

A fogyatékoság meghatározása

A fogyatékosággal élő személyek jogairól szóló ENSZ-egyezményt („CRPD”) 2006-ban fogadta el az ENSZ. Magyarország az európai országok közül elsőként ratifikálta. A CRPD kifejezetten a fogyatékosággal összefüggésben részletesen ismerteti és kifejti a régóta fennálló emberi jogi garanciákat.

A CRPD nem határozza meg a „fogyatékkal élő személyeket”, de az 1. cikk szerint (amely az egyezmény célját rögzíti, nem tartalmazza ugyanakkor a fogalom meghatározásait):

„Fogyatékosággal élő személy minden olyan személy, aki hosszan tartó fizikai, értelmi, szellemi vagy érzékszervi károsodással él, amely számos egyéb akadállyal együtt korlátozhatja az adott személy teljes, hatékony és másokkal egyenlő társadalmi szerepvállalását”.

A foglalkoztatási keretirányelv 5. cikke képviseli a „fogyatékosággal élő személyek” érdekeit. Az irányelv nem határozza meg magát a kifejezést, de az Európai Bíróság számos ilyen esetet tárgyalt. Azóta, hogy az EU ratifikálta a CRPD-t, a Bíróság változtatott a megközelítésén annak érdekében, hogy az összhangba kerüljön a CRPD 1. cikkének az értelmezésével. Kimondta, hogy „fogyatékoság” alatt olyan „tartósan fennálló testi, szellemi vagy lelki ártalom értendő, amely számos egyéb akadállyal együtt korlátozhatja az adott személynek a szakmai életben való teljes, hatékony és más munkavállalókkal egyenlő szerepvállalását”.(EUB, C-312/11. sz. ügy, Bizottság vs. Olaszország, 2013. július 4.)

Ésszerű alkalmazkodás

A CRPD 2. cikke a következőképpen határozza meg az ésszerű alkalmazkodást: 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”.

Egyedi esetek

Az ésszerű alkalmazkodás megköveteli a „konkrét esetre” való összpontosítást, és együtt jár azzal, hogy (a foglalkoztatással összefüggésben)

- (1) a módosítások illetve kiigazítások hatékonyak legyenek az érintett fogyatékosággal élő személyt érő hátrányok megszüntetésében; és
- (2) az érintett munkáltató a gyakorlatban megvalósíthassa őket.

Megkülönböztetés

Az ésszerű alkalmazkodás megtagadása a megkülönböztetés egyik formája, amit a CRPD 5. cikke tilt. Az 5. cikk (3) bekezdése megköveteli a részes államoktól, hogy „minden megfelelő lépést megtegyenek, így biztosítva az ésszerű alkalmazkodást” a gyakorlatban.

Hatály

Az ésszerű alkalmazkodási kötelezettségeket a CRPD-ben foglalt valamennyi jogra kiterjedően be kell vezetni.

A foglalkoztatással összefüggésben a 27. cikk iránymutatással szolgál a tárgyi hatályának kiterjedését illetően. Beletartoznak az „általános szakmai és pályaválasztási tanácsadói programok, a közvetítői szolgáltatások, valamint a szakképzés és továbbképzések” (27. cikk (1) bekezdés (d) pont), a „munkaügyi és szakszervezeti jogok”, valamint „az önfoglalkoztatás, a vállalkozás, a szövetkezetek [...] és az egyéni vállalkozás [...]”.

A hatálya kiterjed minden fogyatékossgal élő emberre.

Mikor keletkezik kötelezettség?

Mikor kötelesek a munkáltatók (vagy egyéb felelősök) ésszerű alkalmazkodást megvalósítani (vagy az alkalmazkodást megfontolni)? Mind a foglalkoztatási egyenlőségi irányelv 5. cikke, mind a CRPD hallgat ebben a kérdésben. Az EU-ban csak az Egyesült Királyság határozza meg ezt pontosan jogszabályban. Az elemzés azt mutatta, hogy három fő megközelítést alkalmaznak.

1. kötelezettség csak akkor keletkezik, ha egy munkáltató tudja, vagy tudnia kellene, hogy az érintett személy fogyatékos
2. kötelezettség csak akkor keletkezik, ha a fogyatékossgal élő személy egy konkrét kérést intézett a munkáltatóhoz – és nem keletkezik kötelezettség pusztán azért, mert a munkáltatónak tudomása van arról, hogy egy alkalmazott vagy jelentkező fogyatékos
3. kötelezettség csak akkor keletkezik, ha a munkáltatót egy illetékes hatóság tájékoztatta az alkalmazkodás szükségességéről.

Dacára annak, hogy mind az irányelv, mind pedig a CRPD hallgat erről a kérdéstről, az utóbbi két megközelítés nem tükrözi az ésszerű alkalmazkodási kötelezettség szellemiségét, amelyet mindkét szöveg tartalmaz.

Az alkalmazkodás típusai

A nemzeti törvények egyén-orientált és megoldás-orientált megközelítést alkalmaznak. A megkövetelt alkalmazkodások két fő csoportra oszthatók:

1. technikai megoldások – ezek közé tartoznak a segédeszközök vagy a munkahely egyéb átalakítása
2. szervezeti intézkedések – ezek közé tartoznak az olyan szervezeti intézkedések, mint például a munkaidő kiigazítás és a kötelezettségek újraelosztása, távmunka megszervezése, rokkantsági ellátás, meghosszabbított vagy kiegészítő szabadság, segítség biztosítása, áttelepítés egy másik irodába és áthelyezés egy másik munkakörbe.

Mit értünk „aránytalan teher” alatt?

A törvények hangsúlyozzák az alkalmazkodás költségeit és az ezen költségek fedezésére rendelkezésre álló támogatásokat. Egyes országokban a nemzeti törvények széles körű értékelést írnak elő, melynek során felméri, hogy vajon az alkalmazkodás nem jelent-e aránytalan terhet – ennek keretében más tényezőket is tekintetbe vesznek, nem csak a költséget (pl. a vállalkozás tevékenységei, milyen változást jelent az alkalmazkodás a fogyatékossgal élő személy számára, és milyen előnyökkel jár az alkalmazkodás mások számára).

A foglalkoztatáson túl

Az EU foglalkoztatási egyenlőségi irányelve nem tesz eleget a CRPD-ben lefektetett kötelezettségeknek, amelyek a foglalkoztatás és munkavégzés területén túl is tiltják a megkülönböztetést. A CRPD értelmében a részes államok feladata biztosítani, hogy a társadalmi szereplők széles köre, többek között munkáltatók, iskolák, egészségügyi szolgáltatók és szolgáltatók, alkalmazkodjon a fogyatékossgal élőkhez.

Például az oktatás

A CRPD 24. cikke az oktatással foglalkozik, és előírja a részes államok számára, hogy ismerjék el a fogyatékossgal élő személyek jogát az inkluzív oktatáshoz, amely mentes a megkülönböztetéstől és egyenlő esélyeken alapul. A részes államok ennek a jognak a biztosítása érdekében kötelesek gondoskodni többek között arról, hogy a fogyatékossgal élő személyeket fogyatékossgal alapján ne zárják ki az általános oktatási rendszerből; hogy a

közösségekben, ahol élnek, a többiekkel azonos alapon hozzáférhessenek egy inkluzív, minőségi és ingyenes elemi és középfokú oktatáshoz; valamint, hogy biztosítsák az egyén követelményeihez való ésszerű alkalmazkodást.

Magyarország

Az Alkotmány tiltja a fogyatékoságon alapuló megkülönböztetést.

A fogyatékosággal élő emberek számára az ésszerű alkalmazkodást a foglalkoztatással összefüggésben az alábbi törvények írják elő:

- A fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény 15. paragrafusának (1) és (2) bekezdése: 1999. január 1.; (3) és (4) bekezdés: 2008. január 1.;
- A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 51. paragrafusának (5) bekezdése: 2012. július 1.;
- A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény 2. paragrafusának (3) bekezdése: 2012. július 1.;
- A bírák jogállásáról és javadalmazásáról szóló 2011. évi CLXII. törvény 222. paragrafusának (1) bekezdése: 2013. január 1.;
- Az 1997. évi LXVIII. törvény az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról: 2013. január 1.;
- A 2011. évi CLXIV. törvény a legfőbb ügyész, az ügyészek és más ügyészségi alkalmazottak jogállásáról és az ügyészi életpályáról: 2013. január 1.;
- A 2011. évi CXCV. törvény a közszolgálati tisztviselőkről: 2012. március 1.