértől. Ez természetesen nem csupán a munkajog területén releváns, hanem az élet számos más oldalán is, viszont a dolgozatomban csak a munkaerőpiaci helyzetet helyeztem előtérbe.

Sokszor még az egészséges egyénekekkel is előfordulhat, hogy hátránnyal indulnak egy-egy helyzetben másokhoz képest, amely számukra természetesen kellemetlen helyzetet eredményez. Az ilyen esetekkel viszont a fogyatékossgal élő személyek szinte minden egyes nap találkoznak a munka világában.

Meg kell említenem, hogy a védett tulajdonságok közül a fogyatékossgal élők csoportjának helyzete a legnehezebb és a legösszetettebb. Miért gondolom így? Gondoljunk csak bele abba, milyen nehéz elhelyezkedni egy vak személynek vagy egy teljesen mozgásképtelennek, amikor a legtöbb munkahelyen ezekre a képességekre szükség van.

Lehetőségeik ennek értelmében eleve korlátozottabb, mint másoknak. Másik fontos szempont, amely miatt fontosnak tartom a csoport kiemelését, azok az adatok. Magyarországon jelenleg közel egy millió személy él a fogyatékossgal bármely formájával.¹ A szám magába foglalja

¹ Központi Statisztikai Hivatal, Fogyatékossgal élők vármegye és régió szerint, https://www.ksh.hu/nepszamlalas/tablak_fogyatekossag (2024.március 5.)

azokat az állampolgárokat is, akik még nem a munkaerőpiac aktív résztvevői, azonban később ők is azzá fognak válni, ez a folyamat megkerülhetetlen.

Ha visszatekintünk a múltba, egyértelműen láthatjuk azt, hogy az egyes korok, kultúrák teljesen eltérően gondolkoztak a fogyatékoság kérdéséről.² Ami legelőször szembetűnik ma is, az a fogyatékoság-történeti szakirodalom szinte teljes hiánya.³ Kutatásom során azt tapasztaltam, hogy a szakirodalom nem fektet nagy hangsúlyt a fogyatékosággal élők történetére és az egyes időszakok szerinti megítélésükre sem. Azonban azt kijelenthetjük, hogy legtöbbször a megítélésük nem pozitív. A 21. században Európa-szerte eltérő helyzetek uralkodnak, de véleményem szerint még az egyes országokon belül is eltérő a fogyatékosággal élők helyzete, mivel a társadalom e tekintetben megosztott. Az esélyegyenlőséget elsősorban a férfiak és nők közötti helyzetekre lebontva vizsgálták, kezdetben az 1970-es években jogi szabályozással is. Ebből is látszik, a fogyatékosággal élők helyzetét a múltban sem kezelték kiemelten.

A fogyatékosággal élők köréből a történelem folyamán számos ember a világ sokféle részéről már bizonyította azt, hogy ők is képesek maradandót alkotni és még jobbak is tudnak lenni, ha engedik nekik megtalálni a területet, amiben igazán jók és tehetségesek.

Gondoljunk csak abba bele, mi lett volna, ha Beethovent nem hagyják komponálni, mennyi remekművel lennénk most szegényebbek. Nemcsak zenében, de képzőművészetben is rengeteg remekművet találunk, amit fogyatékosok alkottak, például ilyen művész volt Frida Kahló, aki mindössze 6 éves volt, amikor megbetegedett. Mindezek ellenére ő volt az első latin-amerikai művész, akinek képeit a párizsi Louvre megvásárolta.

A fogyatékoság olyan állapot, melyet el kell fogadnunk és meg kell találnunk a helyes utat az együttélés felé. Mi jelenti a legnagyobb problémát, mi gátolja a legjobban a fogyatékosággal élőket az előbbre jutásban? Hogyan lehetne helyzetüket megkönnyíteni, munkához jutásukat elősegíteni? Milyen lépésekkel lehetne hatékonyabb szabályozást létrehozni a csoport tagjainak védelméhez? Kutatásom során ezekre a kérdésekre keresem a választ.

²KÖNCZEI György-*Adalékok a fogyatékoság történetéhez és antropológiájához*, Print 2000 Nyomda, Budapest, 2004., 113.o.

³HEGEDÜS Lajos, FICSORNÉ Kurunczi Margit, SZEPESSYÉ Judik Dorottya, PAJOR Emese, KÖNCZEI György: *A fogyatékoságügy hazai és nemzetközi története*, Jegyzet, Eötvös Loránd Tudományegyetem Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar, Budapest, 2009., 176.o.

I.Fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű munkavállaló közti különbségek

A téma kifejtését megelőzően fontosnak tartom meghatározni azt, hogy ki minősül a jelenlegi magyar szabályozás alapján *fogyatékossgal élő személynek* és kik jelentik a *megváltozott munkaképességű munkavállalók* népes csoportját. A hétköznapiak során gyakran szinonimaként használják ezeket a fogalmakat, azonban jelentéseik teljesen eltérnek egymástól a valóságban. Nemcsak a fogalmak jelentése különbözik, hanem az egyes munkavállalói csoportokra vonatkozó jogok is. Ezáltal megkerülhetetlen elkülöníteni őket egymástól.

1.1.A fogyatékossgal élő személyek csoportja

Kutatásaim során meglepő adatokkal találkoztam a fogyatékossgal élő személyek számát tekintve, nemcsak hazai és Európai Unió szinten, hanem az egész világot vizsgálva is. Ezen számok ismeretében kijelenthetem, hogy a probléma világméretűvé nőtte ki magát, a helyzet megoldása kiemelt jelentőségű.

A fogalom meghatározása nehéz feladat a rengeteg jog és szakterületnek köszönhetően. Minden területen más és más meghatározásokat találunk, ami betudható annak, hogy az egyes szakterületek másfajta megközelítésből próbálják meg behatárolni a kifejezéseket. További érdekesség, hogy az 1961 előtt született nemzetközi emberi jogi dokumentumok egyike sem nevesíti a fogyatékossgot.⁴ Az ezt követő évtizedekben elfogadott emberi jogi dokumentumok a fogyatékossgügyi mozgalmaknak köszönhetik létrejöttüket.

Az Európai Unió joggyakorlatát tekintve a *Chacón Navas* ügy vonatkozásában állapította meg, kit tekinthetünk fogyatékosnak. Erre adott válaszáat a 2000/78/EK irányelvben rögzített fogalom meghatározásra alapozták.⁵ Az Európai Bíróság döntése értelmében a fogyatékossg: „olyan korlátozottságként értendő, amely különösen valamilyen testi, szellemi vagy lelki ártalmon alapul, és az érintettet akadályozza a szakmai életben való részvételben.” Ebből következően a fogyatékossg nem azonosítható betegséggel, tehát az a személy, akinek kizárólag betegség miatt szüntették meg munkaviszonyát, nem tartozik az irányelv tilalmának hatálya alá. Ezzel a Bíróság átfogó meghatározást adott a csoport tagjaira nézve.

⁴ Council of Europe Portal, <https://www.coe.int/hu/web/compass/disability-and-disablism> (2024.február 25.)

⁵HADI Nikolett: Az Európai Unió fogyatékossgal élő személyekre vonatkozó szabályozásának alappillérei, *Európai Jog*, 2011.5.szám., 18-27.o

A *fogyatékos személyek jogairól szóló törvény* szerint fogyatékos az a személy, aki érzékszervi, így különösen látás, hallás-mozgásszervi, értelmi képességeit jelentős mértékben vagy egyáltalán nem birtokolja, illetve kommunikációjában számottevően korlátozott, és ez számára tartós *hátrányt* jelent a társadalomban való aktív részvétel során.⁶ Egy másfajta megközelítés szerint: „A fogyatékoság okozója lehet fizikai, értelmi vagy érzékszervi károsodás, egészségi állapot vagy lelki betegség. Ezek a károsodások vagy betegségek állandó vagy átmeneti természetűek is lehetnek.”⁷ Egy másik megközelítés szerint, „egészségügyi problémává szűkíti le a fogyatékoságot.”⁸

További megközelítés alapján a fogyatékoság miatt az emberi funkciók, szenzoros, motoros, mentális, mint a járás, látás és beszéd részleges vagy teljes, átmeneti vagy végleges zavara.⁹ Érdekes elgondolás véleményem szerint *Münnich Ákos* gondolata, amely szerint a munkaképtelenség nagymértékben kontextus-függő, nem az egyén veleszületett jellegzetessége.¹⁰

Nemzetközi szinten az első nagy lépés 1980-ban született meg, amikor az *Egészségügyi Világszervezet* tartalmilag és fokozati szempontból három alapkategóriát különített el. Ennek értelmében, a károsodás valamilyen biológiai vagy pszichológiai hiányt jelent. A fogyatékoság meghatározott tevékenységek elvégzésére való csökkent vagy módosult képesség. A hátrány károsodásból vagy fogyatékoságból eredő társadalmi hátulütő.¹¹ Ezt a fajta megközelítést rengeteg kritika érte, főleg annak orvosi jellegét vonták kétségbe. A WHO 1997-ben újrafogalmazta definícióját, melynek kiindulópontja az egészség, de megjelenik mellette a környezeti körülményekből bekövetkező akadályozottság is. Ezt követően a WHO kiemeli, hogy a környezetnek segítőkészen kell hozzáállni a fogyatékosággal élő személyekhez.

A fogyatékosággal élő személyek csoportjait az alábbi felsorolás alapján lehet meghatározni:

- a) értelmi fogyatékosággal élők
- b) látássérültek

⁶ 1998. évi XXVI. törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról (továbbiakban Fot.)

⁷ MEOSZ HUNGARY-A *fogyatékosággal élő emberek esélye: esélyegyenlőségek alapvető szabályai*, 6.o.

⁸ BERSZÁN Lidia-Fogyatékoság és családvilágok, Litexim Kft., 2008., 56.o.

⁹ LÁSZLÓ Gyula (szerk.): *Foglalkoztatáspolitikai sajátos világa-A foglalkoztatáspolitikai eszközök változatai*, Wolters Kluwer Hungary Kft., Budapest, 2021.

¹⁰ MÜNNICH Ákos-Gyakorlati megfontolások és kutatási tapasztalatok a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásában, Didakt Kft., Debrecen, 2008. 12.o.

¹¹ KOVÁTS András-TAUSZ Katalin-Gyorsjelentés a fogyatékos emberek helyzetéről, Szociális Szakmai Szövetség, Budapest, 1997. 5.o.

- c) hallássérültek
- d) mozgáskorlátozottak
- e) beszédben akadályozottak
- f) viselkedési zavarokkal küzdők
- g) több fogyatékoság együttes előfordulása esetén halmozottan fogyatékossgal élő személyek.

Hazai szabályozás szintjén az 1998.évi XXVI. törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló törvény rendelkezik a csoport tagjairól.¹² A fogalom meghatározásának problémáját tovább tetőzi az, hogy a fogyatékossgal rokon definíciókban összekeverednek a fogalmi elemek és a jogosultsági feltételek is.¹³ Fontos megemlítenem, hogy a fogyatékossgal élő személy olyan betegségben vagy betegség által okozott szövődményben szenved, amelyeket orvosi eljárásokkal sem lehet befolyásolni.¹⁴

1.2.Megváltozott munkaképességű munkavállalók csoportja

Ez a fajta megközelítés magába foglalja azokat a munkavállalókat, akik korábbi munkakörüket teljesen vagy részben nem képesek többé ellátni. Ide tartoznak az *egészségkárosodott személyek* és a *fogyatékossgal élők* is.¹⁵ A korábbi munkakör kiemelése abból a szempontból lényeges körülmény ebben az esetben, mert ebből kifolyólag nem fedik le a fogyatékossgal élő személyek teljes körét. Erre az Alapvető Jogok Biztosának egy 2010-ben készült jelentése is kitért.¹⁶ Fontos kiemelni, hogy a társadalmunk ezen csoportjánál fennálló egészségkárosodás leginkább a munkaerő-piacon korlátozza a csoport tagjait.

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet a megváltozott munkaképességű személyek körében az alábbi meghatározást használja:

„Az a személy, akinek állásszerzési, állásban maradási és előmeneteli kilátásai lényegesen romlottak, testi vagy értelmi képességeinek hivatalosan megállapított megváltozása miatt.” Ez a meghatározás csak a testi vagy értelmi képességek megváltozását nem tekinti

¹² 1998.évi XXVI. törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról (a továbbiakban Fot.)

¹³ HALMOS Szilvia-A fogyatékossgal orvosi és társadalmi modelljének szintézise, különösen a munkajog területén, doktori értekezés tézisei, Budapest, 2016.

¹⁴ GORDOSNÉ Szabó Anna: *Bevezetés a gyógypedagógiába*, Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest, 1999.,23.o.

¹⁵ CSAPÓ Beatrix-*Megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatása- gazdasági és társadalmi előny*, Tájékoztató kiadvány munkáltatók részére, Egyetemi Nyomda, Gödöllő, 2001. 8.o.

¹⁶ JAKAB Nóra-PRUGBERGER Tamás-*A foglalkoztatás elősegítése és igazgatás joga*, Bíbor Kiadó, Miskolc, 2013., 159.o.

fogyatékosnak, csakis abban az esetben minősíti annak, ha ezek valóban akadályozó tényezőként játszanak közre a munka vállalásban vagy annak elvégzésében.¹⁷

Hazai szabályozás szintjén a 2011. évi CXCI. törvény határozza meg a megváltozott munkaképességű személyi körét, ennek értelmében azok a személyek sorolhatók ide, akinek az egészségi állapota a rehabilitációs hatóság komplex minősítése alapján 60%-os vagy kisebb mértékű.¹⁸

¹⁷ HORVÁTH Péter-*A fogyatékkal élők, Esélyegyenlőségek a mai Magyarországon*, Bolko-Print Kft. Pécs, 2013., 180.o.

¹⁸ 2011.évi CXCI. törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról, 2.§ (a továbbiakban:2011. évi CXCI. törvény)

II. Az Európai Unió és az egyenlő bánásmód előmozdítása

2.1. Az egyenlő bánásmód előmozdítása általában

Az Unióban minden hatodik ember fogyatékossgal él.¹⁹ Ez azt jelenti, hogy mintegy 80 millió embert érint, akik a legtöbb esetben nem képesek teljes mértékben részt venni a társadalom és a gazdaság életében sem.²⁰ Erre a tényre az Európai Tanács is felhívja a figyelmet.²¹ Ennek okán az Unió jogában az egyenlőség elve központi alapelvnek mondható, de nemcsak a fogyatékossgal élő személyek vonatkozásában.²²

Az Európai Unió joggyakorlata determináló jelentőséggel bír a hazai jogértelmezésre is, hiszen nagyrészt ez adja a szabályozásunk alapját. Gyakran előfordul azonban a tagállamokban, hogy a fogyatékossgal élő emberek helyzete, önálló életvitelének kialakítása és a társadalomban való aktív részvétele akadályokba ütközik. Számos nehézséggel meg kell küzdeniük az alapvető jogaik gyakorlása során.²³ Véleményem szerint ennek egyik oka a meglévő szabályozás be nem tartatása, ezenkívül a munkavállalók nem megfelelő tájékozódottsága.

Ezenkívül meg kell említenem azt is, hogy a fogyatékossgal élő munkavállalók helyzete jóval komplexebb, mint más védett tulajdonsággal élő munkavállalói csoportoké. Ennek oka, hogy a jogalkotó az ilyen védett tulajdonsággal rendelkező munkavállalók esetében nem arra helyezi a hangsúlyt minden esetben, hogy egyenlő jogokat biztosítson számukra, hanem a hátrányaik csökkentésére fókuszál és kevésbé az alapvető jogokra.²⁴

Hozzájárul a probléma nagyságához az a tény is, amely szerint meghatározott munkahelyek betöltéséhez olyan képességekkel kell rendelkeznie a munkavállalónak, amellyel egy sérült személy nem bír. Gondolok itt arra, hogy értelemszerűen tűzoltó, rendőr, mentős nem lehet olyan személy, aki mozgáskorlátozott vagy látássérült. Ezáltal rengeteg lehetőségtől már eleve elesnek a védett csoport tagjai.

¹⁹ HADI Nikolett: *i.m.*18.o.

²⁰ HADI: *i.m.*20.o.

²¹ Európai Tanács, Infografika-Fogyatékossgal az EU-ban: tények és szám adatok, <https://www.consilium.europa.eu/hu/infographics/disability-eu-facts-figures/> (a letöltés ideje: 2024.03.05.)

²² HUNGLER Sára, GELLERNÉ Lukács Éva, PETROVICS Zoltán, DUDÁS Katalin-Az Európai Unió szociális és munkajoga, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2020, 157.o.

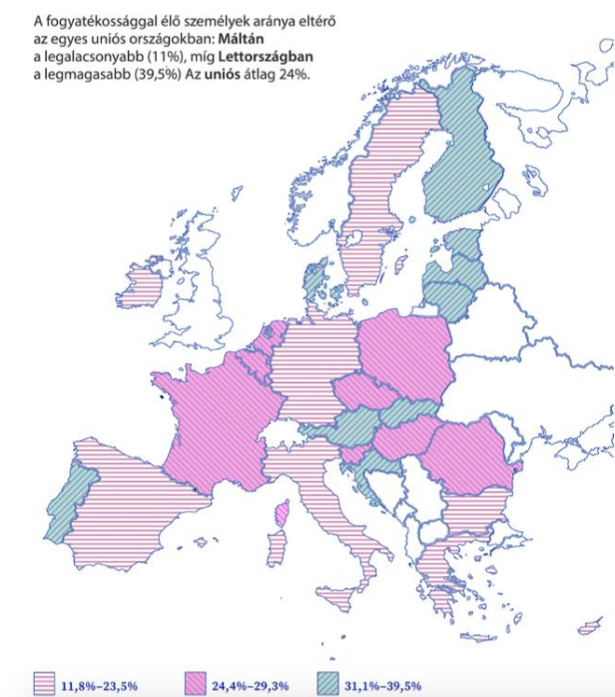
²³ HADI Nikolett: A rehabilitáció és az ésszerű alkalmazkodás, *Európai Jog*, 2013.,4. szám, 9.o.

²⁴ HADI: *i.m.*, 159.o.

Kutatásom során a tagállamokat külön-külön vizsgáltam abban a tekintetben, hogy hány fogyatékossgal élő személy él az egyes országokban. Ha azt vizsgáljuk, hogy mely országokban található a legkevesebb és a legtöbb fogyatékossgal élő személy, a legalacsonyabb adatot Máltán találjuk, a legmagasabbat pedig Lettországban. Az uniós átlag százalékban kifejezve 24%. Hazánk, Magyarország a középmezőnyben helyezkedik el a tagállamokat tekintve, mivel ez az adat 24,4-29,3% között mozog.²⁵

Az Európai Unió Tanács honlapján arra hívja fel a figyelmet, hogy a fogyatékossgal élők száma a következő években tovább fog emelkedni, köszönhetően az Európai Unió öregedő népességének és a krónikus betegségek kialakulása miatt. Véleményem szerint ez további, illetve átfogóbb jellegű szabályozás szükségességét sürgeti majd a közeljövőben.

Az alábbi ábrán láthatóak az egyes tagállamok adatai a fogyatékossgal arányát tekintve:



I.ábra ²⁶

Uniós viszonyok a fogyatékossgal élő személyek vonatkozásában

²⁵ Európai Tanács, Infografika-Fogyatékossgal az Eu-ban: tények és számadatok, <https://www.consilium.europa.eu/hu/infographics/disability-eu-facts-figures/> (2023. március 5.)

²⁶ Európai Tanács, Infografika-Fogyatékossgal az Eu-ban: tények és számadatok <https://www.consilium.europa.eu/hu/infographics/disability-eu-facts-figures/> letöltés ideje: 2023.10.03.

2.2.A munkavállaló fogalom problematikái az Európai Unión belül

A munkaerő szabad áramlásának koncepciója okán szükséges meghatározni azt, hogy Unión belül ki minősül munkavállalónak. A meghatározás lényeges, hiszen a tartózkodási jogosultság mellett más széles körű jogosultságokkal élhetnek a munkavállalók az EU-n belül. Az objektív kritériumokat az *EuB a Lawrie Blum-üggyel* kapcsolatban fejtette ki részletesen.²⁷

Ez az ügy jelentette az áttörést, másik nevén „*Lawrie-Blum*” *formulának* is nevezik.²⁸ Jelentőségét a döntésnek az adja, hogy a Bíróság nem csupán körülírta a munkavállaló pontosabb megnevezését, hanem a munkavállaló jogát elhatárolta az ön. önfoglalkoztató jogállásától.

Ennek alapján a munkaviszony egy személy által, meghatározott ideig, egy másik személy számára és irányítása alatt díjazás ellenében végzett tevékenység. Ebből következően közömbös a belső jog által meghatározott munkaviszony formái. A tevékenységnek valós és tényleges gazdasági tevékenységnek kell lennie.

Azonban az Európai Unión belül a munkavállaló személyek jogállása problematikákat okozott, nemcsak az uniós szinten, de hazai viszonylatban is. A technológiai fejlődés és az egyre nagyobb mértékű koncentráció, emellett a befektetések és a kockázatok racionalizálódása olyan szerkezeti változást indukáltak, amiről a munkajogban még mindig nem kellő hangsúllyal esik szó.²⁹ Ennek oka a munkáltatói struktúra átalakulása, amely következménye a vállalkozási kultúra megváltozásának.

Az általam vizsgált fogyatékossgal élő munkavállalók helyzetét tovább nehezíti ez a probléma, mivel a munkavállaló fogalmának meghatározása kiemelkedő jelentőségű az egyenlő bánásmód területén.³⁰ Az Európai Unió Bíróságának fogalom meghatározása miatt felmerül az a probléma, hogy túl tágan értelmezi a munkavállalók fogalmát a tagállamok belső jogához viszonyítva. A meghatározás lehetővé teszi, hogy a munkajogviszony számos típusa beleférjen a definícióba. Ahogy azt *Weltner Andor* 1978-ban már leírta, hogy a munkaviszony

²⁷ C-66/85 sz. *Lawrie Blum-ügy*, A Bíróság július 3.-i ítélete, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=ecli%3AECLI%3AEU%3AC%3A1986%3A284> (2024.március 5.)

²⁸ REBHANN, Robert: Die Arbeitnehmerbegriffe des Unionsrechts in der neueren Judikatur des EuGH, *Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 2012/1,9-11.

²⁹ Kiss György: A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problematikája az Európai Unióban és e jogállás szabályozásának hiánya a Munka Törvénykönyvében, *Jogtudományi Közlöny*, 2013.1. szám 1-14.o.

³⁰ Kiss György: *i.m.*, 1-14.o.

és a polgári jogviszonyok elhatárolását megnehezíti, hogy köztük úgynevezett „úszó határok vannak”³¹, ez a probléma az uniós gyakorlatban is jelentkezett.

2.3. Az Európai Unió Alapjogi Chartája és az egyenlőség

Véleményem szerint az *Európai Unióban* elengedhetetlen az alapvető jogok biztosítása mindenki számára, mivel egy társadalom csak ennek megfelelően tud helyesen működni. A diszkriminációt teljes mértékben ki kell zárni a munkaerőpiacról, mindenki számára egyenlő jogokat kell biztosítani. Mégis sok esetben következik be jogsértés. Találó módon az uniós jogot, közösségi jognak is szokás nevezni, mivel átmenetet képez a nemzetközi jog és a nemzeti jogrendszerek között, így önálló jogterületről van szó.³² Ezzel is mutatja a jogalkotó az Unió jellegét, hogy egy közösségről van szó, amiben együttműködésre van szükség.

Az *Európai Unió Alapjogi Chartájának* III. fejezetében találjuk az egyenlőség témakörét, ahol kiemelésre került a fogyatékossgal élő személyek védelme, ezenkívül beilleszkedésük elősegítése. A Charta 26. cikke és a 21. cikke általánosságban nézve tilt mindenfajta megkülönböztetést. Itt a védett tulajdonságok is említésre kerülnek, nevezetesen a faj, szín, nem, genetikai tulajdonság, vallás, *fogyatékossg*, politikai vagy más világnézeti vélemény, szexuális irányultság.

Kiemelkedő szerepe van, hogy a Chartában foglalt jogok korszerű módon kerültek összegyűjtésre, valamint a „részjogosítványok kifejtése esetenként újszerű eredményekkel járt”.³³ Ezt a fajta megközelítést példázza a Charta fogyatékossgal élő személyekre vonatkozó szabályozása.

A preambulum alapján az Alapjogi Konvent a jogok természete szerint hat érték mentén sorolja be az alapvető jogokat. Ezek közé tartozik többek között a méltóság, a szabadság, a szolidaritás, az uniós polgárság, az igazságosság és természetesen az *egyenlőség* is. A fogyatékossgal élő személyeket is megilleti az előbbieken megnevezett értékek, rangsor nem állítható fel, mindenki számára kell biztosítani ugyanolyan mértékben az alapvető jogosultságokat.

³¹ WELTNER Andor: *A magyar munkajog*, Budapest, 1978. 103.o.

³² BALOGH Lídia, KÁDÁR András Kristóf, MAJTÉNYI Balázs, PAP András László- *Antidiszkriminációs és esélyegyenlőségi alapismeretek*, L'Harmattan kiadó, Budapest, 2010, 43.o.

³³ CHRONOWSKI-DRINÓCZI-KOCSIS-ZELLER: EUSz. 6. cikk magyarázata, kézirat, 2010.

Problémát jelent továbbá, hogy az Európai Unió tagállamai egymástól különbözően kezelik a fogyatékossgal élő személyek jogait a különböző jogterületeken, így természetesen a munkajogban is. A *kontinentális jogrendszerű* európai országokban tradicionálisan a szociális ellátásokat helyezik előtérbe, ezzel szemben az *angolszász jogrendszerekben* a fogyatékossgal élő személyek a társadalom többi tagjával való egyenlő kezelését.³⁴ A Chartában azonban mindkét koncepció helyet kapott.

A Charta fogyatékossgal élő személyekről szóló részében azonban a betegség, a gondoskodásra utaltság kifejezések kerülnek előtérbe, nem pedig az elhelyezkedésük elősegítése, amennyiben az lehetséges. Továbbá a munka világa a mindennapjaik része, az önmagukról való gondoskodás rendkívül fontos.

Ebből kifolyólag, hogy az elhelyezkedésükkel nem foglalkozik a jogalkotó kellőképp még több jogsértés bekövetkezését teszi lehetővé. A Charta 26. cikke alapján az „Unió elismeri és tiszteletben tartja a fogyatékkal élő személyek jogát az önállóságuk, társadalmi és foglalkozási beilleszkedésük, valamint a közösség életében való részvételük biztosítását célzó intézkedésekre.”³⁵

2.4.A 2000/78/EK Faji irányelv

Az irányelvet 2000. novemberében fogadta el a Tanács az *Amszterdami Szerződés* 13. cikke alapján.³⁶ Az irányelv célja a valláson, meggyőződésen, *fogyatékossgon*, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló diszkrimináció elleni küzdelem a foglalkoztatás terén. Innovatív megoldásnak mondható, mivel korábban az egyenlő bánásmód csak a férfiak és nők közti különbséget tartotta szem előtt. Az Európai Unió működése érdekében nélkülözhetetlen ennek biztosítása, hiszen az EK-Szerződés célkitűzéseinek megvalósítását megghiúsíthatja. Az irányelv meghatározza ugyan, hogy megfelelő gyakorlati intézkedéseket kell tenni a fogyatékosok igényeinek megfelelően, de a gyakorlatban nem teljesülnek az előírt feltételek.

³⁴ HADI Nikolett: Az Európai Unió fogyatékossgal élő személyekre vonatkozó szabályozásának alappillérei, *Európai Jog*, 2011.5.szám, 18-27.o.

³⁵ KUGELMANN Dieter: *Gleichheitsrechte und Gleichheitsgrundsätze*. In: Detlef Merten-Hans-Jürgen Papier (Hrsg.): *Handbuch der Grundrechte in Deutschland und Europa. Band VI/I. Europäische Grundrechte I.*, C.F. Müller Heidelberg-München- Landsberg-Frechen-Hamburg 2010., 1020. o.

³⁶ KOVÁCS Tímea: Az antidiszkriminációs jog útjai és kihívásai az Európai Unióban, 6.o.

Az uniós szabályozást egységesíteni úgy gondolom rendeletekkel lehetne. Mivel a *rendeletek* a hatálybalépésüket követően az összes EU-s tagállamon belül egységesen és automatikusan kell alkalmazni, nincs szükség a nemzeti jogba való átültetésre, teljes egészükben kötelező erővel bírnak, ezzel szemben az irányelvek megvalósítási módját a tagállamok döntésén múlik. Fontos kiemelni, hogy az irányelvek az Európai Unió összes tagállamát kötelezik, de előfordulhatnak kivételek.³⁷ A kivételek szintén problémákat okozhatnak a jogalkalmazás egységességét tekintve.

2.4.1. Bizonyítási teher a 2000/78/EK Faji Irányelv alapján

Az irányelv magába foglalja azt, hogy a bizonyítási teher szabályai megváltoztathatók, amikor a hátrányos megkülönböztetés esetének alapos gyanúja merül fel. Ennek értelmében a bizonyítási teher „visszaszáll” az alperesre, abban az esetben, amikor a hátrányos megkülönböztetés bizonyított. Véleményem szerint ebben az esetben a bizonyítási teher szabályainak nemcsak megváltoztathatónak kell lennie, hanem kötelezően megváltoztathatónak is, hiszen a munkavállaló helyzete sokkal komplikáltabb, mint a munkáltatói oldal. Probléma, hogy ezek az ügyek bonyolultak és kifejezetten érzékeny területet érintenek, mivel gyakorlatilag az emberi méltósághoz való jog is sérül.³⁸

Az Európai Unió joganyagban sem alakult ki egységes értelmezés a mai napig a *bizonyítási teher* megfordításának egységes értelmezése, holott az ezzel kapcsolatban felmerült kérdések eldöntése a diszkriminációval szembeni harc vonatkozásában kulcsfontosságúak.

A vonatkozó jogszabályok értelmében a felperesnek, jelen esetben a munkavállalónak, akinek egyenlő bánásmódhoz való jogát megsértette alperes munkáltató csupán valószínűsítenie kell a jogsértést, nem pedig bizonyítani. A *valószínűsítés* jegyében olyan látszatot kell teremtenie a felperesnek, amelyből diszkriminációra lehet következtetni. Azonban a valószínűsítés és a bizonyítás közötti határ sok esetben közel állnak egymáshoz. A látszat valószínűsítése problémákat vethet fel a munkáltató erősebb pozíciója miatt. Az irányelv alapkoncepciója az áldozatvédelemre, tehát a felperes érdekeinek védelmére épül, azonban ehhez az alapelvhez nem minden esetben van tekintettel a jogalkotó sem.

³⁷ OSZTOVITS András-*EU-JOG*, második aktualizált kiadás, HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest, 2015., 179.o.

³⁸ ZACCARIA Márton Leó: Fordított bizonyítási teher a foglalkoztatási diszkriminációs ügyekben az Európai Unió Bíróságának esetjogában, *Közjogi Szemle*, 2015.3.szám, 42-47.o.

Ennek vizsgálatakor felmerül a kérdés, hogy pontosan mire terjed ki a felperes valószínűsítési kötelezettsége az eljárás során. Az Európai Unió Bíróságának álláspontja alapján már egy nyilvános kijelentés is megalapozhatja a diszkriminációt, ezt azonban a munkáltató nem tudja kimenteni.

A hazai jogrendszerben a Pp. bizonyítási szabályait az egyenlő bánásmód megsértésével kapcsolatos esetekben az Ebktv. írja felül lex specialisként.³⁹

2.5.Összefoglalás az Európai Unió tevékenységéről az egyenlő bánásmód előmozdítása jegyében

Egyértelműen kijelenthető, hogy az Európai Unió által végzett tevékenység az egyenlő bánásmód előmozdítása szempontjából jelentős átalakulásokon, fejlődésen ment keresztül az elmúlt évtizedek alatt. Azonban azt a tényt is ki kell emelni, hogy máig megoldatlan a fogyatékossgal élő munkavállalók helyzete szerte az uniós tagállamokban, emellett a fogyatékossgal élők száma is rohamosan növekszik a különböző betegségeknek köszönhetően. Az Európai Unión belül minden hatodik ember a fogyatékossgal valamely formájával éli mindennapjait, ezért a szabályozás rendkívül sok ember életét tehetné egyszerűbbé. A helyzet komolyságát támasztja alá az a tény, amely alapján az Európai Bizottság adatai szerint a szociális kiadások harmadik legnagyobb kategóriáját a fogyatékossgal élők munkanélküliek segélyezése teszi ki.⁴⁰

Az egységes uniós szabályozás kialakulását több tényező is befolyásolja, így természetesen az egyes tagállamok gazdasági helyzete is közrejátszik a munkaerőpiaci viszonyok kialakulásában.

Elsősorban a *munkavállaló fogalom* egységes meghatározásával foglalkoztam, mivel az erre vonatkozó gyakorlatban is rengeteg eltérést tapasztalhatunk és az ilyen esetekben, ahol a munkavállalót érinti a jogvédelem kulcsfontosságú annak vizsgálata, ki minősül munkavállalónak.

³⁹ JAKAB Nóra, MÉLYPATAKI Gábor, SOLYMOSI-Szekeres Bernadett: Bizonyítási kérdések az egyenlő bánásmód megsértése miatt indított peres ügyekben, *Miskolci Jogi Szemle*, 2021.5.szám, 3.különszám, 237.o.

⁴⁰ BRUCKNER László: *Speciális szakiskolákban végzett fiatalok utógondozása, Fogyatékos gyermekek, tanulók felzárkóztatása*, Orsz. közalapítvány, Budapest, 2007., 4.o.

Másodrészt az *Európai Unió Alapjogi Chartája* a fogyatékoság ügyében nem a foglalkoztatást helyezi előtérbe, hanem az ilyen tulajdonsággal rendelkező személyek ellátását és védelmét. Fontos lenne az egyenlőség előmozdítása érdekében, hogy a foglalkoztatás fontosságára is felhívják a figyelmet annak érdekében, hogy minél többen jussanak munkához.

Harmadrészt vizsgáltam a *2000/78/EK irányelvet* is, ennek fényében a bizonyítási kérdésekkel kapcsolatban is kutatást végeztem. A bizonyítás az egyenlő bánásmód megsértése miatt indított perekben érdekes kérdés, mert ezeknél az eljárástípusoknál megváltozik a bizonyítási teher, tehát úgynevezett fordított bizonyítási eljárási rendet kell lefolytatnia az eljáró bíróságnak. Ezzel kapcsolatban azonban több aggály is felmerül a gyakorlatban. Például az, hogy pontosan mit is kell valószínűsítene a felperesnek, tehát a munkavállalónak és milyen okozati kapcsolatnak kell fennállnia a kifogásolt munkáltatói magatartás és az okozott hátrány között.

Úgy gondolom, hogy az irányelvek helyett inkább rendeletekkel kellene az ilyen helyzeteket kordában tartania az Uniónak, mivel azok nagyobb követelményt támasztanak a tagállamok jogalkotási folyamatai irányába. Ez elősegítené az egységes jogok kialakítását az egyes országok között és kevesebb sérelem érne a fogyatékosággal élő munkavállalók csoportjait Európában.

III. Magyarország és a fogyatékossgal élő munkavállalók

Hazánkban egy 2021-es adat alapján közel egymillió embert érint a fogyatékossg ügye.⁴¹ Ennek fényében az esélyegyenlőség és az egyenlő bánásmód biztosításának kiemelt figyelmet kell fordítani. A hazai szabályozás értelmében akkor valósul meg az egyenlő bánásmód megsértése, amikor a megkülönböztetés hátrányt okoz az érintett személynek, oka egy védett tulajdonság, továbbá a különbségtétel ésszerűtlen és önkényes.⁴²

Már az *Alaptörvényünk* is megfogalmazza a fogyatékossg miatti hátrányban részesítés tilalmát.⁴³ Megfogalmazásra került az is, hogy az adott környezeti akadályok is hozzájárulnak a csoport tagjainak hátrányosabb helyzetéhez.

A magyar jogban az egyenlő bánásmódra vonatkozó uniós előírások átvétele 2003-ban történt meg, az egyenlő bánásmódról és esélyegyenlőségről szóló 2003.évi CXXV. törvény elfogadásával.⁴⁴ „A magyar jogrendszerben az Ebt. hatályba lépését megelőzően a legkiterjedtebb diszkrimináció-ellenes szabályozással és leginkább kidolgozott szankciórendszerrel a munka világában találkozhatunk.”⁴⁵ Ez többek között betudható annak, hogy a munka világa a mindennapjaink szerves része.

Gazdasági tényezőkre is visszavezethető alkalmazások jelentősége, mivel napjainkban is számos betöltetlen pozícióra keresnek a munkáltatók olyan személyt, aki képes ellátni a rá bízott feladatokat. Mivel Magyarország az Európai Unió egyik tagállama, ezért az irányelveket és a különböző uniós jogszabályokat alkalmazni kell. Ezek előírják az országnak, hogy az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani és a fogyatékossgal élő személyek felzárkóztatása kiemelt feladatot képez. Mindezek ellenére hazánkban is gyakran előfordulnak jogsértések.

Kutatásom során vizsgáltam az elmúlt évek alatt felmerült jogsértéseket, amikkel a munkavállalók különböző fórumokhoz fordultak. Kiugróan magasnak bizonyultak a *látássérült*

⁴¹Magyarország Kormánya, December 3. a fogyatékos emberek világnapja <https://kormany.hu/hirek/december-3-a-fogyatekos-emberek-vilagnapja-20211203>, (2024.március 5.)

⁴² GYULAVÁRI Tamás: *Munkajog*, ötödik, átdolgozott kiadás, Budapest, 2022., 86.o.

⁴³ HADI Nikolett: A fogyatékossgal élő személyek védelme az alkotmányi értékek között, *JURA*, 2012.2.szám, 102-111.o.

⁴⁴ KENDE Tamás (szerk.): *Bevezetés az Európai Unió politikáiba*, Wolters Kluwer Kft., 2016, Budapest

⁴⁵ KISS Barnabás-A jog egyenlősége az egyenlőség joga, az egyenjogúság problémája a magyar közjog fejlődésében, Szegedi Egyetemi Kiadó Juhász Gyula Felsőoktatási Kiadó, Szeged, 2006., 148.o.

munkavállalókkal szembeni egyenlőtlen bánásmóddal kapcsolatos esetek, ahol helyzetenként elég volt a gyengénlátás ténye is. A fogyatékossgal élő munkavállalók lehetőségeit tovább rontja további védett tulajdonságok megléte, mint például ahogy az az EBH/3/2011-es számú jogesetben is megfigyelhető, ahol a kérelmező nemcsak látássérült, hanem életkora által is hátrányos helyzetbe került. Azonban a többszörös *diszkrimináció* jelensége egy további probléma, mellyel ebben a dolgozatban nem foglalkozom.

Az egyenlő bánásmód elvének sérelme azonban már az állásinterjú kapcsán felmerülhet. Erre vonatkozóan a saját kutatási eredményeimet is meg kell említenem, ahol a válaszadók 20,6%-a azt válaszolta, hogy fogyatékossgal élő ismerősének már az állásinterjú is problémákat okozhat a munkaerőpiaci elhelyezkedés során. Az EBH/443/2012-es számú jogesetben is ez történt, amikor logisztikai munkakörbe jelentkezett személyt azért küldtek ki az állásinterjúról, mert nem látta rendesen a monitort, mert rásütött a nap. Ezzel kapcsolatban felmerül az ésszerű alkalmazkodás követelménye, amely már uniós szinten is megjelent.

A látássérült munkavállalók szempontjából a vakvezető kutya bevitele a munkahelyre is nehézségeket okozhat a gyakorlatban.

3.1.Ésszerű alkalmazkodás követelménye és alkalmazhatósága a gyakorlatban

Az ésszerű alkalmazkodás története viszonylag rövid múltra tekinthet vissza, mivel először a 20. században az *Amerikai Egyesült Államok* jogalkotásában jelent meg. Igazi áttörést jelentett az, amikor 1990-ben az *Amerikai Fogyatékos Emberekről szóló Törvény*, azaz az *Americans with Disabilities Act a Foglalkoztatás c. fejezetében* először fogalmazta meg ennek követelményét.⁴⁶

Az Unió jogalkotásában a 2000/78/EK irányelv vette át a foglalkoztatás és a hivatás területén az ésszerű alkalmazkodás követelményét, lefektette annak általános kereteit.⁴⁷ Ennek követelménye alapján ésszerű intézkedéseket kell tennie a munkáltatóknak a fogyatékossgal élő személyekkel kapcsolatosan. Biztosítaniuk kell számukra a munkához jutást, a munkában való részvételt, az előmenetelt, az át- vagy továbbképzés lehetőségét, feltéve, ha az ilyen intézkedés aránytalanul nagy terhet ró a munkáltatóra. Ellentmondásos azonban, hogy az irányelv nem teszi egyértelművé, hogy az 5. cikkében foglalt munkáltatói kötelezettség

⁴⁶ Amerikai Fogyatékos Emberekről szóló Törvény (ADA)

⁴⁷ HALMOS Szilvia: Az ésszerű alkalmazkodás követelménye a magyar munkajogban, *Magyar Munkajog E-Folyóirat*, 2014.1.szám, https://hllj.hu/letolt/2014_1/06.pdf (2024.március 5.)

elmulasztása melyik diszkriminációs tényállás kereteibe tartozik. Mikor is akadálymentes az épített környezet? Az 1997. évi LXXXVII. törvény 2.§-a alapján az „épített környezet akkor akadálymentes, ha „annak kényelmes, biztonságos és önálló használata minden ember számára biztosított, ideértve azokat az egészségkárosodott egyéneket vagy ember csoportokat is, akiknek ehhez speciális létesítményekre, eszközökre, illetve műszaki megoldásokra van szükségük.”⁴⁸ Az akadálymentesítés munkavédelem szempontjából sokrétű, lehet akár az megfelelő szélességű közlekedő útvonalak, kerekesszékről elérhető kapcsolók vagy taktilis jelzések a látássérültek részére.⁴⁹

A nemzetközi jogban is megjelent ez a fajta munkáltatói kötelezettség, méghozzá az *ENSZ Fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló egyezményében* és az ehhez kapcsolódó *Fakultatív Jegyzőkönyvben*. Ezt a magyar jogalkotó a 2007.évi XCII. törvénnyel ratifikálta. Az Egyezmény értelmezése alapján megvalósul a hátrányos megkülönböztetés, ha a munkáltató elmulasztja az ésszerű alkalmazkodás követelményének teljesítését.

Mivel az irányelv magyar jogba való átültetése *európai jogi kötelezettség*, ezért Magyarország is átültette saját jogrendszerébe ennek követelményeit.⁵⁰ Az előbbieken ismertetett követelmények betartása a magyar jogalkotás és végrehajtás szerveinek komolyan feladatot adott. A magyar jogban jelenleg az *Mt.* és a *Kttv.*, valamint a *Kjt.* alkalmazza ezt a fogalmat, de annak tartalmát már nem határozza meg egyik jogszabály sem. A *Fot.* törvény alapján a fogyatékossgal élő személyeket foglalkoztató munkáltatónak kötelezettsége a szükséges mértékben a megfelelő munkahelyi környezet kialakítása, különösen a munkaeszközök és berendezések megfelelő átalakítása. A követelmény vonatkozásában problémás az aránytalan teher meghatározása, hiszen minden munkáltató más és más erőforrásokkal rendelkezik, ezáltal különbséget kell köztük tenni. A magyar szabályozás vonatkozásában hiányosságnak mondható, hogy csak a tárgyi-fizikai környezet alkalmassá tételéről rendelkezik, azonban a munkaviszonyt megelőző eljárás során felmerülő problémákkal csak röviden foglalkozik.

⁴⁸ 1997. évi LXXXVIII. törvény 2.§

⁴⁹ NAGY Ervin, SZABÓ Erika, PETRUS József: *Megváltozott munkaképességű, illetve fogyatékossgal élő személyek a munkaerőpiacon, foglalkoztatásuk munkavédelmi és munkaügyi kérdései*, Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei munkahelyek biztonságáért csoport, 13.o.2020.

<https://ertekvagy.hu/documents/35269/77600/Megváltozott+munkaképességű+illette+fogyatékossgal+élő+személyek+a+munkaerőpiacon%2C+foglalkoztatásuk+munkavédelmi+és+munkaügyi+kérdései.pdf/59e95d40-8592-bd6d-24dd-2e5f9efcdab7?t=1616351534431>

⁵⁰ Az Európai Unió Működéséről szóló Szerződés (a továbbiakban: EUMSZ) 288.cikk

Ez azért sem célszerű, mivel a munkaviszony létesítését megelőző eljárás a munkaviszony egyik legfontosabb momentuma, mivel itt történik részben a megfelelő munkavállaló kiválasztása.

Az *Mt-ben az 51.§* tartalmazza, hogy a fogyatékossgal élő személy foglalkoztatása során gondoskodni kell az ésszerű alkalmazkodás feltételeinek biztosításáról, azonban részletesebben nem határozza meg a munkáltatói alkalmazkodást. Az ésszerű alkalmazkodással kapcsolatban az aránytalan teher kérdése is problémákat vet fel, mivel ez egyfajta egyensúlyt kíván teremteni, ahogy azt az Európai Unió Bírósága kifejtette a *C-485/20. számú ügy vonatkozásában*.⁵¹ Ennek jegyében a fogyatékossgal élő személyek szükségletei és a munkáltatói igények között kell megtalálni a középutat.⁵² Az előbbieken megemlített ügy azért is kiemelkedő jelentőségű, mert ebben az ügyben mondta ki az Európai Unió Bírósága, hogy a próbaidő alatta munkavállalóra nézve is alkalmazni kell az ésszerű alkalmazkodás követelményét. Úgy gondolom, hogy ez a megoldás a munkavállalók érdekeit szolgálja, mivel így már a próbaidő alatt is védi őket, amikor még kiszolgáltatottabb helyzetben vannak.

Véleményem szerint az ésszerű alkalmazkodás követelményének megítélése nehéz feladat, mivel minden egyes ügyben más viszonyokra kell vizsgálni annak elmaradását vagy teljesülését. Ezenkívül az aránytalan teher követelményét is külön kell vizsgálni az adott ügy összes körülményét figyelembe véve. Ahogy azt a CRPD Bizottság is kifejtette, az ésszerű alkalmazkodás azokban az esetekben jöhet szóba, amikor egyedi igényekről van szó.⁵³

3.2.Fordított bizonyítási eljárás és annak anomáliái

Már az Európai Unióról szóló fejezetemben is megemlítettem a fordított bizonyítás intézményét, azonban hazai szinten is foglalkozni kell vele. Ez a fajta szabály eltérést jelent a *Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX.törvény* szabályaitól, amely alapján a bizonyítás a bíróság és a felek együttes tevékenysége.⁵⁴ Úgy gondolom, hogy ez az egyik legfontosabb és egyben a legnagyobb segítség is jelenleg a fogyatékossgal élő munkavállalók részére. Úgy,

⁵¹ MIKOLA Orsolya Irén: Az ésszerű alkalmazkodás és az aránytalan teher-A Bíróság értelmezése a C-485/20.sz. ügy kapcsán, *Munkajogi Lap*, 2022., 3.szám, 29-32.o.

⁵² A Bíróság ítélete, 2022.február 10. XXX kontra HR Rail SA. A Conseil d' État (Belgium) által benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem, <https://jogkodex.hu/doc/4457442> (2024.március 5.)

⁵³ MEOSZ: Az ésszerű alkalmazkodás több mint akadálymentesség, 2019.

<https://www.meosz.hu/efop522/az-eszszeru-alkalmazkodas-tobb-mint-az-akadalymentesseg/> (2024.március 5.)

⁵⁴ NAGY Adrienn: A bizonyítás In: *polgári eljárásjog* I. Wolters Kluwer, 2017., 293.o.

ahogy uniós szinten is, a hazai jogrendszerben szintén valószínűsítene kell a munkavállalónak, hogy őt a védett tulajdonsága miatt érte a hátrányos megkülönböztetés, amely lehet közvetlen, de közvetett is. Ezek a bizonyítási szabályok alkalmazandók az Alapvető Jogok Biztosának Hivatala előtti eljárások során is.⁵⁵ Az Ebktv. indokolása értelmében a valószínűsítés a bizonyítás egy alacsonyabb fokát. Az eljárás alanyait kötelezettnek és jogosultnak is lehet nevezni.⁵⁶ A kötelezett ennek fényében a munkáltató, akinek kötelezettsége az egyenlő bánásmód elvének megtartása.

Mivel a jogsérelmet szenvedett fél, jelen esetben a fogyatékossgal élő munkavállaló státusza kifejezetten kiszolgáltatott, a valószínűsítés oldhat ezen a helyzeten. Meglátásom szerint a fogyatékossgal élő munkavállalók helyzete jóval összetettebb, mivel bizonyos munkakörök esetén nem tudnak fogyatékoságukra hivatkozni és ezt megjelölni a jogsértés okaként.

Egyik probléma ezzel kapcsolatban, ahogy azt Zaccaria Márton Leó is kiemeli, az ellentmondásos értelmezés. Ezenfelül a szabályozás nem kiemeli a szabályozásból a kimentési okokat, amelyekkel a munkáltató élhet, hanem „biztosítva a szabályok egységességét, mintegy tovább részletezi a főszabály, meghatározva különös eseteket.”⁵⁷ Kiemeli továbbá, hogy a joggyakorlás egyáltalán nem egységes, sem hazai, sem pedig uniós szinten.

Másik probléma, hogy a 2000/78/EK irányelv a munkáltatóra vonatkozó kimentési szabályokat csak minimális elvárásokat határoz meg. A munkáltató szűk körben mentheti ki magát a felelősség alól. Bizonyítania kell, hogy a foglalkoztatás során az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta.

Ez a tény már felvezeti azt a problémát, hogy nehéz bizonyítani, de valószínűsíteni is a jogsértést és komplikált betartatni a rendelkezéseket hazai szinten is.

3.3.Látássérült munkavállalókkal szembeni hátrányos megkülönböztetés

„A kutyák jelenléte a munkahelyeken általában több előnnyel jár, mint amennyi nehézséget okoz.”⁵⁸ A mindennapok során gyakran előforduló eset az, amikor látássérült személyek azért nem jutnak munkához, mert vakvezető kutyájukat nem fogadják a munkáltatók szívesen.

⁵⁵ JAKAB, MÉLYPATAKI, SOLYMOSI-SZEKERES: *i.m.*, 235.o.

⁵⁶ GYULAVÁRI Tamás, KÁDÁR András Kristóf: *i.m.*3.o.

⁵⁷ ZACCARIA Márton Leó: *i.m.*198. o.

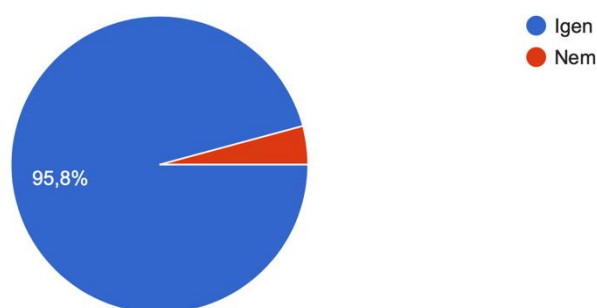
⁵⁸ Baráthegyi Vakvezető Kutya Iskola: Szőrös kollégák az irodában? Ezért jó munkatársak a vakvezető kutyák

Kutatásom során a látássérültekkel kapcsolatos jogsértésekkel találkoztam a legtöbbször a foglalkoztatás során. Ez abból is adódik, mert Magyarországon a Semmelweis Egyetem kutatásai alapján körülbelül 33.000 ezer személy él látási nehézségekkel.⁵⁹ A kutatásuk alapján ez a szám évről-évre folyamatosan nő majd a különböző betegségeknek köszönhetően. A látássérültek csoportja összetett, mivel ide tartoznak a vakok, a gyengénlátók és az aliglátók is.⁶⁰

A címben megnevezett csoport tagjai számára nehézséget okoz a vakvezető kutyájuk is, mivel nem minden munkáltató akarja őket emiatt alkalmazni. Az általam végzett kutatásokból is kitűnik, hogy nem minden kitöltő vélekedett úgy, hogy egy vakvezető kutya a munkahelyre bevihető. Ezt a tényt az alábbi ábra szemlélteti:⁶¹

Ön szerint elfogadható egy vakvezető kutya a munkahelyen?

143 válasz



Az EBH/767/2011-es számú jogesetben a kérelmezőt a vakvezető kutyája miatt helyezték hátrányosabb helyzetbe, mint a vele összehasonlítható helyzetben lévő másik munkavállalót.

3.4. Hallássérült munkavállalókkal szembeni hátrányos megkülönböztetés

Az egyenlő bánásmód megsértésével kapcsolatos jogesetek vizsgálata során kitűnnek a hallássérültekkel szembeni diszkriminációs esetek, amelyek szintén jelentős számmal fordultak elő. A hallássérültség, mint állapot, a látássérültek csoportjához hasonlóan egy gyűjtőfogalom.

<https://barathegyisegitokutya.hu/szoros-kollegak-az-irodaban-ezert-jo-munkatarsak-a-vakvezeto-kutyak> (2024.március 5.)

⁵⁹ Semmelweis Egyetem Szemészeti Klinikája által végzett kutatási eredmények, 2016.

⁶⁰ Ki-Látás Közhasznú Alapítvány, Fogalomtár <https://kilatas.hu/fogalomtar/> (2024.március 5.)

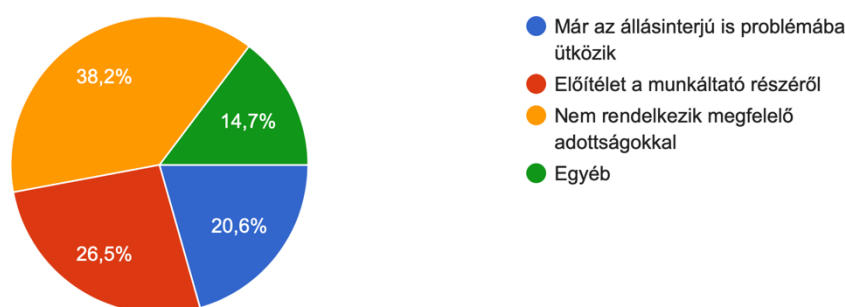
⁶¹ Google Forms, kérdőív, 2024. (saját szerkesztés)

A csoporthoz tartoznak a siketek, az idegi jellegű hallássérültek, a vezetékes hallássérültek és a kevert hallássérültséggel élők csoportja.

Az EBH/281/2018-as számú ügyben súlyosan hallássérült kérelmező fordult jogorvoslatért, mert véleménye alapján a munkáltató, aki egy éttermet üzemeltető cég, őt hátrányosabb helyzetben részesítette, amikor megtudta, hogy hallássérült. ⁶²Kutatásom során kérdőívet állítottam össze, amelyben az egyik kérdés ahhoz kapcsolódott, hogy amennyiben a kitöltő ismerőse vagy rokona, barátja fogyatékkal él, miért ütközik akadályba a megfelelő elhelyezkedése. A válaszadók 20,6%-a válaszolta azt, hogy már az állásinterjú is akadályba ütközik fogyatékkal élő ismerőse számára.

Ha az előző kérdésre igennel válaszolt, mi okozza a legnagyobb problémát ismerősenek a munkaerőpiacon?

34 válasz



II. Ábra, saját kutatási eredményeim⁶³

Úgy gondolom, hogy néhány munkakör kivételével, mint például az ügyfélszolgálat vagy ahol kommunikálni kell a vendégekkel, kivételek, azonban az ő esetükben is meglehet találni a megfelelő munkakört kisebb erőfeszítés árán. Magyarországon már működnek olyan munkáltatók, akik kiemelt figyelmet fordítanak a fogyatékkal élő személyekre és szívesen alkalmazzák őket.⁶⁴

⁶² Alapvető Jogok Biztosának Hivatala, <https://www.ajbh.hu/ebff-jogesetek> (2024.március 3.)

⁶³ Google Forms, kérdőív, 2024. (saját szerkesztés)

⁶⁴ IVÁNYI Klára, TAKÁCS Judit, UDVARDI Márton: „Haszon-talan” diszkrimináció helyett a sokszínűség előnyei, Mászág Alapítvány, Budapest, 2019., 24.o.

3.5.Összefoglalás a Magyarországon élő fogyatékos személyek munkaerőpiaci lehetőségeiről

Hazai viszonylatban is a népesség jelentős részét érinti a fogyatékoság, amely hátráltató szempont a munkahely keresésnél. Jelentős és figyelemre méltó nehézséggel áll szemben a magyar jogalkotás a mai napig a téma vonatkozásában. Ezt felismerve, a jogalkotók megalkották a *Fot.* és *Ebktv.* törvényt, természetesen uniós kötelezettségek is hozzájárultak ezekhez.

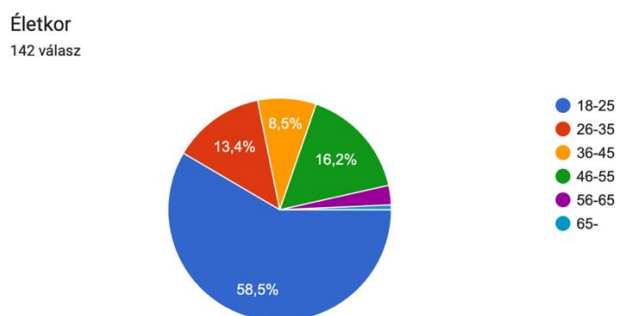
Az ésszerű alkalmazkodás követelményére kiemelt hangsúlyt fektettem, mivel úgy gondolom, hogy ennek a követelménynek a megvalósulásával lényegesen javulna a fogyatékosággal élő munkavállalók esélyei. Azonban ennek az elvnek a teljesülését nehéz nyomon követni, illetve ellenőrizni is komplikált. Ahogy azt már az erről szóló részben is kiemeltem, minden munkáltató eltérő erőforrásokkal rendelkezik, ebből következik az, hogy nem várható el egységes szinten az elv biztosítása a munkavállalók részére. Az akadálymentesítés pedig gyakran körülményes, emellett időigényes is.

Vizsgálódásom folyamán tanulmányoztam látássérült és hallássérült munkavállalókkal szembeni hátrányos megkülönböztetéseket. A látássérült munkavállalókkal szembeni diszkriminációs eseteket elemezve feltűnt, hogy ezek száma feltűnően számottevő. Itt ki kell emelnem a vakvezető kutya jelenlétét a munkahelyen, mely miatt ugyancsak hátrányos helyzetbe kerülhet a látássérült munkavállaló. Saját kérdőíves kutatásom alkalmával is feltettem a kitöltőknek azt a kérdést, mely szerint elfogadható-e egy vakvezető kutya a munkahelyen és akadt olyan válaszoló, aki szerint ez nem megengedhető.

Összevettem az uniós és hazai fordított bizonyítás egyes kérdéseit, ennek vonatkozásában azt a következtetést tudtam levonni, amely szerint nem alakult még ki egységes gyakorlat ennek tekintetében. Hasonlóság mutatkozik abban, hogy uniós és hazai szinten is valószínűsítenie kell a munkavállalónak, hogy a jogsértés a munkáltató részéről a védett tulajdonságából kifolyólag érte. A bizonyítás kiemelt szerepet játszik az eljárások alkalmával, emiatt előtérbe kerül a fogyatékosággal élő személyek által indított eljárások kapcsán. Komoly segítséget jelenthet, azonban nagy horderejű nehézséget is okozhat, amelyre később fogok kitérni.

IV.Kérdőíves kutatás eredményei

A téma vonatkozásában kérdőíves kutatást végeztem, amelynek céljaként azt tűztem ki, hogy felmérjem a kitöltők körében, hogyan vélekednek a témáról, van-e személyes érintettségük és amennyiben van, mi jelenti a nehézséget az elhelyezkedés során. Összesen 143 kitöltés érkezett, melynek nagy része a 18-25 éves fiatalok körétől származik, tehát a pályakezdő munkavállalóktól.



III.ábra Kutatási eredményeim⁶⁵

Kíváncsi voltam arra is, hogy hogyan vélekednek az emberek arról, akadályokba ütközik-e a fogyatékossgal élő személyek munkához jutása.



IV.ábra Kutatási eredményeim⁶⁶

Ennek fényében a társadalom tagjai is érzékelik azt, hogy a fogyatékossgal élő személyek elhelyezkedése a munkaerőpiacon akadályokba ütközik a legtöbb esetben. A válaszadók mindössze 2,1%-a válaszolta azt, hogy nem, mivel a jog már biztosít számukra egyenlő bánásmódot, ezáltal megfelelően biztosítja a védett tulajdonsággal rendelkező csoport tagjainak elhelyezkedését.

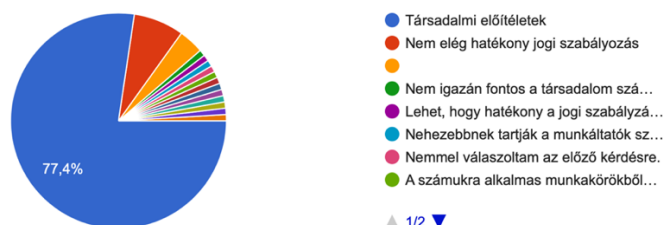
⁶⁵ Google Forms, kérdőív, 2024. (saját szerkesztés)

⁶⁶ Google Forms, kérdőív, 2024. (saját szerkesztés)

Abban a kérdésben, hogy mi jelenti számukra a legnagyobb gondot, meglehetősen megosztó eredményeket kaptam.

Ha az előző kérdésre igennel válaszolt, miért lehet nehezebb a fogyatékossgal élő személyek elhelyezkedése véleménye szerint?

106 válasz



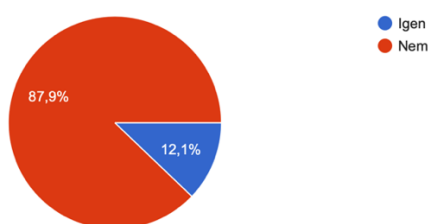
V.ábra, Saját kutatási eredményeim⁶⁷

A társadalmi előítéletek után a nem megfelelő, nem elég hatékony jogi szabályozás kapta a legtöbb szavazatot. A válaszok között megjelenik továbbá a környezeti feltételek hiánya, az épített környezet akadálymentesítésének hiánya és a nem megfelelő munkáltatói igények és a nem elég hatékony ellenőrzése az egyenlő bánásmód elve teljesülésének.

Végül arra kerestem a választ, hogy társadalmi megítélés alapján Magyarországon elég hangsúlyt fektetnek-e a fogyatékossgal élők munkához jutásához. Ennek eredménye az alábbi ábrán látható.

Véleménye szerint Magyarországon elég hangsúlyt fektetnek arra, hogy a fogyatékossgal élők is munkához jussanak?

140 válasz



68

VI.ábra Saját kutatási eredményeim

Ennek alapján elmondható, hogy a társadalom nagyobb része felismerte a problémát és annak nagyfokú jelentőségét. Problémának tekintik, hogy a munkahelyek nagy része nincs felkészülve

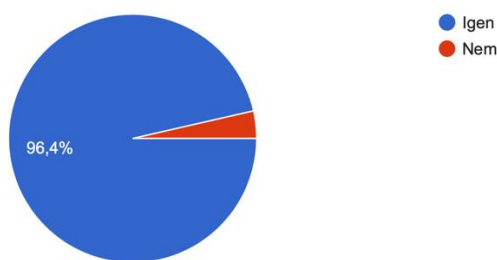
⁶⁷ Google Forms, kérdőív, 2024.(saját szerkesztés)

⁶⁸ Google Forms, kérdőív, 2024 (saját szerkesztés)

a fogyatékossgal élő személyek befogadására, foglalkoztatására, nincsenek akadálymentesítve. Ezenkívül azt is felvetette néhány kitöltő saját véleményében, hogy a munkáltatók nem szívesen dolgoznak együtt olyan személlyel, aki kevésbé terhelhető, mint az egészséges társaik.

A kutatási eredményeim bizonyítják, hogy a vakvezető kutya jelenlétének kérdéséről is eltérően vélekednek az egyes kitöltők, hiszen nem mindenki fogadja el jelenlétüket. Természetesen meg kell jegyezni azt, hogy nem minden munkahely alkalmas arra, hogy vakvezető kutya lépjen be a területére. Gondolok itt az olyan üzemekre, ahol eleve nem dolgozhat látássérült munkavállaló a munka természetéből adódóan. Ilyen lehet például egy hegesztő üzem. Teljesen egyértelmű választ arra a kérdésre sem érkezett, hogy egy fogyatékossgal élő is képes lenne elvégezni hatékonyan a rá bízott munkát. Az erre érkezett válaszok az alábbi ábrán láthatók:

Ön szerint egy fogyatékossgal élő is képes hatékonyan elvégezni a munkáját?
140 válasz



VII.ábra, saját kutatási eredményeim⁶⁹

Ahogy az az általam elemzett jogesetekből is világosan kitűnik, gyakran már az állásinterjú is akadályokba ütközik a fogyatékossgal élő személyek számára. Ezt a tényt a kérdőíves kutatási eredményeim is alátámasztották. Azonban nemcsak az első nagyobb lépés nehéz, hanem az összes többi is, ami a foglalkoztatáshoz kapcsolódik.

Problémát okozhat továbbá az is, hogy a munkavállalók többsége nem tudná hova kell fordulnia, ha jogsértés éri a munkahelyén. Ez a kutatásból is kiderült, ahol a válaszadók 40,4%-a egyáltalán nem tudná, hol tudja jogát érvényesíteni.

⁶⁹ Google Forms, kérdőív, 2024 (saját szerkesztés)

V.Megoldási javaslataim

A téma vizsgálata után azt a következtetést tudtam levonni, hogy az egyik legnagyobb probléma az, hogy nem tartatják be a már meglévő szabályozást, ezenkívül nehéz ellenőrizni, mely esetekben sérül valóban az *egyenlő bánásmód követelménye*. A problémát tovább tetőzi a munkáltatók nem megfelelő ösztönzése a fogyatékossgal élő személyek foglalkoztatása iránt. Uniós és hazai szintet vizsgálva is viszonylag kiterjedt a jogi szabályozás a fogyatékossgal élő munkavállalók vonatkozásában. Ebben a fejezetben azokat a megoldási javaslataimat mutatom be, amelyek álláspontom szerint hozzájárulnának a *fogyatékossgal élő munkavállalók felzárkóztatásához* és esélyek megnöveléséhez a munkaerőpiacon és megteremtené az egyenlő bánásmód elvének hatékonyabb alkalmazását.

5.1.A munkáltatók ösztönzése

A kutatásom során arra kerestem a választ, mivel lehetne a fogyatékos személyek elhelyezkedését segíteni a munkaerőpiacon. Úgy gondolom, hogy a munkáltatókat kellene jobban ösztönözni az alkalmazásukra. Ugyan a 2018. évi LII. törvény már magába foglalja azt, hogy a megváltozott munkaképességű személyek után érvényesíthető adókedvezménnyel élhetnek, a gyakorlatban nem mozdítja elő a kitűzött célokat. A 13.§ értelmében a munkáltatót *részkedvezmény* illeti meg a szociális hozzájárulási adóból. Azonban a kutatási eredményeimet és a jogeseteket vizsgálva, ez nem elégséges. Vélemény szerint nagyobb támogatást kellene, hogy kapjanak azok a munkáltatók, akik fogyatékossgal élő személyeket alkalmaznak. Ahogy az világossá vált az *ésszerű alkalmazkodás* követelményének vizsgálatakor, nem minden esetben adottak az erőforrások a munkahely akadálymentesítéséhez. Megfelelő támogatásokkal ezt a gondot meg lehetne előzni. A munkáltatók ösztönzésére szolgálna az, hogy a fogyatékossgal élő munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók nagyobb figyelmet kapnának. Itt kell megemlítenem a Hotel Panda Kft-t, az IBM Magyarországot és a McDonald's Kft. egyik budapesti éttermét. Az itt munkát végző személyek sikereiről ad bizonyosságot az a tény, hogy a McDonald's Kft. egyik fogyatékossgal élő munkatársa viselhette egyik évben az „az év lobbisa” címet. A munkáltató kommunikációs menedzserének elmondása alapján az egészséges dolgozók és mérhetetlenül büszkék kollégájukra.⁷⁰ Továbbá ugyanennek a munkáltatónak a HR-es kollégája emelte ki egyik interjújában azt, hogy szerinte ennek a folyamatnak természetesnek kell lennie egy önmagát a társadalmi felelősségvállalásban

⁷⁰ IVÁNYI: i.m. 24.o.

élenjáró vállalatnak. Az ésszerű alkalmazkodást tehát ezekkel lehetne fejleszteni, hogy hatékonyabbá váljon.

5.2.A bizonyítási szabályok átalakítása

Az egyenlő bánásmód elvének a megsértésén alapuló ügyek esetében a felek pozíciója nem ugyanolyan erős, ezáltal szinte lehetetlen, hogy a klasszikus perjogi bizonyítási szabályokat alkalmazzuk.⁷¹

A *bizonyítás* körében számtalan problémával találkoztam. Ezt már a jogalkotók is felismerték korábban, amikor is a *fordított bizonyítási eljárás* szabályait megalkották. Ahogy azt már korábban is kiemeltem ez a fajta „bizonyítási” eljárás lényegesen könnyít a munkavállaló helyzetén, mivel neki csak valószínűsíteni kell a jogsértés megtörténtét, szemben a munkáltatóval, akinek bizonyítania kell azt, hogy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta a munkaviszonnyal összefüggésben.

Ebből adódik az a dilemma, hogy a *valószínűsítés* és a bizonyítás határai nem állnak egymástól olyan messze. A munkavállaló és a munkáltató helyzetét is megkönnyítené, ha minden munkáltatónál lenne egy olyan személy, aki nyomon követi az egyenlő bánásmód elvének betartását. Felügyelné a fogyatékossgal élők helyzetét a munkahelyen és jelezné az *Alapvető Jogok Biztosának Hivatala* felé, ha jogsértés történne. Nemcsak akkor felügyelne, amikor már a munkaszerződést megkötötték a felek egymással, hanem már az állásinterjú kezdetekor is, mivel ahogy az látható, gyakran problémákat tud okozni. Véleményem szerint számos jogsértés azért nem is jut el a megfelelő hatóság tudomására, mert a védett tulajdonsággal rendelkező valószínűleg nem is tudná bizonyítani, sem valószínűsíteni a jogsértést, ami vele szemben történt. Itt gondolok a *közvetett hátrányos megkülönböztetés* kérdéskörére, amely esetben nehezebb a valószínűsítés, de ennek felismerése is gondot okozhat.

5.3.Szigorúbb szankciók alkalmazása jogsértés esetén

Végül, de nem utolsó sorban a szigorúbb szankciók alkalmazása jelentősen visszaszorítaná a munkáltatók által alkalmazott hátrányos megkülönböztetést. A jelenlegi szabályok alapján az Alapvető Jogok Biztosának Hivatala kötelezheti a munkáltatót a jövőben a diszkriminatív

⁷¹ KELEMEN László: *A szerződésen alapuló kötelelem*. Sczio Universitatis Szegedienses. Sectio Iuricio-Politica Curant S. Ereky et. E. Polner, A M Kir. Ferenc József- Tudományegyetem Barátainak Egyesülete, 35-37.o.

magatartás megszüntetéséről és ilyen jellegű rendelkezések elkerülésére. Ezt már az Egyenlő Bánásmód Hatóság is alkalmazta, mielőtt megszüntették volna.

Az egyenlő bánásmód megsértése miatt indított perekben a munkavállalók sérelemdíjat követelhetnek munkáltatójuktól, azonban a sérelemdíj mértéke nincs meghatározva a vonatkozó jogszabályi rendelkezésekben.

Egy magas minimális összeghatár meghatározása elősegítené a munkáltatók jogszabály követő magatartását. Kérdőíves kutatásomban is érkeztek ehhez kapcsolódó válaszok, amelyek alapján nincs visszatartó ereje a jelenlegi szabályozásnak, ezáltal a munkáltatók a legtöbb esetben nem veszik elég komolyan azokat.

A *Ptk. 2:52. § (3) bekezdése* szerint a sérelemdíj mértékét a bíróság az eset körülményeire – különösen a jogsértés súlyára, ismétlődő jellegére, a felróhatóság mértékére, a jogsértésnek a sértettre és a környezetre gyakorolt hatására tekintettel egy összegben határozza meg.⁷² Ez a meghatározás lényeges szempontokat határoz meg a sérelemdíj követelésére és kiadására tekintettel, azonban nem elég egzakt.

⁷² RÁCZ Orsolya, RÁCZ Zoltán: A nem vagyoni kártérítés és sérelemdíj alkalmazhatóságának ellentmondásai a munkajogban, *Miskolci Jogi Szemle*, 2017. 12.évfolyam 459.o.

VI.Összefoglalás a kutatási eredményeimről

„Varietas delectat”, vagyis a változatosság gyönyörködtet, ahogy ez a Cicerotól származó szállóige is megfogalmazza. A diszkrimináció, a hátrányos megkülönböztetés jelensége mögött az *emberi természet változatossága* áll. Mind a mai napig előfordul, hogy a fogyatékossgal élő személyek csoportját a foglalkoztatás terén hátrányok érik, nem tudnak megfelelően elhelyezkedni, ezáltal nem képesek sok esetben önmagukról gondoskodni, illetőleg segítségre szorulnak. Látható, hogy a sztereotipizálás jelentős mértékben megnehezíti a fogyatékossgal élők helyzetét az élet számos területén, így természetesen a munka világában is, amely hétköznapijaink szerves része. Álláspontom szerint fontos a részvételük a munkaerőpiacon, hiszen az általam bemutatott példák alapján ők is képesek ellátni a rájuk bízott feladatokat ugyanúgy, mint az egészséges munkavállalók. Ahogy azt az adatok mutatják, az utóbbi évtizedekben már javuló tendencia alakult ki és egyre több figyelmet kapnak a fogyatékossgal élő munkavállalók, de úgy gondolom, hogy a meglévő szabályozást tovább lehetne fejleszteni és jobbá lehetne tenni, amely lehetőséget adna a fogyatékossgal élők felzárkóztatásának.

A kutatásom során vizsgáltam az Európai Unió szabályozást, emellett a hazai vonatkozó rendelkezéseket is. Unió szinten a munkavállaló fogalom problémájával, a 2000/78/EK irányelvvel, az Alapjogi Chartával, a bizonyítási kérdésekkel és az ésszerű alkalmazkodás követelményével is foglalkoztam. Hazai szinten több jogesetet tanulmányoztam, külön a látássérültekre és külön a hallássérültekre vonatkozóan. Hazai szabályozási szinten is vizsgáltam a fordított bizonyítási eljárás szabályait is. Dolgozatom legelején a fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű munkavállalók közti különbségekre hívtam fel a figyelmet. Azért éreztem ennek szükségét, mivel eltérő jelentéssel rendelkeznek, ebből fakadóan más és más jogokkal is bírnak. Kutatásom során kérdőíves kérdéssort is készítettem, melyet 143 személy töltött ki, főként 18-25 év közötti korosztály tagjai.

Álláspontom szerint a legnagyobb probléma a bizonyítási kérdésekből adódik és az elv nem megfelelő betartásában, illetve abban, hogy nincs visszatartó ereje a már meglévő jogszabályi rendelkezéseknek.

A téma aktualitását mutatja az *Európai Unió új európai fogyatékossgügyi stratégiája 2021 és 2030 között*, amely céljául tűzte ki a fogyatékossgal élők jogainak érvényesítését minden területen és szakpolitikában. Fontos rendelkezése emellett, hogy egyenlő hozzáférést kíván

biztosítani a fogyatékossgal élők számára a munkához jutáshoz. Úgy vélem, hogy a jövőben uniós és hazai szinten is szükség lesz új szabályozásra és változtatásra a munkáltatók részéről is. A munka arra is ad lehetőséget, hogy az ember nagyobb függetlenségre tegyen szert.⁷³Ebből is adódik, hogy mindenki számára egyenlő feltételekkel kellene biztosítani az ehhez vezető utat. Láthatjuk, hogy jó irányba halad a jogalkotás, de még van hova fejlődnie az elfogadásnak.

Vizsgálódásom során kiugróan magasnak találtam a látássérültekkel szembeni jogsértéseket. Ezek különböző okok miatt következtek be, mint például a vakvezető kutya jelenléte vagy a *gyengénlátás* ténye. A *hallássérült* munkavállalók körében is adódnak nehézségek az elhelyezkedés során, de a mozgássérültek helyzete sem egyszerűbb. Lehetséges, hogy néhány esetben nagyobb türelem szükséges az érintett személy betanításához és munkavégzéséhez, viszont az sem jelent garanciát a gyors betanulásra, ha valaki egészséges munkavállaló. Ahogy azt már a dolgozatom során is kiemeltem, meghatározott szakmák, hivatások végzéséhez különleges képességek kellenek, amikkel sokszor a nem fogyatékossgal élők sem rendelkeznek. Gondolok itt a fegyveres szervekre, amilyen a katonaság és a rendőrség. Annak fényében, hogy a fent megnevezett hivatásrendekhez értelemszerűen nem csatlakozhatnak fogyatékossgal élők, elengedhetetlen, hogy más szakmát végezzenek és ezáltal megoldódjon az ő foglalkoztatásuk is.

Fel kell ismerni, hogy a motiváció és a tehetség független attól, hogy a munkavállaló egészséges vagy fogyatékossgal élő személy. Rá kell világítani arra, hogy a már korábban is megnevezett emberi sokszínűség a munkaerőpiacon is fontos és mindannyiunk érdeke.

Mindenkinek lehetőséget kell adni ahhoz, hogy a társadalom teljes értékű részévé váljon. Ehhez a jog segítsége elengedhetetlen. A jövő kihívása lesz a fogyatékossgal élő munkavállalók helyzetének javítása és felzárkóztatása.

⁷³ CSÁKVÁRI Tímea: *Empátiát igénylő munkaerőcsoportok kezelése, szociális érzékenységet mutató munkáltatói magatartás*, Pécsi Tudomány Egyetem, Pályázatok, 4.o.

Irodalomjegyzék

- 1.BALOGH Lídia, KÁDÁR András Kristóf, MAJTÉNYI Balázs, PAP András László-*Antidiszkriminációs és esélyegyenlőségi alapismeretek*, L'Harmattan kiadó, Budapest, 2010.
- 2.BERSZÁN Lídia: *Fogyatékoság és családvilágok*, Litexim Kft., 2008.
- 3.BRUCKNER László: *Speciális szakiskolákban végzett fiatalok utógondozása, Fogyatékos gyermekek, tanulók felzárkóztatása*, Orsz. közalapítvány, Budapest, 2007.
- 4.CSAPÓ Beatrix: *Megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatása-gazdasági és társadalmi előny*, Tájékoztató kiadvány munkáltatók részére, Egyetemi Nyomda, Gödöllő, 2001.
5. CSÁKVÁRI Tímea: *Empátiát igénylő munkaerőcsoportok kezelése, szociális érzékenységet mutató munkáltatói magatartás*, Pécsi Tudomány Egyetem, Pályázatok
- 6.CHRONOWSKI-DRINÓCZI-KOCSIS-ZELLER: EUSz. 6. cikk magyarázata, kézirat
7. GORDOSNÉ Szabó Anna: *Bevezetés a gyógypedagógiába*, Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest, 1999.
- 8.GYULAVÁRI Tamás: *Munkajog*, ötödik, átdolgozott kiadás, Budapest, 2022.
- 9.GYULAVÁRI Tamás, KÁDÁR András Kristóf: *Az antidiszkriminációs jog vázlata*, Bíbor Kiadó, Miskolc, 2009.
- 10.HADI Nikolett: Az Európai Unió fogyatékosággal élő személyekre vonatkozó szabályozásának alappillérei, *Európai Jog*, 2011.5.szám
11. HADI Nikolett: A rehabilitáció és az ésszerű alkalmazkodás, *Európai Jog*, 2013.,4. szám
12. HADI Nikolett: A fogyatékosággal élő személyek védelme az alkotmányi értékek között, *JURA*, 2012. 2. szám
13. HALMOS Szilvia-A fogyatékoság orvosi és társadalmi modelljének szintézise, különösen a munkajog területén, doktori értekezés tézisei, Budapest, 2016
- 14.HORVÁTH Péter-A *fogyatékkal élők, Esélyegyenlőségek a mai Magyarországon*, Bolko-Print Kft. Pécs, 2013.
15. HEGEDÜS Lajos, FICSORNÉ Kurunczi Margit, SZEPESSYNÉ Judik Dorottya, PAJOR Emese, KÖNCZEI György: *A fogyatékoságügy hazai és nemzetközi története*, Jegyzet, Eötvös Loránd Tudományegyetem Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar, Budapest, 2009.
16. HUNGLER Sára, GELLERNÉ Lukács Éva, PETROVICS Zoltán, DUDÁS Katalin-Az *Európai Unió szociális és munkajoga*, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2020.

17. IVÁNYI Klára, TAKÁCS Judit, UDVARDI Márton: „Haszon-talan” diszkrimináció helyett a sokszínűség előnyei, Másság Alapítvány, Budapest, 2019.
18. JAKAB Nóra-PRUGBERGER Tamás-A foglalkoztatás elősegítése és igazgatás joga, Bíbor Kiadó, Miskolc, 2013.
19. JAKAB Nóra, MÉLYPATAKI Gábor, SOLYMOSI-Szekeres Bernadett: Bizonyítási kérdések az egyenlő bánásmód megsértése miatt indított peres ügyekben, *Miskolci Jogi Szemle*, 2021.5.szám, 3. különszám
- 20..KELEMEN László: *A szerződésen alapuló kötelelem*. Sczio Universitatis Szegedienses. Sectio Iuricio-Politica Curant S. Ereky et. E. Polner, A M Kir. Ferenc József- Tudományegyetem Barátainak Egyesülete
- 21.. KENDE Tamás (szerk.): *Bevezetés az Európai Unió politikáiba*, Wolters Kluwer Kft., Budapest, 2006.
- 22.KISS Barnabás-A jog egyenlősége az egyenlőség joga, az egyenjogúság problémája a magyar közjog fejlődésében, Szegedi Egyetemi Kiadó Juhász Gyula Felsőoktatási Kiadó, Szeged, 2006.
23. KISS György: A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problematikája az Európai Unióban és e jogállás szabályozásának hiánya a Munka Törvénykönyvében, *Jogtudományi Közlöny*, 2013.1. szám
24. KOVÁTS András-TAUSZ Katalin-Gyorsjelentés a fogyatékos emberek helyzetéről, Szociális Szakmai Szövetség, Budapest, 1997.
- 25.KOVÁCS Tímea: Az antidiszkriminációs jog útjai és kihívásai az Európai Unióban, 6.o.
26. KÖNCZEI György-Adalékok a fogyatékoság történetéhez és antropológiájához, print 2000 Nyomda, Budapest, 2004.
- 27.LÁSZLÓ Gyula (szerk.): *Foglalkoztatáspolitikai sajátos világa-A foglalkoztatáspolitikai eszközök változatai*, Wolters Kluwer Hungary Kft., Budapest, 2021.
28. MIKOLA Orsolya Irén:Az ésszerű alkalmazkodás és az aránytalan teher-A Bíróság értelmezése a C-485/20.sz. ügy kapcsán, *Munkajogi Lap*, 2022. 3.szám
- 29.MÜNNICH Ákos-Gyakorlati megfontolások és kutatási tapasztalatok a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásában, Didakt Kft., Debrecen, 2008.
30. NAGY Adrienn: A bizonyítás In: *polgári eljárásjog* I. Wolters Kluwer, 2017.
- 31.OSZTOVITS András-EU-JOG, második aktualizált kiadás, HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest, 2015.

32. RÁCZ Orsolya, RÁCZ Zoltán: A nem vagyoni kártérítés és sérelemdíj alkalmazhatóságának ellentmondásai a munkajogban, *Miskolci Jogi Szemle*, 2017. 12. évfolyam
33. REBHAWN, Robert: Die Arbeitnehmerbegriffe des Unionsrechts in der neueren Judikatur des EuGH, *Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 2012/1,9-11.
34. HORVÁTH Péter-*A fogyatékkal élők, Esélyegyenlőségek a mai Magyarországon*, Bolko-Print Kft. Pécs, 2013.
35. Semmelweis Egyetem Szemészeti Klinikája által végzett kutatási eredmények, 2016.
36. ZACCARIA Márton Leó: Az egyenlő bánásmód elvének érvényesülése a munkajog területén a magyar joggyakorlatban, PhD értekezés, Debrecen
37. ZACCARIA Márton Leó: Fordított bizonyítási teher a foglalkoztatási diszkriminációs ügyekben az Európai Unió Bíróságának esetjogában, *Közjogi Szemle*, 2015. 3. szám

Internetes hivatkozások

1. MEOSZ: Az ésszerű alkalmazkodás több mint akadálymentesség, 2019.
<https://www.meosz.hu/efop522/az-eszseru-alkalmazkodas-tobb-mint-az-akadalymentesseg/>
2. Magyarország Kormánya Hivatalos honlapja, december 3. a fogyatékos emberek világnapja
<https://kormany.hu/hirek/december-3-a-fogyatekos-emberek-vilagnapja-20211203>
3. NAGY Ervin Miklós, SZABÓ Erika, PETRUS József: Megváltozott munkaképességű illetve fogyatékossgal élő személyek a munkaerőpiacon, foglalkoztatásuk munkavédelmi és munkaügyi kérdései, 2020.
<https://ertekvagy.hu/documents/35269/77600/Megvaltozott+munkakepessegu+illetve+fogyatekossgal+elo+szemelyek+a+munkaeropiacon%2C+foglalkoztatasuk+munkavedelmi+es+munkaügyi+kerdesei.pdf/59e95d40-8592-bd6d-24dd-2e5f9efcdab7?t=1616351534431>
4. Ki-Látás Közhasznú Alapítvány, Fogalomtár
<https://kilatas.hu/fogalomtar/>
5. Baráthegyi Vakvezető Kutya Iskola: Szőrös kollégák az irodában? Ezért jó munkatársak a vakvezető kutyák
<https://baratheyisegitokutya.hu/szoros-kollegak-az-irodaban-ezert-jo-munkatarsak-a-vakvezeto-kutyak>
6. Központi Statisztikai Hivatal honlapja, Központi Statisztikai Hivatal, Fogyatékossgal élők vármegye és régió szerint
https://www.ksh.hu/nepszamlalas/tablak_fogyatekossg
7. Semmelweis Egyetem Szemészeti Klinikája által végzett kutatás, 2016.
<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwi88bGE7JuCAxXshv0HHZ5zCJAQFnoECBEQAQ&url=https%3A%2F%2Fsemmelweis.hu%2Fhirek%2F2016%2F05%2F12%2Fkozel-33-ezer-vak-ember-el-az->

országban-a-latasserultek-szama-pedig-meghaladja-a-218-
ezret%2F&usg=AOvVaw1WvkygtUvUXt9qBQ1zPHKY&opi=89978449

8. A Bíróság ítélete (harmadik tanács), 2022. február 10. XXXX kontra HR Rail SA. A Conseil d'État (Belgium) által benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem.
<https://jogkodex.hu/doc/4457442>

9. A Bíróság július 3.-i ítélete: 1986. Deborah Lawrie-Blum kontra Land Baden-Württemberg
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=ecli%3AECLI%3AEU%3AC%3A1986%3A284>

10. Alapvető Jogok Biztosának Hivatala
<https://www.ajbh.hu/ebff-jogesetek>

11. Council of Europe Portal
Council of Europe Portal, <https://www.coe.int/hu/web/compass/disability-and-disablism>

12. HALMOS Szilvia: Az ésszerű alkalmazkodás követelménye a magyar munkajogban, *Magyar Munkajog E-Folyóirat*, 2014. 1.szám, https://hlj.hu/letolt/2014_1/06.pdf

Jogszabály jegyzék

1. 2018. évi LII. törvény a szociális hozzájárulási adóról (Szocho.)

2. 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről (Mt.)

3. 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról

4. Az Európai Unió Működéséről szóló Szerződés (EUMSZ.)

5. 2016. évi CXXX. törvény a polgári perrendtartásról (Pp.)

6. Amerikai Fogyatékos emberekről szóló törvény, ADA: The Americans with Disabilities Act

7. Az Európai Közösséget létrehozó szerződés (EK Szerződés)

8. 1997. évi LXXVIII. törvény (Étv.)

9. A funkcióképesség, fogyatékoság és egészség nemzetközi osztályozása, Egészségügyi Világszervezet által kialakított kódrendszer (FNO.)

10. 1998. évi XXVI. törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról (Fot.)

11. 2011. évi CXCI. törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól az egyes törvények módosításáról

12. 2000/78/EK irányelv

13. 2007. évi XCII. törvény a Fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló egyezmény és az kapcsolódó Fakultatív Jegyzőkönyv kihirdetéséről

Ábrajegyzék

I.ábra,

<https://www.consilium.europa.eu/hu/infographics/disability-eu-facts-figures/>

II.ábra, saját szerkesztés

III.ábra, saját szerkesztés

IV.ábra, saját szerkesztés

V.ábra, saját szerkesztés

VI.ábra, saját szerkesztés

VII.ábra, saját szerkesztés