



Az ésszerű alkalmazkodás követelménye a magyar munkajogban¹

Halmos Szilvia²

Bevezetés

Régi adósságát róttta le a magyar jogalkotó, amikor a 2012. március 1. napján hatályba lépett új közszolgálati törvény (2011. évi CXCV. törvény a közszolgálati tisztségviselőkről, a továbbiakban: Kttv.) 75. § (3) bekezdésében valamint 2012. július 1. napján hatályba lépett új Munka Törvénykönyve (2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről, a továbbiakban: Mt.) 51. § (5) bekezdésében kimondta, hogy a fogyatékossgal élő személy foglalkoztatása során³ gondoskodni kell az ésszerű alkalmazkodás feltételeinek biztosításáról. Az Mt.-beli szabály ezzel a közalkalmazottakra vonatkozó joganyag részévé is vált (v.ö. 1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról – a továbbiakban: Kjt. –, 2. § (3) bekezdése). Arról azonban, hogy mit kell érteni e követelmény alatt, nem ad eligazítást a törvény, és egyelőre hiába keressük más jogszabályokban is a fogalom magyarázatát.

E cikkben áttekintést adok arról, hogyan került a magyar munkajog szabályai közé az ésszerű alkalmazkodás követelménye, pontosan milyen jelentéstartalommal bír e fogalom, hogyan helyezkedik el a magyar munkajog rendszerében, és milyen következményei vannak a követelmény nem teljesítésnek.

¹ A tanulmány a Pázmány Péter Katolikus Egyetem TÁMOP-4.2.1.B-11/2/KMR-2011-0002. sz. projektje (A tudományos kutatások kibontakoztatása a PPKE-n) keretében jelent meg.

² Pázmány Péter Katolikus Egyetem, Jog- és Államtudományi Kar – doktori hallgató; Kúria – bírósági titkár

³ A Kttv. 75. § (3) bekezdése nemcsak a fogyatékos, hanem a megváltozott munkaképességű személyekre vonatkozóan is előírja e kötelezettséget.

Az ésszerű alkalmazkodási kötelezettség jelentése és történeti megjelenése más jogrendszerekben

Az ésszerű alkalmazkodás jelentése

Az ésszerű alkalmazkodás követelménye számos külföldi ország fogyatékoságügyi joganyagában, továbbá az e tárgyban meghatározó jelentőségű nemzetközi jogi és európai jogi dokumentumokban kulcsfontosságú rendelkezésként szerepel. Az ésszerű alkalmazkodás fogalma viszonylag rövid múltra tekint vissza: az Egyesült Államok jogalkotásában jelent meg 1968-ban. Annak oka, hogy az elmúlt néhány évtized alatt ilyen tekintélyes „karriert” futott be, nem más, mint hogy igen hatékony eszközként tud szolgálni a fogyatékos személyek társadalmi integrációjának elősegítésében.

A fogyatékos személyeknek tényleges akadályokkal kell szembenéznük a társadalmi élet különféle színterein való cselekvés során (oktatás, munkavállalás, hatóságokkal való érintkezés, közlekedés, áruk-szolgáltatások igénybevétele, lakhatás stb.): az épületek, a szolgáltatások, az információk gyakran fizikai értelemben hozzáférhetetlenek, vagy az érintettek éppen értelmi, mentális, szociális sérülésük folytán nem, illetve csak segítséggel képesek másokkal azonos módon részt venni e folyamatokban. Az akadályok elhárításának vonatkozásában komoly fejlemény, hogy egyre korszerűbb akadálymentesítési előírások születnek az épített környezet, a közösségi közlekedés, a tömegkommunikáció stb. területén.⁴ Ezek a jogi normák és intézkedések azonban csak általános jelleggel képesek a legtipikusabb fogyatékoságok okozta hátrányokat felszámolni, továbbá csak igen lassan, fokozatosan vezethetők be. A fogyatékoságot okozó egészségkárosodások variációi olyan sokfélék, hogy mindenki egyéni szükségletei nem vehetők figyelembe az általános akadálymentesítési előírások megalkotása és végrehajtása során. Azon fogyatékos személyek számára, akiknek az akadályozottságára nem jelentenek megoldást az akadálymentesítési előírások, fontos segítséget jelent, ha a társadalom többi alanya a velük való érintkezés során egy ésszerű mértékig alkalmazkodik az ő szükségleteikhez. Az ésszerű alkalmazkodás követelménye

⁴ A magyar jogban az akadálymentesítési előírások egyik legfontosabb forrása a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény (a továbbiakban: Fot.). (Különösen: Fot. 4. § g) és h) pont, 5. §, 6. §, 7/A. §, 7/B. §, 8. §.)

tulajdonképpen nem más, mint az erre vonatkozó jogi előírás. Az alkalmazkodás konkrét módját az ép és a fogyatékos alanyok esetéről esetre kell meghatározniuk, a fogyatékos személy speciális szükségleteinek illetve az ép személy lehetőségeinek figyelembe vételével. Az *ésszerű* mérték azt jelenti, hogy az ép alany számára az alkalmazkodás nem jelenthet aránytalan terhet: vagyis nem jelent nagyobb megterhelést az ép alany oldalán, mint amekkora a fogyatékos alany várható nyeresége.

Az ésszerű alkalmazkodás történeti megjelenése

A fogyatékos személyek szükségleteihez való alkalmazkodás koncepciója egyes jogszabályokban már az 1960-as évektől kibontakozóban volt az Egyesült Államokban. Valódi áttörést az jelentett, amikor 1990-ben az *Amerikai Fogyatékos Emberekről szóló Törvény*, azaz az *Americans with Disabilities Act* [a továbbiakban: ADA] a Foglalkoztatás c. címében (*Titel I.*) elsőként fogalmazta meg az ésszerű alkalmazkodás követelményét („*reasonable accommodation*”). A törvény *a foglalkoztatás terén a munkáltató kötelezettségévé teszi, hogy a fogyatékossgal élő, de az adott munkakör követelményeinek eleget tenni képes személy ismert, speciális fizikai vagy mentális szükségleteinek megfelelően alkalmassá tegye a munkakörülményeket a foglalkoztathatóság érdekében. Oly mértékig terheli őt e kötelezettség, amennyire ez aránytalan terhet még nem jelent számára. Az ésszerű alkalmazkodási kötelezettség elmulasztása pedig diszkriminációt valósít meg, és számos komoly szankciót von maga után.*⁵

⁵ ADA, sec 101-102

Az ésszerű alkalmazkodás fogalmáról és joggyakorlatáról tekintélyes irodalom áll rendelkezésre az Egyesült Államok szerzőinek tollából, melyek hasznosak lehetnek a fogalom tartalmának kibontásához. Néhány fontosabb tanulmány:

Wendt, A. C., Slonaker, W. M., Sr. (2007): ADA's reasonable accommodation: myth or reality, SAM Advanced Management Journal, Autumn, 21-31. o.;

Enforcement Guidance: Reasonable Accommodation and Undue Hardship Under the Americans with Disabilities Act, October 2002;

ADA Technical Assistance Manual: Addendum, October, 2002;

Small Employers and Reasonable Accommodation, March, 1999 (www.eeoc.gov)

Hafen, J. (2006): Making Reasonable Accommodations for Employees with Mental Illness Under the ADA; Employee Benefit Plan Review; September, 10-13. o.

Hoffmann, S. (2005): Settling The Matter: Does Title I of the ADA Work?; Alabama Law Review, Vol. 59, 306-343. o.;

Ez utóbbi tanulmány számos más, empirikus kutatásokat összegző cikk eredményeit veti össze, pl.

Bruyere, S. M. et al. (2003): Identity and Disability in the Workplace, William & Mary Law Review, Vol. 44, 1173. o.;

Az ésszerű alkalmazkodás követelménye az amerikai példa nyomán *más országok* jogrendszerében is megjelent, elsősorban az angolszász államok fogyatékoságügyi jogalkotásában (pl. Nagy-Britannia, Ausztrália, Kanada, Új-Zéland, Írország), de további államok is átvették a koncepciót (pl. Izrael, Fülöp-szigetek, Dél-Afrika, Németország stb.). Az ésszerű alkalmazkodás *kötelezettjei* klasszikusan a munkáltatók, de a követelmény – országonként eltérő módon – megjelenhet az oktatás, a hatóságokkal való érintkezés, a lakhatás, az áruk-szolgáltatások értékesítése stb. területein.

Az ésszerű alkalmazkodás az Európai Unió jogában

A fogalmat átvette az *Európai Unió*⁶ jogalkotása is. A Tanács 2000. november 27-i 2000/78/EK irányelve a foglalkoztatás és hivatás területén az egyenlő elbánás megvalósítása általános kereteinek lefektetéséről (a továbbiakban: Keretirányelv) a különböző, ún. védett tulajdonságokon (nemi, faji-etnikai hovatartozáson, életkoron, fogyatékoságon, politikai vagy vallási meggyőződésen valamint nemi orientáción) alapuló munkahelyi diszkrimináció felszámolását veszi célba. A Keretirányelv szövegezése nem titkolt módon az ADA szellemiségét tükrözi.⁷ A fogyatékos emberek hátrányos megkülönböztetésének felszámolása keretében rendelkezik az ésszerű alkalmazkodás követelményéről is. Az 5. cikk „a fogyatékos emberekhez való ésszerű alkalmazkodás” címet viseli, és így szól:

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

Schartz, H. A. et al. (2006): Workplace Accommodations: Empirical Study of Current Employees, Mississippi Law Journal, Vol. 75, 917. o.

⁶ A szóban forgó időszakban még: „Európai Közösség”.

⁷ A Keretirányelv keletkezéstörténetéről és az ADA-val való összefüggéseiről:

Waddington, L. (1995), Disability, Employment and the European Community, London, Blackstone, 195-197

E rendelkezéshez kapcsolódik a Keretirányelv preambuluma (20) bekezdése, amely példálódzó felsorolást tartalmaz az intézkedések lehetséges köréről.⁸

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

A Keretirányelv *tárgyi hatálya* kiterjed a köz- és a magánszférában történő foglalkoztatásra, sőt az önálló vállalkozóvá válás útján történő munkavállalásra is. Alkalmazni kell a munkához jutás, a munkaviszony létesítését megelőző eljárás, a pályaválasztási tanácsadás, a szakképzés, képzés, az alkalmazási és munkakörülmények – beleértve az elbocsátást és a díjazást –, a munkavállalók szervezeteiben való tagság vagy részvétel terén (Keretirányelv 3. cikk, (1) bek.). A munka világának tehát mindezen mozzanatai során ügyelni kell az ésszerű alkalmazkodási követelmény megtartására.

Némileg zavarba ejtő ugyanakkor az irányelv azon megoldása, miszerint az 5. cikket teljesen külön tárgyalja a diszkriminációs *tényállásokat* (közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés, zaklatás, a hátrányos megkülönböztetésre adott utasítás) definiáló 2. cikktől, vagyis – az ADA-val szemben – *nem teszi egyértelművé, hogy az 5. cikkben foglalt kötelezettségek elmulasztása illeszkedik-e valamely diszkriminációs tényállás kereteibe, és ha igen, melyikbe.*

Míg a külföldi államok példái csupán vonzó mintával szolgálhatnak hazánk jogalkotása számára, addig a *Keretirányelv átültetése*, azaz az ott írt rendelkezések nemzeti jogban való megjelenítése *európai jogi kötelezettséget jelent.*⁹ A Keretirányelv átültetésére szabott határidő 2003. december 2-án lejárt, a magyar államnak azonban csak a csatlakozás időpontjától, 2004. május 1-től volt kötelező a Keretirányelv rendelkezéseinek való megfelelés. A magyar jogban azonban az Kttv. 2012. március 1-én illetve az Mt. 2012. július 1-én való hatályba lépéséig az ésszerű alkalmazkodás követelménye nem szerepelt. (Megjegyzendő, hogy tartalmilag hasonló kötelezettségeket előíró jogi normák korábban is léteztek – ezekről a későbbiekben lesz még szó –, de ezek

⁸ Az irányelvek preambuluma (20) bekezdése nem kötelező erejű, de a kapcsolódó irányelvi cikk értelmezéséhez támpontot nyújt.

⁹ Az Európai Unió Működéséről szóló Szerződés (a továbbiakban: EUMSZ), 288. cikk

messze nem valósították meg a keretirányelv követelményeinek megfelelő jogi szabályozást.)

Az ésszerű alkalmazkodás a nemzetközi jogban

Magyarország számára az utóbbi években nemzetközi jogi kötelezettséggé vált az ésszerű alkalmazkodás követelményének jogi előírása. Az *ENSZ Fogyatékosággal élő személyek jogairól szóló egyezményét* és az ahhoz kapcsolódó *Fakultatív Jegyzőkönyvet* (a továbbiakban: *Egyezmény*) a magyar jogalkotó a 2007. évi XCII. törvénnyel ratifikálta. Figyelembe véve az Egyezmény hatályba lépéséről szóló szabályait, Magyarországnak az Egyezményben vállalt kötelezettségeit 2008. május 3-tól kezdődően teljesítenie kellett volna.

Az ésszerű alkalmazkodás fogalmát alkalmazza az Egyezmény is, magyarázatát az értelmező rendelkezések közt találjuk az alábbiak szerint (2. cikk):

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

Az Egyezmény ugyanezen cikke kimondja, hogy az ésszerű alkalmazkodási kötelezettség elmulasztása *megvalósítja a fogyatékos személy hátrányos megkülönböztetésének (diszkriminációjának)* tényállását. Mivel az Egyezmény az élet számos területén tiltja a fogyatékos személy hátrányos megkülönböztetését, e rendelkezésekben ekként benne foglaltatik az adott életviszonyokban az ésszerű alkalmazkodás kötelezettségének előírása is. Meg kell tehát valósítani az ésszerű alkalmazkodást például a *következő életviszonyokban*: fogyatékosággal élő nők jogai (6. cikk), az otthon és a család tiszteletben tartása (23. cikk), oktatás (24. cikk), egészségügy (25. cikk), munkavállalás és foglalkoztatás (27. cikk), megfelelő életszínvonal és szociális védelem (28. cikk), a politikai életben és a közéletben való részvétel (29. cikk). Emellett az egész Egyezmény *alapvető szinten* tárgyalja a hátrányos megkülönböztetéstől való mentességet, s a részes államok vállalják, hogy mindent megtesznek a jogalkotási, jogalkalmazási aktus továbbá egyedi intézkedés terén a hátrányos megkülönböztetés

felszámolása érdekében (Egyezmény, 3. cikk b) pont, 4. cikk b) és e) pont). Így az ésszerű alkalmazkodás követelménye – a diszkriminációtilalom részeként – a részes államokban *horizontális, azaz mindenfajta állami cselekvést átható elvként kellene, hogy működjék.*

Nem igényel különösebb magyarázatot, hogy a magyar jogalkotás és végrehajtás szerveire komoly feladat vár még az ésszerű alkalmazkodás követelményének széles körű érvényesítésével kapcsolatban.

Az ésszerű alkalmazkodás a magyar munkajogban

Az idézett külföldi, európai jogi és nemzetközi jogi példákon keresztül körvonalazható az ésszerű alkalmazkodási követelmény fogalmának tartalma, amely viszonylag állandó keretekkel bír az egyes jogrendszerekben. Mint említettem, a magyar jogban jelen pillanatban kizárólag a Kttv. és az Mt. – valamint ez utóbbi közvetítésével a Kjt. – alkalmazza ezt a fogalmat, mégpedig annak tartalmi meghatározása nélkül. A vonatkozó nemzetközi és európai jogi rendelkezések átültetésének megfelelőségével kapcsolatban utalni kell arra, hogy ha nem is „az ésszerű alkalmazkodási követelmény” megnevezésével, de *tartalmilag ennek részben megfelelő előírások már korábban is hatályban voltak a magyar jogban.* Először tekintsük át ez utóbbi jogintézményeket, majd azt, hogy miképpen hívhatók segítségül az ésszerű alkalmazkodás magyar munkajogban való alkalmazásához a vonatkozó nemzetközi jogi és európai jogi rendelkezések.

A Keretirányelv vonatkozó szabályai átültetésének eredményessége

Az alkalmazkodáshoz kapcsolódó magyar jogi fogalmak közül elsőként meg kell említeni a *fogyatékossgal élő személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1996. évi XXVI. törvény* – a továbbiakban: Fot. – vonatkozó szabályait. A Fot. 15. § (2) bekezdése alapján a foglalkoztatást biztosító munkáltató köteles biztosítani a munkavégzéshez szükséges mértékben a munkahelyi környezet, így különösen a munkaeszközök, berendezések megfelelő átalakítását. Az átalakítással kapcsolatos költségek fedezésére a központi költségvetésből támogatás igényelhető. Ugyanezen szakasz (3)-(4) bekezdései szólnak arról, hogy a munkáltató a fogyatékos személy

munkához jutásának elősegítése érdekében - a felvételi eljárás során - köteles biztosítani az egyenlő eséllyel hozzáférhető környezetet. E kötelezettség abban az esetben terheli, amennyiben

a) a megüresedett álláshelyet nyilvánosan meghirdette,

b) az álláshelyre a fogyatékos személy oly módon jelentkezett, hogy jelezte a meghallgatáshoz szükséges speciális igényeit, és

c) azok biztosítása a munkáltató számára nem jelent aránytalanul nagy terhet. Aránytalanul nagy tehernek minősül az, ha a kötelezettség teljesítése a munkáltató működését ellehetetleníti.

A Fot. idézett rendelkezéseinek érdeme, hogy *nem tesz különbséget a foglalkoztató státusza szerint*, vagyis azon foglalkoztatókra is kiterjed a személyi hatálya, amelyek nem tartoznak az Mt., a Kjt. illetve a Kttv. hatálya alá. További érdem, hogy rendelkezik a *munkaviszony létesítését megelőző eljárás* során megteendő alkalmazkodási lépésekről valamint az *aránytalan teher* fogalmáról is. Mégsem mondható, hogy a Fot. ezzel tökéletesen eleget tenne a Keretirányelv által előírt szabályozási követelménynek. Az alkalmazkodás körében ugyanis csak a *tárgyi-fizikai környezet* alkalmassá tételéről rendelkezik (a munkaidő-beosztás, a munkahelyi kommunikációs csatornák, a munkafegyelmi előírások stb. megfelelő alakításáról nem), és a munkaviszonyt megelőző eljárás során érvényesülő kívánalmakat is csak – az a-c) pontokban foglalt – *korlátokkal* rögzíti. Az *aránytalan teher definiálása is ésszerűtlen*, túlzó, hiszen az aránytalanság fogalmát azonosítja a lehetetlenséggel. Az arányosság-aránytalanság vizsgálata ezzel szemben azt jelentené, hogy a munkavállaló oldalát elérendő előnyt hasonlítjuk össze a munkáltató által viselendő teherrel. További kritikaként említhető, hogy Fot.-ban említett, a *központi költségvetésből igényelhető támogatás* a hatályos magyar jogban *nem létezik*.

Az ésszerű alkalmazkodási kötelezettséget érintő jogi normák sorában meg kell még említeni a *munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény* – a továbbiakban: Mvt. – 19. § (4) bekezdésében foglalt rendelkezést is, amely így szól: olyan munkahelyek létesítésénél, ahol mozgáskorlátozott vagy egyéb testi fogyatékos munkavállalókat foglalkoztatnak, a fizikai környezetnek illeszkednie kell az emberi test megváltozott tulajdonságaihoz. Látható, hogy e rendelkezés is csak igen *korlátozott formájában* írja elő

az ésszerű alkalmazkodás követelményét: csak testi fogyatékos személyekről, csak a már munkavállalóként dolgozókról és csak a fizikai környezet adaptálásáról szól.

Az Mt. 66. § (7) bekezdése rendelkezik arról, hogy megváltozott munkaképességű személyek közül a rehabilitációs ellátásban részesülőket – vagyis akiknek foglalkoztathatósága rehabilitáció útján helyreállítható vagy tartós foglalkoztatási rehabilitációt igényel¹⁰ – *speciális felmondási védelem* illeti meg. A munkáltató a rehabilitációs ellátásban részesülő munkavállaló munkaviszonyát a munkavállaló egészségi okkal összefüggő képességével indokolt felmondással akkor szüntetheti meg, ha a munkavállaló eredeti munkakörében nem foglalkoztatható tovább és a munkavállaló számára állapotának egészségi szempontból megfelelő munkakört nem tud felajánlani, vagy a munkavállaló a felajánlott munkakört alapos ok nélkül nem fogadja el.¹¹ Ez a rendelkezés burkoltan az ésszerű alkalmazkodás követelményét fogalmazza meg: vagyis az egészségügyi alkalmatlanság alapján történő felmondást megelőzően vizsgálni kell, hogy az illető saját vagy más munkakörben mégis foglalkoztatható-e. Kifejezetten nem említi a törvény, hogy a saját munkakör körülményeinek alkalmassá tételének lehetőségét is meg kell vizsgálni, de ez a kötelezettség logikusan következik abból, hogy az adott körülmények között alkalmatlannak bizonyuló munkakör fenntartása vélhetően csak úgy képzelhető el, ha a munkáltató a munkakörülményeken változtatni tud. Mindazonáltal ez a rendelkezés is csupán töredékesen jeleníti meg az ésszerű alkalmazkodás követelményét, elsősorban az intézkedési kötelezettséget kiváltó okot illetve a kedvezményezett személyek körét illetően. Egyben azonban túl is mutat azon, hiszen a Keretirányelv nem teszi kötelezővé más állás felajánlását az alkalmazkodási intézkedések körében.

Az átültetés megfelelőségével kapcsolatban az alábbiak szerint foglalható össze a jogi helyzet. A Keretirányelv rendelkezéseit sem tárgyi, sem személyi hatály szempontjából

¹⁰ 2011. évi CXCI. törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról, 3. § (2) bek. a) pont

¹¹ Ugyanez a védelem illeti meg azt is, akinek a korábban hatályos szabályok szerint rehabilitációs járadékot állapítottak meg.

nem sikerült tökéletesen átültetni, jóllehet a munkajogi törvényekben hagyott szabályozási hiányosságokat részben fedik a Fot., az Mvt. és az Mt. más rendelkezései.

Az ENSZ Egyezmény vonatkozó rendelkezéseinek belső jogi jelentősége

Amint a fentiekben rámutattam, az ésszerű alkalmazkodás követelményének magyar jogban való megjelenítése az *Egyezmény alapján nemzetközi jogi követelmény*. Könnyű dolgunk lenne, ha a magyar törvényben kihirdetett egyezmény szövegére közvetlenül lehetne hivatkozni magyar jogesetek kapcsán. Azonban a nemzetközi egyezmények jogi természetük szerint csak a részes államok jogalkotási és intézkedési kötelezettségeit határozzák meg.¹² Vagyis az Egyezmény ratifikációjával *a magyar állam egyelőre csak kötelezettséget vállalt e fogalom magyar jogi rendelkezéseibe való beépítésére*, azonban ez még nem – illetve csak nagyon töredékesen – történt meg. A magyar állam a mulasztásért a nemzetközi közösség előtt tartozik felelősséggel, azonban a magánjog alanyai közvetlenül nem hivatkozhatnak az Egyezményben foglaltakra.

Az Egyezményhez csatolt Fakultatív Jegyzőkönyv egy *speciális jogorvoslati lehetőséget* biztosít a fogyatékos személyek részére arra az esetre, ha az Egyezményben foglalt jogai sérülnének. Amennyiben egy részes állam csatlakozott az Egyezményhez csatolt Fakultatív Jegyzőkönyvhöz – ahogy Magyarország is –, úgy fogyatékosággal élő, joghatósága alá tartozó személynek lehetősége nyílik saját államával szemben egyéni vagy csoportos panasz eljárás indítására az Egyezmény rendelkezései alapján felállított, Fogyatékosággal Élő Személyek Jogainak Bizottsága előtt, ha úgy érzi, a részes állam megsértette az Egyezményben szereplő jogait. Abban az esetben, ha a bizottság különösen súlyos jogsértésekről szerez tudomást, hivatalból is eljárhat. A bizottság kivizsgálja az esetet, majd beszámoltathatja a részes államot, illetve intézkedésre szólíthatja fel azt.¹³ Erősebb szankciókkal (pl. a Strasbourg-ban székelő Emberi Jogok Európai Bíróságához hasonlóan kártérítésre való kötelezéssel) azonban nem élhet.

Az Egyezmény a benne foglaltak végrehajtásának egyéb mechanizmusait is intézményesíti (pl. részes államok konferenciája, jelentéstételi kötelezettségek, ellenőrzési lehetőségek stb. – v.ö. 32-40. cikkek).

¹² V.ö. Kovács Péter (2006): *Nemzetközi közjog*, Budapest, Osiris Kiadó, 119. o.

¹³ Fakultatív Jegyzőkönyv, 1-8. cikk

Össességében beláthatjuk tehát, hogy ha az Egyezmény rendelkezéseinek magyar jogba való bevezetése még csak részlegesen is valósult meg, *előbb vagy utóbb elkerülhetetlen lesz az ésszerű alkalmazkodás követelményének teljeskörű megjelenítése hazai jogunkban is az Egyezményben foglaltaknak megfelelően.*

A következőkben bemutatom, hogy a Keretirányelv és az Egyezmény átültetési hiányosságainak ellenére miért juthatunk mégis arra a következtetésre, *hogy az ésszerű alkalmazkodási kötelezettség az ENSZ Egyezmény illetve a Keretirányelv szerinti széles személyi és tárgyi hatállyal érvényesül a magyar jogban is.*

A Keretirányelv vonatkozó rendelkezéseinek jogi jelentősége

Az európai uniós jog részét képező *Keretirányelv* rendelkezése meghatározó jelentőséggel bír a magyar fogalom jogi tartalmának meghatározásánál. Az említett munkajogi törvényekben immár szerepel az ésszerű alkalmazkodás követelménye¹⁴, tehát az átültetés valamelyest sikeres volt. Ilyen esetben a magyar jogalkalmazónak *az alapul fekvő irányelv tartalmával összhangban kell értelmeznie a párhuzamos magyar jogi előírást.*¹⁵ *Vagyis a magyar joggyakorlat számára irányadó jelentőséggel bír a Keretirányelv 5. cikkében intézményesített alkalmazkodási kötelezettség definíciója.*

Az átültetés megvalósítására hivatott Mt.-beli rendelkezés – a továbbiakban ezalatt az azonos szövegű Kttv.-beli valamint Kjt.-beli normát is értjük – tüzetesebb vizsgálatával ugyanakkor arra a következtetésre juthatunk, hogy *az átültetés még mindig nem sikerült teljes mértékben. Hiányzik az ésszerű alkalmazkodás követelmények előírása a közszféra munkaviszony jellegű jogviszonyait szabályozó egyes törvényekből: az igazságügyben dolgozókra (bírák, ügyészek, igazságügyi alkalmazottak valamint a fegyveres és rendvédelmi szervek alkalmazottaira); továbbá más, az Mt., Kttv., Kjt. hatálya alá nem tartozó, munkaviszony jellegű jogviszonyban foglalkoztatott személyre vonatkozó joganyagból. További hiányosság, hogy az Mt.-ben (Kttv.-ben) szereplő szöveg a munkáltató kötelezettségeiről szól, így az ésszerű alkalmazkodás követelményét – az*

¹⁴ A magyar munkajogi törvényekben szereplő normaszöveg jelen tanulmány „Bevezetés”-ének első bekezdésében olvasható.

¹⁵ C-14/83. *Sabine von Colson és Elisabeth Kamann v. Land Nordrhein-Westfalen* [1984] EBHT 01891; C-80/86 *Officier von Justitie v Kolpinghuis Nijmegen* [1987] EBHT 3969; C-106/89. *Marleasing SA v. La Comercial Internacional de Alimentacion SA.* [1990] EBHT I-04135

irányelv kívánalmaival ellentétben – nem kell érvényesíteni a munkaviszony létesítését megelőző eljárás, a szakképzés, szakmai gyakorlat, a pályaválasztási tanácsadás, az önfoglalkoztatóvá válás mozzanatait. A hiányosságok körében tarthatjuk nyilván, hogy az *aránytalan teher* kritériumáról és mibenlétéről sem szól a magyar törvény. Láttuk azt is, hogy egyéb jogszabályok részben pótolják az átültetés hiányosságait.

A hiányos átültetés azonban nem jelenti azt, hogy a Keretirányelvben lefektetett kötelezettségek számonkérletlenül maradnak. Súlyos európai jogi kötelezettségszegésnek minősül, ha egy tagállam a megadott határidőre nem ülteti át saját jogrendszerébe az irányelvek rendelkezéseit. Hiányos átültetés esetén a tagállam és polgárai különféle *jogkövetkezményekkel* kell, hogy számoljanak az európai jogi előírások szerint. 2008-ban az Európai Bizottság ún. kötelezettségszegési eljárást¹⁶ megelőző indokolt véleményt küldött Magyarországnak, amelyben kifogásolta az ésszerű alkalmazkodási követelmény nem megfelelő átültetését.¹⁷ Az Európai Unió Bírósága (a továbbiakban: Bíróság) előtt kötelezettségszegési eljárásra azonban nem végül nem került sor.¹⁸ Viszont a Bíróság joggyakorlata szerint továbbá – amint azt a Mangold-ügyben¹⁹ keletkezett ítélet kimondja – a Keretirányelvnek ún. *horizontális közvetlen hatálya* van, vagyis magánszemélyek közvetlenül hivatkozhatnak a munkáltatókkal szemben az irányelv szövegére.²⁰ Ezen felül azok a magánszemélyek, akiket kár ért az átültetés hiányával összefüggésben, az átültetési határidő lejártá után az Európai Unió Bírósága előtt *kártérítési eljárást* is kezdeményezhetnek a tagállamukkal szemben.²¹ A magyar bíróságoknak és jogalkalmazó szerveknek pedig, mint említettem, a magyar jogot az át nem ültetett

¹⁶ EUMSZ 258. cikk (a korábbi Európai Közösséget Létrehozó Szerződés 226. cikkét váltotta fel)

¹⁷ Az Európai Bizottság MEMO 08/68 sz. sajtóközleménye

¹⁸ Ld. a Közigazgatási és Igazságügyi Minisztérium „Magyar részvétel az Európai Unió Bírósága előtti ügyekben” c. dokumentuma, aktualizálva 2011. augusztus 31-én. Letöltve (2014. január 1.): <http://www.kormany.hu/download/2/43/50000/EUCourt20110831.pdf#%21DocumentBrowse>

¹⁹ C-144-04. *Werner Mangold v Rüdiger Helm* [2005] EBHT I-9981

²⁰ A *Mangold*-ítélet megállapításait ugyanígy értelmezi:

Kádár András. (2012): *Report on Measures to Combat Discrimination, Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC Contry Report 2011 Hungary*; 62. o.

<http://www.non-discrimination.net/law/national-legislation/country-reports-measures-combat-discrimination>

²¹ C-6/90. és C-9/90. sz. egyesített ügyek. *Andrea Francovich és Danila Bonifaci és társai v Olasz Köztársaság*. [1991] EBHT I-05357

irányelv-szöveggel is *összhangban kell értelmezniük*, tehát amennyire lehetséges, kétség esetén az irányelvnek jobban megfelelő jogértelmezési lehetőséget kell választaniuk.²²

A Skouboe-Werge-ítélet hatása az európai és a nemzetközi jogi normák alkalmazhatóságára a magyar jogban

A Keretirányelv és az Egyezmény magyar antidiszkriminációs jogra gyakorolt hatását illetően döntő jelentőségű megállapításokat tett a Bíróság egy nemrégiben, a *Skouboe Werge* és *Ring* egyesített ügyek²³ tárgyában született ítéletében (a továbbiakban: *Skouboe-ítélet*).

A *Skouboe-ítélet* két, igen hasonló tárgyú, egyesített ügy elbírálásaként keletkezett. Mindkét ügyben az előzetes döntéshozatal alapjául fekvő esetek dániai bíróságok előtt feküdtek. A *Skouboe Werge*-ügyben a felperes közlekedési balesetben tartósan megsérült. Munkáltatója először részleges, majd teljes munkaidőt érintően betegszabadságra küldte, majd végül felmondott neki. A *Ring*-ügyben a felperes hosszantartó betegsége okán hónapokon keresztül igen sokat tartózkodott betegszabadságon, s munkáltatója erre hivatkozva élt felmondással. A munkáltatók mindkét esetben arra a dán jogszabályra alapították a felmondásukat, amely akként rendelkezik, hogy a munkavállalónak – munkaszerződéses kikötés esetén – rövidebb felmondási idő mellett fel lehet mondani, amennyiben 12 egybefüggő hónap alatt összesen 120 nap fizetett betegszabadságban részesült.²⁴ A kárvallott munkavállalók ügyét egy dán szakszervezet vállalta fel. Azt állították, hogy a munkavállalók a Keretirányelv hatálya alatt fogyatékos személyként az 5. cikk szerint védelmet élveznek. A szakszervezet többek között azzal érvelt, hogy mivel a munkavállalók részmunkaidőben továbbra is el tudták volna látni a feladatukat, a munkáltatóknak a Keretirányelv 5. cikke valamint az ezt átültető dán antidiszkriminációs jogszabály alapján, ésszerű alkalmazkodási intézkedésként fel kellett volna ajánlaniuk részükre munkaidő-csökkentést.

²² C-14/83. *Sabine von Colson és Elisabeth Kamann v. Land Nordrhein-Westfalen* [1984] EBHT 01891; C-80/86 *Officier von Justitie v Kolpinghuis Nijmegen* [1987] EBHT 3969; C-106/89. *Marleasing SA v. La Comercial Internacional de Alimentacion SA.* [1990] EBHT I-04135

²³ C-335/11. és C-337/11. sz. egyesített ügyek *Jette Ring v Dansk almennyttigt Boligselskab és Lone Skouboe Werge v Dansk Arbejdsgiverforening* [2013] (még nem publikált)

²⁴ A munkáltatók és az alkalmazottak közötti jogviszonyról szóló törvény (lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer) 2. §-a

A Bíróság előzetes döntéshozatali eljárását kérelmező nemzeti bíróságok különböző kérdéseket tettek fel a Keretirányelv értelmezését illetően a fogyatékoság definíciójának illetve az ésszerű alkalmazkodás kötelezettségének vonatkozásában.

A Bíróság ítéletében rámutat arra, hogy az Európai Unió csatlakozott az ENSZ Egyezményhez.²⁵ Az Európai Unió által megkötött *nemzetközi szerződések pedig az unió intézményeire és tagállamaira is kötelezőek, tehát az uniós aktusokkal szemben is elsőbbségük van.*²⁶ Az unió által kötött nemzetközi egyezmények elsőbbségének elve alapján a másodlagos uniós jogi normák szövegét lehetőleg ezekkel összhangban kell értelmezni.²⁷ Ezt az okfejtést alkalmazni kell az ésszerű alkalmazkodás fogalmának értelmezésekor is.

Az ésszerű alkalmazkodás követelményével kapcsolatban a Bíróság ítéletéből három fontos megállapítás szűrhető le.

(1) Az ésszerű alkalmazkodási kötelezettség a Keretirányelv, valamint az azt átültető nemzeti jogszabályok alkalmazásában csupán a foglalkoztatás vonatkozásában áll fent, a tárgyi hatály korábbiakban idézett szabályainak²⁸ megfelelően. Ebből az is következik, hogy bár az Egyezményben az ésszerű alkalmazkodás a foglalkoztatási jogviszonyoknál szélesebb körben válik követelménnyé, a Keretirányelvben szereplő fogalom meghatározásra pusztán a Keretirányelv tárgyi hatályának körében van hatással. Amennyiben tehát a nemzeti bíróságnak a munkajog területén az ésszerű alkalmazkodás követelményét kell alkalmaznia, a következőképpen kell eljárnia. Először is *az uniós jog elsőbbségének* alapján a nemzeti jog vonatkozó szabályait a Keretirányelv vonatkozó szabályaival összhangban kell értelmezni még akkor is, ha a nemzeti jog az átültetés vonatkozásában hiányosságokat mutat. Másodszor *az uniós joghoz képest is elsőbbséget élvez a nemzetközi jog*, így a Keretirányelv rendelkezésének értelmezését az Egyezmény rendelkezésével összhangban kell elvégezni.

(2) A Bíróság az ítéletben rámutat arra, hogy a Keretirányelv 5. cikke nem tesz külön említést a munkaidő-csökkentésről, azonban a preambulum kapcsolódó (20) bekezdése

²⁵ Az egyezményt az EK nevében a 2009. november 26-i 2010/48/EK tanácsi határozat (HL 2010. L 23., 35. o.) hagyta jóvá.

²⁶ V.ö. C-366/10. *Air Transport Association of America és társai v Secretary of State for Energy and Climate Change* [2011] (még nem publikált)

²⁷ V.ö. C-320/11., C-330/11., C-382/11. és C-383/11. *Digitalnet OOD és társai v. Nachalnik na Mitnicheski punkt - Varna Zapad pri Mitnitsa Varna* [2012] (még nem publikált)

²⁸ Keretirányelv 3. cikk, (1) bek.

az ésszerű alkalmazkodás kötelezettségével kapcsolatban említi a munkaidő-beosztást is mint az alkalmazkodás egyik lehetséges területe. Az alperesek érvelése ellenében a Bíróság kiterjesztően értelmezi a munkaidő-beosztás fogalmát, utalva arra, hogy sem a (20) preambulumbekzdésből, sem egyetlen más rendelkezésből nem tűnik ki, hogy az uniós jogalkotó a „munkaidő-beosztás” fogalmát pusztán a munkarend, munkaidő-beosztás kérdéseire kívánta volna korlátozni, vagy abból ki kívánta volna zárni a munkaidő mennyiségének kialakítását, és különösen a teljes munkaidős munkavégzésre nem vagy már nem képes fogyatékos személyek azon lehetőségét, hogy a munkájukat részmunkaidőben végezzék. Ezt az értelmezést támogatja az ENSZ Egyezmény 2. cikkének (4) bekezdésében foglalt – a korábbiakban idézett – definíció is, amely szintén tágan fogalmazza meg az intézkedés szükséges és lehetséges területeinek körét, nem zárva ki belőle a munkaviszony egyetlen mozzanatát sem. *A munkáltató tehát köteles szükséges esetben a munkaidő csökkentésével is alkalmazkodni a fogyatékos munkavállaló speciális szükségleteihez, amennyiben ez számára lehetővé teszi a munkavégzést, feltéve, hogy ez a munkáltatónak aránytalan terhet nem jelent.* Az alapügyekben tehát a nemzeti bíróságnak kell megvizsgálnia, hogy a munkaidő-csökkentés mint alkalmazkodási intézkedés aránytalan terhet jelent-e a munkáltatók számára. Amint az a Keretirányelv (21) preambulumbekzdéséből kitűnik, ebben a tekintetben figyelembe kell venni az ilyen intézkedések miatt felmerülő pénzügyi és egyéb költségeket, a vállalkozás nagyságát és pénzügyi erőforrásait, valamint a köztámogatások vagy bármely más támogatás lehetőségét.

(3) A Bíróság megállapította továbbá, hogy *ellentétes a Keretirányelvvvel az a dán nemzeti jogi rendelkezés, amely felhatalmazza a munkáltatót arra, hogy rövidebb felmondási idővel bocsássa el a munkavállalót, aki sokat betegeskedett, amennyiben a munkáltató nem hozta meg vonatkozásában a megfelelő, ésszerű alkalmazkodási intézkedéseket.* Fogyatékos munkavállaló esetében ugyanis ebben az esetben a hiányzások nem a munkavállaló, hanem a munkáltató mulasztásának köszönhetőek, így a munkavállaló ezért hátrányba nem hozható. A munkavállalónak tehát elsősorban meg kell kísérelnie alkalmazkodási intézkedésekkel fenntarthatóvá tenni a munkaviszonyt, s csak akkor nyúlhat a rövidebb felmondási idővel történő felmondás eszközéhez, ha ez lehetetlen, vagy reá aránytalan terhet róna.

A következőkben elemezni fogom, várhatóan milyen hatást fog gyakorolni a fent kifejtett három ítéleti következtetés a vonatkozó magyar munkajogi szabályok alkalmazására.

Ad (1) A korábbiakban utaltam arra, hogy miért nem lehet az Egyezmény rendelkezéseire közvetlenül hivatkozni a magyar jogvitákban. Lévén, hogy Magyarország az Európai Unió tagállama, az uniós jog elsőbbségének illetve a nemzetközi jog uniós joghoz képest való elsőbbségének szabályát alkalmazni kell magyar jogi esetekben is. Így juthatunk el arra a megállapításra, hogy *a magyar jog számára mégis közvetlen jelentőséggel rendelkezik az Egyezmény ésszerű alkalmazkodásról alkotott fogalma*, és ezekkel a joglogikai áttétekkel végső soron közvetlenül hivatkozhatóvá válik a magyar jogviták alanyai számára is.

Ad (2) A magyar munkajogban mindezidáig nem létezett olyan kötelezettség, mely szerint a munkáltató a fogyatékos munkavállaló kívánságára köteles csökkenteni vagy növelni a munkavállaló munkaidejét. Az Mt.-ben a munkaszerződés módosításának tárgykörében rendelkezik arról, hogy a munkáltató a munkakörök megjelölésével tájékoztatni köteles a munkavállalókat a teljes vagy részmunkaidős foglalkoztatás lehetőségeiről. A munkavállaló munkaszerződés módosítására irányuló ajánlatára a munkáltató tizenöt napon belül írásban nyilatkozik. A munkáltató a munkavállaló ajánlatára a gyermek hároméves koráig köteles a munkaszerződést a napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani. (Mt. 61. §) Eszerint tehát a munkáltatónak csupán tájékoztatási kötelezettsége van, és mérlegelési jogkörében dönt a munkavállaló módosítási ajánlatáról. Ezalól egyetlen kivétel létezik: a háromévesnél fiatalabb gyermeket nevelő munkavállaló ajánlatát köteles elfogadni, amennyiben az részmunkaidőre történő módosításra irányul.

A *Skouboe*-ítélet a munkaidő-csökkentés újabb kötelező esetét rögzítette. A munkáltató tehát köteles szükséges esetben a munkaidő csökkentésével is alkalmazkodni a fogyatékos munkavállaló speciális szükségleteihez, amennyiben ez számára lehetővé teszi a munkavégzést, feltéve, hogy ez a munkáltatónak aránytalan terhet nem jelent. Ez utóbbi tekintetben figyelembe kell venni a kilátásba helyezett intézkedés miatt felmerülő pénzügyi és egyéb költségeket, a vállalkozás nagyságát és

pénzügyi erőforrásait, valamint a köztámogatások vagy bármely más támogatás lehetőségét.

Mivel a magyar munkajogban a munkaidő mennyiségének szabályozása – a törvény keretei között – a felek megállapodására tartozó kérdés, a munkáltató egyoldalúan nem csökkentheti a munkaidőt. Ügyleti értelemben a csökkentés folyamata a munkavállaló erre vonatkozó ajánlatával kezdődik, amelyet a munkáltató köteles megfontolni, és amennyiben ez számára aránytalan terhet nem jelent, köteles el is fogadni. A részmunkaidő bevezetésére, illetve a már részmunkaidős foglalkoztatás munkaidejének további csökkentésére a munkaszerződés írásbeli módosításával kerülhet sor, az Mt.-ben 58. §-ában foglalt szabályok alapján (a módosítás közös megegyezéssel, a munkaszerződés megkötésére vonatkozó szabályok megtartásával történhet meg érvényesen).

A fentiek természetesen nemcsak a munkaviszonyban, hanem a többi foglalkoztatási jogviszonyra is vonatkoznak: közszolgálati tisztségviselők, közalkalmazottak, hivatásos szolgálati jogviszonyban alkalmazottak stb. szintén élhetnek a kötelező módosítás lehetőségével.

Ad (3) A magyar munkajog *a fogyatékos és a beteg személyek vonatkozásában korábban is inkább a munkaviszonyt védelmező alapállást foglalta el. Munkáltatói felmondásnak határozatlan idejű munkaviszony esetén a munkavállaló munkaviszonyával kapcsolatos magatartásával, képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő okból van helye (Mt. 66. § (2) bek.) A bírói gyakorlat egészségügyi okot csak akkor fogad el a munkavállaló képességeire alapított felmondás jogszerű indokául, ha a betegség, károsodás a munkavállaló egészségügyi alkalmatlanságát eredményezi. Ez összefügg a munkáltató azon kötelezettségével, miszerint biztosítani kell az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit; ennek keretében pedig a munkába lépést megelőzően és a munkaviszony fennállása alatt rendszeres időközönként köteles ingyenesen biztosítani a munkavállaló munkaköri alkalmassági vizsgálatát (Mt. 51. § (4) bek.). A munkavállaló betegség miatti hiányzásai a bírói gyakorlat szerint nem tekinthetők olyan magatartási problémának, amely a felmondást megalapozná. A felmondás okszerűségének követelményébe ütközik az a felmondás, amelynek az az indokolása, hogy a*

munkavállaló a megelőző évben többször beteg volt; ebből ugyanis nem következik, hogy a már egészséges, munkaképes és feladatait kifogástalanul ellátó munkavállaló munkája a munkáltatónál a továbbiakban nem szükséges.²⁹ Ugyanakkor a betegséggel összefüggő rendszeres távollét bizonyos esetekben minősülhet a felmondást megalapozó, *munkáltató működésével összefüggő oknak*. Ilyenkor tüzetesen kell vizsgálni, hogy az adott munkakör betöltőjének hiányzása a munkáltató működésének eredményességére közvetlenül kihatott-e. A vizsgálatnak ki kell terjednie arra, hogy a munkavállaló rendelkezett-e speciális ismeretekkel, helyébe állhatnak-e más munkavállalók a hiányzás idején, az állományi létszám mellett milyen teljesítménykiesést jelent a helyettesítés megoldása.³⁰

Határozott idejű munkaviszony munkáltatói felmondására szintén háromféle okból kerülhet sor: a felszámolási- vagy csődeljárás tartama alatt; a munkavállaló képességeire alapítva; vagy ha a munkaviszony fenntartása elháríthatatlan külső ok következtében lehetetlenné válik (Mt. 66. § (8) bek.). A munkaképesség hiányával kapcsolatban a fentiekben elmondottak irányadók. Elháríthatatlan külső oknak a betegség nem nevezhető, hiszen a munkavállaló személyében rejlő okról van szó, amely a munkáltató működésének körébe tartozó tényező.

Az új Mt. hatálybalépése óta a betegség miatti keresőképtelenség már nem számít felmondási tilalmat megalapozó körülménynek. Ez időszak alatt is közölhető felmondás, de a *felmondási idő* csak a betegség miatti keresőképtelenség, legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő egy év elteltével kezdődik. (Mt. 68. § (2) bek. a) pont).

Az egészségkárosodott illetve fogyatékos munkavállalók jogviszonyát védő munkajogi szabályok között tarthatjuk számon a *rehabilitációs ellátásban részesülő munkavállalókra vonatkozó felmondási korlátozást*, amelyről a korábbiakban már szó volt.

Mint láttuk, a magyar jog számos rendelkezésben védelembe veszi azokat a munkavállalókat, akik egészségügyi ok miatt elmaradnak az egészségesen nyújtott teljesítményüktől. Egészségügyi alkalmatlanság esetén, továbbá ha hiányzásaik a

²⁹ a Legfelsőbb Bíróság MK 95. sz. állásfoglalása

³⁰ V.ö. EBH2007.1715

munkáltató működésében korrigálhatatlan hátrányt okoznak, felmondást lehet közölni velük. Egyedül a fogyatékos személyek egy kisebb csoportjára – rehabilitációs ellátásban részesülők – fogalmaz meg a törvény valamiféle alkalmazkodási kötelezettséget, de közel sem olyan részletesen, és a felek érdekeinek egyensúlyát megfelelően figyelembe vevő módon, mint ahogyan azt az európai antidiszkriminációs szabályok követelik. *A törvény maga nem teszi világossá, hogy az ésszerű alkalmazkodás általános követelménye hogyan illeszkedik az érintett munkavállalók felmondásához kapcsolódó szabályokhoz.* A két szabálycsoport összefüggésének feltárását nehezíti ismét, hogy a felmondással kapcsolatos szabályoknál egészségről/betegségről, az ésszerű alkalmazkodással kapcsolatban pedig fogyatékoságról van szó (illetve a Kttv.-ben a megváltozott munkaképességű személyekről is). A két személyi kör közötti átfedés meghatározása szintén nem könnyű.

A *Skouboe*-ítélet ezekben a kérdésekben a következő eligazítást adja.

A Bíróság az ítéletében kimondta, hogy amennyiben az összességében hosszas távollétek az egyén fogyatékoságával függnek össze, a Keretirányelv szerinti *közvetett hátrányos megkülönböztetést* eredményezhet, ha emiatt kedvezőtlenebb felmondási feltételekkel kell szembenéznie a munkavállalónak. Amint arra már a Bíróság egyik korábbi ítélete is rámutatott³¹, a fogyatékoság ugyanis nem azonos a betegséggel, tehát a betegség miatti felmondási hátrány önmagában nem tekinthető a fogyatékoságon alapuló hátrányos megkülönböztetésnek. Viszont a fogyatékos személyek jobban ki vannak téve annak a veszélynek, hogy a fogyatékoságukkal összefüggően több betegség éri őket. Így közvetetten a fogyatékos személyeket mégis hátrányos megkülönböztetés éri az említett nemzeti rendelkezés³² folytán. Azt azonban hangsúlyozza az ítélet, a Keretirányelv (17) preambulumbekkezdése szerint nem kívánja meg olyan személy felvételét, előléptetését vagy továbbfoglalkoztatását, aki nem alkalmas, nem képes vagy nem vehető igénybe az adott állás alapvető feladatainak ellátására, a fogyatékos személyek érdekében hozott megfelelő intézkedések megtételére vonatkozó kötelezettség sérelme nélkül. Mivel a magyar jog a

³¹ C-13/05. *Sonia Chacón Navas vs. Euresť Colectividades SA* [2006] EBHT I-6467

³² Mt. 66. § (2) bek., 3. fordulat

munkavállaló egészségügyi állapotával összefüggő képességein alapuló felmondást csak akkor tekinti jogszerűnek, ha ez az egészségügyi alkalmatlanság szintjét eléri, ez *nem minősül sem közvetlen, sem közvetett hátrányos megkülönböztetésnek az egészséges, nem fogyatékos munkavállalókkal szemben.* A *Skouboe*-ítéletből az következik azonban, hogy még az *egészségügyi alkalmatlanság esetében is meg kell vizsgálni*, hogy amennyiben fogyatékos munkavállalóról van szó, az adott munkakör belül ésszerű alkalmazkodási intézkedések foganatosításával *nem tehető-e megfelelővé a munkavállaló egészségi állapotának.* Más munkakör felajánlása azonban nem elvárt, mivel a (17) preambulumbekzdés az adott munkakörre vonatkozó alkalmasságot teszi a foglalkoztatás feltételévé.

A rehabilitációs ellátásban részesülők kivételével a magyar jogban tételesen nem szerepelnek az ésszerű alkalmazkodás követelményének megfelelő, a fogyatékos munkavállalók alkalmatlanságára alapított felmondásokat megelőző kötelezettségek. A *Skouboe*-ítélet azonban rávilágít arra, hogy *az alkalmazkodás – mint egyfajta felmondási korlátozás – minden fogyatékos munkavállaló esetében kötelezettség, nemcsak a rehabilitációs ellátásban részesülők esetében.* A rehabilitációs ellátásban részesülők a magyar törvény alapján az európai minimumkövetelménynél³³ nagyobb kedvezményben részesülnek: számukra új munkakör felajánlásával is biztosítani kell a továbbfoglalkoztatást, amennyiben ez lehetséges, tekintet nélkül az ezzel járó esetleges aránytalan teherre a munkáltató oldalán.

Amennyiben a *munkáltató* a saját *működését* megnehezítő, ellehetetlenítő okként kezeli az egészségügyi okból fakadó hiányzásokat, az erre alapított felmondás jogszerűsége alaposabb vizsgálatot igényel. A *Skouboe*-ítélet ugyanis világossá teszi, hogy *a munkáltatónak kötelessége foganatosítani az alkalmazkodási intézkedéseket, amennyiben számára az aránytalan terhet nem jelent, ha ezzel alkalmassá válhat a munkakör a munkavállaló foglalkoztatására.* Természetesen csupán a fogyatékos munkavállaló esetében áll fent ez a kötelezettség, nem akármilyen betegség alapján.³⁴ Más munkakör felajánlására a munkáltató ez esetben szintén nem köteles. A *Skouboe*-ítélet az alapul fekvő kérdésnek megfelelően kizárólag a munkaidő-csökkentésre

³³ V.ö. Keretirányelv, 8. cikk

³⁴ A *Skouboe*-ítélet elemzi a fogyatékos és a betegség fogalmainak különbségét is.

koncentrál, de megállapításai alkalmazhatóak bármilyen intézkedéstípusra az ésszerű alkalmazkodás körében. A Keretirányelv a (20) preambulumbekzdésében példálódzó felsorolást tartalmaz az intézkedések lehetséges formáira: az épületek és a munkaeszközök megfelelő átalakítása, a munkaidő beosztásának és a feladatok szétosztásának a fogyatékosok igényeihez való igazítása, a képzés vagy beilleszkedés biztosítása. De amint magából az ítéletből is kiderül, a felsorolás nyitott és rugalmas, az adott fogyatékos személy szükségleteihez valamint az adott munkakör követelményeihez, továbbá a munkáltató terheltségéhez igazodóan bármilyen intézkedés elképzelhető.

Jó irányt mutatott tehát az idézett legfelsőbb bírósági döntés³⁵, amely a munkáltató működésével összefüggő okkal kapcsolatban az indokoltság alapos vizsgálatára intett. A konkrét vizsgálati szempontokat most már megtudhatjuk a *Skouboe*-ítéletből: *a felmondás csak akkor tekinthető jogszerűnek, ha az ésszerű alkalmazkodás megvalósíthatatlan, s így a munkaviszony fenntarthatatlan.*

Az ésszerű alkalmazkodás a magyar munkajog szabályainak rendszerében

Az Mt. (Kjt.) illetve a Kttv. az alapvető munkáltatói kötelezettségek között említi az ésszerű alkalmazkodás kötelezettségét. Az alábbiakban következzenek néhány gondolat arról, hogy miképpen illeszkedik e kötelezettség a munkajog egyéb normáihoz.

(1) A *Skouboe*-ítélet fontos támpontokat ad ahhoz, hogy az ésszerű alkalmazkodás követelményének rendszertani helyét azonosíthassuk a magyar munkajogban. Mint láthattuk, az európai jog követelményei alapján az ésszerű alkalmazkodási kötelezettségből a *munkaszerződés-módosítás újabb kötelező esete* is levezethető.

(2) Szintén a *Skouboe*-ítélet mutat arra rá, hogy az ésszerű alkalmazkodási kötelezettség alapján a *felmondási korlátozásoknak* egy eddig nem létező esete is létrejött.

(3) Az Mt. nem határozza meg részletesebben a munkáltatói alkalmazkodás gyakorlati megvalósulására (az alkalmas intézkedés kiválasztására, annak fogantatására) vonatkozó szabályokat. E hiányt az Mt. Bevezető rendelkezései között rögzített alapvető magatartási követelmények segítségül hívásával lehet pótolni.

³⁵ EBH2007.1715

Véleményem szerint az *ésszerű alkalmazkodási kötelezettség az együttműködési kötelezettség* (Mt. 6. § (2) bek.) *általános magatartási szabályával összhangban értelmezendő*. A munkavállalónak joga van az alkalmazkodáshoz, s a munkáltató kötelezettsége annak biztosítása, hogy e jogát gyakorolhassa. E folyamat részleteinek kidolgozásához kettejük együttműködésére van szükség. Az általános magatartási követelmények közül fokozott figyelemmel kell lenni még a *rendeltetészerű joggyakorlás követelményére* is (Mt. 7. §), mely szerint a munkaviszonyból származó jogokat csak rendeltetésüknek, céljuknak megfelelően szabad gyakorolni. Az alkalmazkodás összefüggésében ez a követelmény elsősorban a munkavállalóra ró kötelezettséget: nem utasíthatja vissza visszaélészerűen, jogos érdek nélkül a munkavállaló alkalmazkodásra tett javaslatát, csak azért, hogy a munkáltató helyzetét elnehezítse, jogkövető magatartását ellehetetlenítse.

(4) Az ésszerű alkalmazkodás mint alapvető munkáltatói kötelezettség megszegéséhez kapcsolódnak a *munkajogi kötelezettségszegések különböző jogkövetkezményeire* vonatkozó szabályok. Erről a következő fejezetben olvashatunk részletesen.

Az ésszerű alkalmazkodási kötelezettség megsértése esetén alkalmazható szankciók

Diszkrimináció-tilalom sérelme esetén alkalmazható jogkövetkezmények

Mint arról korábban szó volt, az ésszerű alkalmazkodás követelményének megsértése a fogalom nemzetközi, történeti megjelenési formájában mindig *a fogyatékos személlyel szemben elkövetett hátrányos megkülönböztetésnek számít*, azaz diszkriminációs tényállás. *A magyar jog erre közvetlen utalást nem tartalmaz.* Sem a munkajogi törvények, sem a Fot. nem szól arról, hogy az ésszerű alkalmazkodási követelmény megsértése diszkriminációt valósítana meg. A Keretirányelv szövege sem tartalmaz erre vonatkozóan egyértelmű rendelkezést. Sőt, az egyenlő bánásmód követelményéről és esélyegyenlőség biztosításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény – a továbbiakban: Ebktv. –, amely példálódzó jelleggel meghatározza, hogy a munka világában és egyéb életviszonyokban milyen tényállások valósítanak meg diszkriminációt (közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés, zaklatás, megtorlás, jogellenes elkülönítés),

egyáltalán nem tesz említést az ésszerű alkalmazkodás követelményéről, s ekként arról sem, hogy ennek elmulasztása diszkriminációt valósítana meg.

Ennek ellenére arra a következtetésre lehet jutni, hogy az ésszerű alkalmazkodás elmulasztásával az Mt. 12. §-ában, a Kttv. 13. §-ában valamint az Ebktv.-ben meghatározott *diszkriminációtilalom megsértése következik be*, és az ez esetre az Ebktv.-ben foglalt szankciók alkalmazhatók.

Az Ebktv. rendelkezésein alapuló jogviták elintézésére létesített hatóság, az Egyenlő Bánásmód Hatóság – a továbbiakban: EBH – mellett korábban működött tudományos tanácsadó testület (*Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület* – a továbbiakban: EB TT) a hatósági jogalkalmazásra kötelező érvényű *állásfoglalásokat* bocsátott ki. Több állásfoglalás témája volt az akadálymentesítés követelménye (a legfrissebb: 309/1/2011(II.11).TT. sz.), amely – mint a korábbiakban kifejtettem – az ésszerű alkalmazkodással rokon fogalom. Az EB TT ebben az állásfoglalásban kifejti, hogy „az *akadálymentesség* és a közszolgáltatáshoz való *egyenlő esélyű hozzáférés* biztosításának (továbbiakban: akadálymentesítési kötelezettség) *elmulasztása az egyenlő bánásmód megsértését eredményezik*, ezért az ilyen jogsértésekre kiterjed az Ebktv. hatálya. A jogszabályban megfogalmazott kötelezettség megszegésén túl az ilyen mulasztás az Ebktv. 8. §-a szerint közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül, mert a fogyatékossgal élő személyek mozgásuk, közszolgáltatásokhoz való hozzáférésük akadályozása, korlátozása miatt a fogyatékossgal nem élő(k)höz képest kedvezőtlenebb bánásmódban részesülnek. Az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó, külön jogszabályokban – így a Fot.-ban [a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük előmozdításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény] – meghatározott rendelkezéseket az Ebktv.-vel összhangban kell alkalmazni. Ennek megfelelően a Fot.-ban foglalt akadálymentesítési kötelezettség elmulasztása esetén az Ebktv. szabályait az utóbbi hatálya alá tartozó személyek, illetve jogviszonyok tekintetében kell alkalmazni.”

*Ugyanezt az okfejtést alkalmazva lehet érvelni amellelt, hogy az ésszerű alkalmazkodási kötelezettség is diszkriminációt valósít meg*³⁶, amennyiben az eset az Ebktv. hatálya alá tartozik, hiszen az alkalmazkodás elmulasztása folytán a fogyatékossgal élő személyek az ép személyekhez képest kedvezőtlenebb

³⁶ Kádár (2012) id. mű, 64. o.

bánásmódban részesülnek. Továbbá az Ebktv. 2. §-a, mely kimondja, hogy az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó, külön jogszabályokban meghatározott rendelkezéseket e törvény rendelkezéseivel összhangban kell alkalmazni, nemcsak a Fot.-ra vonatkozik hanem az Mt.-re, Kjt.-re, Kttv.-re is, hiszen ezek is előírják az egyenlő bánásmód követelményét a hatályuk alá tartozó jogviszonyokban. Így amellet foglalkoztatunk állást, hogy az ésszerű alkalmazkodás követelményét jogi összefüggésbe kell hozni az egyenlő bánásmód követelményével, és annak elmulasztását diszkriminációs tényállás megvalósulásaként értékelni.

A diszkriminációs jogsérelmek esetén az *EBH által alkalmazható szankciók* közül kiemelendő, hogy a hatóság elrendelheti a jogsértő állapot megszüntetését, azaz kötelezheti a munkáltatót az ésszerű alkalmazkodás megfelelő lépéseinek megtételére. A lehetséges szankciók között visszatartó erejénél fogva jelentősége lehet továbbá a jogsértést megállapító határozat közzétételének valamint a pénzbírság (50.000 – 6.000.000 Ft) kiszabásának (Ebktv. 17/A. § (1) bek., a) és d) pont). Az EBH gyakorlatában több esetben rótt már ki az akadálymentesítési mulasztások pótlását elrendelő szankciót³⁷, s nem lenne annak sem akadálya, hogy az ésszerű alkalmazkodás követelményét érvényesítse hasonlóképpen.

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén nemcsak az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz lehet fordulni, hanem *más jogalkalmazó, igazságszolgáltató fórumok, a saját jogkörükben alkalmazható szankciókat is kiszabhatják*. Foglalkoztatás terén megvalósított diszkriminációs tényállás esetén a *munkaiügyi hatóság* és a *közigazgatási és munkaiügyi bíróság* előtt is lehet igényt érvényesíteni, e jogi útról alább, a munkajogi jogkövetkezményekről szóló pontban írok részletesebben.

Pénzügyi jogkövetkezmények

A diszkriminációtilalom megsértése nem pusztán a fent említett szankciókat vonja maga után. Amennyiben a munkáltatót az Ebktv. alapján az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt az EBH bírsággal sújtotta, az erről szóló határozat jogerőre emelkedésétől és végrehajthatóvá válásától két évig *rendezetlennek minősülnek a munkaiügyi kapcsolatai*. Ennek közvetlen következménye, hogy a munkáltató *kizárja*

³⁷ Pl. 13/2006., 596/2006. sz. ügyek

magát mindenfajta költségvetési támogatásból. (A részletes szabályokat ld.: 1/2012. (I. 26.) NGM rendelet a rendezett munkaügyi kapcsolatok feltételeiről és igazolásának módjáról, 3-6. §.)

Személyhez fűződő jog sérelme esetén alkalmazható jogkövetkezmények.

A *Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvény* – a továbbiakban: Ptk. – 76. §-a az egyenlő bánásmód követelményének megsértését a személyhez fűződő jogok megsértésének eseteként tartja nyilván. Továbbá a Fot. 27. §-a rendelkezik arról, hogy amennyiben valakit fogyatékosága miatt jogellenesen hátrány ér, *megilletik mindazok a jogok, amelyek a személyhez fűződő jogok sérelme esetén irányadók.* Ez azt jelenti, hogy a sérelmet szenvedett személy *polgári peres úton* érvényesítheti jogait, s ennek során Ptk. 84. §-ában foglalt igényeket támaszthatja. Ezen igények közül kiemelendő a jogsértés abbagyására való kötelezés, a jogsértő eltiltása a további jogsértéstől valamint a sérelmes helyzet megszüntetése. Ennek keretében kötelezhető a jogsértő fél az ésszerű alkalmazkodás követelményét megvalósító intézkedés megtételére. A bírói gyakorlat szerint a diszkriminációtilalom megsértése feltétlenül nemvagyoni kárt okoz a sértett oldalán, ezért az érintett nemvagyoni kártérítést is követelhet.³⁸ A 2014. március 15-én hatályba lépő új Polgári törvénykönyv (2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről) az idézettekkel lényegében azonos szabályokat tartalmaz a szankciós lehetőségekről (2:43, 2:51-2:52. §). Az egyetlen fontos különbség a sérelemdíj mint új jogorvoslati lehetőség bevezetése, amely a személyiségi jogsértés elkövetése esetére pénzbeli kompenzációt biztosít nemvagyoni kár keletkezésének bizonyítása nélkül. Mint azonban az előzőekben említettem, a bírói gyakorlat diszkrimináció esetén az eddigiekben is bizonyítás nélkül fennállónak tekintette a nemvagyoni kár keletkezését.

A fogyatékosághoz kapcsolódó személyiségi jogi perek között a bíróságok esetanyagában az ez ideig *akadálymentesítési perek* játszották a legnagyobb szerepet.³⁹ Az ésszerű alkalmazkodási kötelezettség kikényszerítésének szintén hatékony eszköze lehetne a polgári per.

³⁸ A Fővárosi Ítéltábla 2.Pf.21.104/2010/5. sz. ítélete

³⁹ Pl. két lényeges, és jelentősen különböző ítélkezési elveket tükröző ügy: Fővárosi Ítéltábla 2.Pf.20.531/2007., Fővárosi Ítéltábla 2.Pf.21.073/2007.

Munkajogi jogkövetkezmények.

Az Mt. (s így a Kjt. is) és a Kttv. *a munkáltató alapvető kötelezettségeinek körében* említi az ésszerű alkalmazkodás követelményét. Ennek megsértése esetén igénybe vehetők tehát mindazok a szankciók, amelyek általánosságban a munkáltatói kötelezettségek megszegése esetén szóba jöhetnek.

A munkavállalónak nyilvánvalóan kevesebb eszköze van arra, hogy fellépjen a munkáltató kötelezettségszegő eljárásával szemben, mint a munkáltatónak a kötelezettségszegést elkövető munkavállalóval szemben. Általános érvénnyel nem igaz, hogy ha a munkáltató valamely kötelezettségének teljesítésével mulasztásban van, akkor a munkavállaló erre hivatkozva megtagadhatja saját kötelezettségeinek teljesítését (főképp: a munkavégzés, a rendelkezésre állás, az utasításteljesítést). Erre csak akkor jogosult, ha a munkajog valamely szabálya külön felhatalmazza. Például ha a saját egészségét, testi épségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztető munkakörülmények között kellene dolgoznia, az erre vonatkozó utasítást megtagadhatja (Mt. 54. § (2) bek., Kttv. 78. § (3) bek.). *Ha a munkáltató szélsőséges mértékben mulasztja el az ésszerű alkalmazkodás kötelezettségét, elképzelhető, hogy a fogyatékos munkavállaló számára az egészségét, testi épségét veszélyeztető munkakörnyezet áll elő, így az említett rendelkezésre hivatkozva a munkavállaló megtagadhatja az e környezetben való munkavégzést illetve rendelkezésre állást. Az utasítások teljesítése céljából továbbra is rendelkezésre kell állnia, illetve azokat teljesítenie kell, amennyiben ez olyan munkakörülmények között történik, amelyek nem hordoznak ilyen szintű veszélyt. Az alkalmazkodás elmaradása azonban természetesen nem ölt minden esetben ilyen mértéket. Mit tehet ilyenkor a munkavállaló?*

Az ésszerű alkalmazkodás kötelezettségének elmulasztása – mint munkáltatói kötelezettségszegő magatartás – *megnyithatja az utat a munkavállaló számára a munkaviszony megszüntetéséhez olyan módokon is, amelyeken erre egyébként nem lenne lehetősége.* Például *határozott időre létesített munkaviszonyt* a munkavállaló csak olyan okra hivatkozva mondhatja fel, mely számára a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tenné vagy körülményeire tekintettel aránytalan sérelemmel járna (Mt. 67. § (2) bek.). Ennek megfelelően az alkalmatlan munkakörnyezet alkalmasint alapos okként szolgálhat a határozott idejű munkaviszony felmondására. Továbbá a munkavállaló azonnali

hatállyal akkor mondhatja fel a munkaviszonyt, ha a munkáltató *munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal, jelentős mértékben megszegi*, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony további fenntartását lehetetlenné teszi (Mt. 78. § (1) bek.). Az ésszerű alkalmazkodás kötelezettségének elmulasztása adott esetben megfelelhet az előbbieket szerint „minősített” kötelezettségzegés kritériumainak, ez tehát megalapozhatja az azonnali hatályú felmondást is.

A lehetséges szankciók között még megemlíthető *a munkáltató – bírósági általi – kártérítésre köteleztetése is*. A munkáltató ugyanis köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárt. Csak akkor mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy (a) a kárt az ellenőrzési körén kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje vagy a kárt elhárítsa, vagy (b) a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta (Mt. 166. §). Ahhoz, hogy a közigazgatási és munkaügyi bíróság az ésszerű alkalmazkodási kötelezettség nem teljesítése esetén a munkáltató kártérítési felelősségét megállapítsa, szükséges, hogy a munkavállaló a következő *három ténytet bizonyítsa*: (1) a munkáltató elmulasztotta az ésszerű alkalmazkodás követelményét (2) s ezzel ok-okozati összefüggésben (3) a munkavállalónak vagyoni vagy nem vagyoni kára merült fel. A kártérítési szankció tehát nem a pusztán kötelezettségzegés jogkövetkezménye. Kártérítéshez csak akkor juthat tehát a munkavállaló, ha a munkáltatói mulasztás következtében vagyoni vagy nem vagyoni természetű hátrány érte. Példa lehet erre, ha a látássérült munkavállaló saját maga kell, hogy megvásárolja azt a szoftvert, ami lehetővé teszi számára az irodai számítógépen való munkavégzést. Kártérítési igény akkor is alapos lehet, ha a munkavállaló – a fent említettek szerint – az alkalmazkodás elmulasztása okán azonnali hatállyal fel kell, hogy mondja a munkaviszonyt, mert nem tud a továbbiakban munkát végezni, s a munkaviszonya hirtelen elvesztésével összefüggésben egyéb kár is éri (pl. nem tudja fizetni az autóhitele törlesztőrészleteit). A nemvagyoni kár megtérítésére (2014. március 15-től: a sérelemdíj megfizetésére) való kötelezést – utalva a személyiségi jogok kapcsán elmondottakra – az ésszerű alkalmazkodás elmulasztásának eredményeképpen megállapítható diszkriminatív magatartás önmagában megalapozza.

Főszabályként a munkavállaló teljes kárát meg kell téríteni, azonban bizonyos körülmények esetén a törvény összességében korlátozza a munkáltató kártérítési felelősségét (Mt. 167. §).

Az ésszerű alkalmazkodás követelményének elmulasztásával szemben nemcsak a munkavállaló léphet fel, hanem a kötelezettség megtartását a *munkaügyi hatóság* is ellenőrzi. Vagyis az alkalmazkodás megvalósítása nemcsak a felek „magánügye”, hanem hatóságilag kikényszeríthető, a foglalkoztatás szabályszerűségével kapcsolatos követelmény. A munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény – a továbbiakban: Met. – 3. § (1) bekezdésének e) pontja szerint *ugyanis a munkaügyi ellenőrzés kiterjed a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásával kapcsolatos jogszabályok betartására is*. Némi leegyszerűsítéssel, és a külön jogszabályok által hagyott fogalmi bizonytalanságok részletezésének mellőzésével állíthatjuk, hogy a fogyatékos személyek a megváltozott munkaképességű emberek körébe tartoznak. Az ésszerű alkalmazkodás követelményének érvényesülését tehát a munkaügyi ellenőrök vizsgálhatják.

A munkaügyi hatóság felügyelője az ellenőrzés során tapasztalt szabálytalanságok miatt eljárása során *többféle intézkedést tehet* (Met. 6. § (1) bek.). Ezek közül témánk szempontjából lényeges kiemelni a következőket:

a) Megtiltja a további foglalkoztatást, ha az alkalmazás vagy a foglalkoztatás a jogszabálysértés súlyossága miatt nem tartható fenn, és a sérelem rövid időn belül nem orvosolható.

b) Kötelezi a foglalkoztatót a szabálytalanság meghatározott időn belül történő megszüntetésére.

j) A további jogsértés megelőzésének érdekében - a b) pont alkalmazhatóságának hiányában - megállapítja a munkáltató jogsértését.

e) A 7. § (1) bekezdésében meghatározott esetben javaslatot tehet munkaügyi bírság kiszabására.

Munkaügyi bírság akkor szabható ki, ha a foglalkoztató az ésszerű alkalmazkodás követelményét több munkavállaló vonatkozásában megsérti. A munkaügyi bírság összege harmincezer forinttól tízmillió forintig terjedhet (a törvény a kiszabás szempontjait és a

hatósági mérlegelés kereteit részletesen megadja) (Met. 7. § (1) bek. b) pont, (3)-(7) bek.).

Összefoglalás

E tanulmány célja az volt, hogy bebizonyítsam: az egyes munkajogi törvényekben újonnan megjelent rendelkezés az ésszerű alkalmazkodás követelményéről a látszat ellenére nem üres, definiálatlan, s eképp számonkérhetetlen normaszöveg. Jogtörténeti, nemzetközi jogi és európai jogi összefüggéseket tanulmányozva kellőképpen kibontható a rendelkezés tartalma. Ráadásul egy nemrégiben született európai bírósági döntés, mely hazai jogalkalmazásunkra is kötelező érvényű megállapításokat tartalmaz, tovább segít a norma tartalmának értelmezésében.

A rendszertani jogértelmezés módszerét alkalmazva feltérképezhető továbbá az ésszerű alkalmazkodás kötelezettségének kapcsolata a munkajog további intézményeivel. A számos szankciós lehetőség áttekintésével azt is beláthattuk, hogy az alkalmazkodási kötelezettségnek különböző utakon, hatékonyan érvényt is lehet szerezni.