

RÚZS MOLNÁR KRISZTINA

AZ EGÉSZSÉGI ÁLLAPOT, FOGYATÉKOSSÁG FIGYELEMBE VÉTELE A KIVÁLASZTÁS SORÁN

A munkahelyekért folytatott versenyben egyre több munkavállaló szembesülhet azzal, hogy a meghirdetett állást végül azzal a pályázóval töltik be, aki – vele ellentétben – teljesen egészséges. Manapság több olyan betegség létezik, amely – bár kezelhető az orvostudomány számára, és nem hat ki közvetlenül a munkavállaló munkavégzési képességére – a betegek számára mégis más helyzetet eredményez, mintha egészségesek lennének. A jogalkotó védelembe vette ezeket a munkavállalókat, amelynek egyik formája, hogy a munkáltatók számára előírja az egyenlő bánásmód megtartását.

Munkajogi szempontból az egyenlő bánásmódnak a munkaviszony három szakaszában folyamatosan érvényesülnie kell: a munkaviszony létesítése előtt (a megelőző kiválasztási eljárás során), a munkaviszony fennállása alatt, valamint a munkaviszony megszüntetése során egyaránt.

E cikk csak a munkaszerződés megkötését megelőző gyakorlatot mutatja be, a munkaviszony fennállása során, illetve megszüntetésekor betartandó szabályokkal ezen írás keretei között nem foglalkozunk. Amikor e cikkben „munkavállaló” szerepel, az tágan értendő, vagyis beletartoznak a közalkalmazottak, köztisztviselők, s a munkaviszonyban állókkal egy tekintet alá eső más foglalkoztatottak is.

Mit jelent az egyenlő bánásmód követelménye a munkajogi gyakorlatban?

Ahogy a fogalomból is kitűnik, egy olyan munkáltatói hozzáállásról van szó, amely biztosítja, hogy a munkavállalókat meghatározott szempontból egyenlőként kezel. Vagyis, ha a munkába állást megelőzően (pl. felvételi elbeszélgetés idején) a munkavállaló olyan tulajdonsággal, jellemzővel rendelkezik, ami a munka ellátásával nem függ össze, az ilyen jellemző alapján nem lehet közöttük különbséget tenni. Például, ha a raktárosi állásra jelentkező személy gyengén lát és szemüveges, az ilyen alapon történő megkülönböztetés tilos. De ha az autószerelő munkakörbe készülő munkavállaló a korábbi munkahelyén balesetet szenvedett, amelynek következtében jobb kezének három ujját elvesztette, akkor nem biztos, hogy a munkáltató garantálni tudja e munkavállaló, valamint a vele együtt dolgozók munkahelyi biztonságát. Ezért adott esetben jogszerű lehet vele szemben a hátrányos megkülönböztetés, mert a munkavállaló fogyatékosága a munkakör ellátását nagyban befolyásolja.

A munkaviszony létesítése előtt hogyan lehet megszegni az egyenlő bánásmód követelményét?

A munkáltató a felvételi eljárás lebonyolítása során nem jár el jogszerűen, vagyis sérti az egyenlő elbánás követelményét, ha az álláshelyre jelentkezőkkel szemben akár *közvetlen*, akár *közvetett* hátrányos megkülönböztetést alkalmaz. Az egyenlő bánásmód egyébként más magatartással is megsérthető, de ezek tipikusan a munkaviszony fennállása során fordulnak elő.

Mi minősül közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek?

A közvetlen hátrányos megkülönböztetés azért érdemel megkülönböztetett figyelmet, mert ez jelenti a szabályozás alapját. Az ebben meghatározottak jelentik az összes többi magatartás magvát.

Tehát közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport *valós vagy vélt* neme, faji hovatartozása, bőrszíne, nemzetisége, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozása, anyanyelve, **fogyatékosága**, **egészségi állapota**, vallási vagy világnézeti meggyőződése, politikai vagy más véleménye, családi állapota, anyasága (terhessége) vagy apasága, szexuális irányultsága, nemi identitása, életkora, társadalmi származása, vagyoni helyzete, foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama, érdekképviselőhez való tartozása, egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője miatt részesül más, összehasonlítható helyzetben levő személyhez vagy csoporthoz képest kedvezőtlenebb bánásmódban.

Ami ebből a hosszú felsorolásból látható, hogy nagyon sok olyan jellemző van, ami a hátrányos megkülönböztetés alapját képezheti. A továbbiakban ezek közül az egészségi állapot, illetve fogyatékoság alapján történő megkülönböztetéssel foglalkozunk. Az egészségi állapot alapján történő hátrányos megkülönböztetés tehát azt jelenti, hogy valakit azért nem vesznek fel, mert pl. megállapították, hogy epekőve van vagy rákbeteg, és a munkáltató nem akar olyan személyt alkalmazni, aki előre láthatólag hosszabb időt tölt táppénzen.

A hátrányos megkülönböztetés tehát azért közvetlen, mert a munkáltató döntésének alapját közvetlenül az adott személy betegsége, fogyatékosága jelenti.

Mit jelent a közvetett hátrányos megkülönböztetés?

A közvetett hátrányos megkülönböztetés lényege, hogy a megkülönböztetés látszólag semleges feltételen alapul (tehát a munkáltató intézkedése jogszerűnek látszik), mégis, egyes védett tulajdonságokkal rendelkező személyeket lényegesen nagyobb számban érint.

Az is előfordul, hogy a munkáltatók – előzetes szándék nélkül, más okok által vezérelve – belemszúznak abba a hibába, hogy intézkedésük közvetett hátrányos megkülönböztetés miatt jogszerűtlennek minősül.

Példaként lehet említeni a következő esetet: egy adminisztrátori álláshelyre 6 személy jelentkezett, akiket a személyzeti osztály vezetője egyenként meghallgatott. Mindannyian megfeleltek a vállalat által támasztott feltételeknek, amelyeket egy újsághirdetésben tettek közzé. A felvételi beszélgetésen viszont kiderült, hogy a hat jelentkező közül három személynek olyan – egymástól teljesen eltérő – betegsége, illetve fogyatékosága van, aminek egyébként a munkakör ellátására nincs kihatása. Az egyiküket korábban egy kutya támadta meg, és az egyik füléből hiányzik egy darab, a másik jelentkezőt egy focimeccs során ért baleset, és ennek következtében olyan sérülése maradt, hogy egy kicsit húzza a lábát, a harmadik jelentkező pedig cukorbetegségben szenved. A második körbe kizárólag a másik három személyt hívták be, akik teljesen egészségesek voltak. A munkáltató a kiválasztást azzal indokolta, hogy e három

jelentkezőnek volt a legnagyobb tapasztalata. Később az utóbbi három jelentkező közül választották ki azt, akivel szerződést kötöttek.

Ezek után jogosan merülhet fel a következő kérdés:

A munkavállaló köteles-e válaszolni, illetve köteles-e igazat válaszolni a munkáltatónak az egészségi állapotával kapcsolatban feltett kérdésekre?

Nézzük először az első kérdést: a jelentkező köteles-e válaszolni az egészségügyi állapotára vonatkozó kérdésekre. Ez attól függ, hogy milyen munkakör betöltéséről van szó. Ugyanis számos olyan munkakör létezik, amelynek a betöltéséhez jogszabály írja elő a megfelelő fizikai, és/vagy pszichikai egészségi állapot meglétét. Ilyenek pl. a hivatásos katonák, rendőrök, autóbusszvezetők, egészségügyi alkalmazottak, stb. Ha a munkáltatói kérdések ezekre vonatkoznak, a jelentkező köteles válaszolni és együttműködési kötelezettségénél fogva egyben köteles igazat válaszolni.

Ha azonban olyan munkakör betöltéséről van szó, amelynél nincs előírás az egészségi állapot tekintetében, akkor a munkavállaló jogszerűen tagadhatja meg a válaszadást. Ezzel kapcsolatban viszont *két probléma* merülhet fel. Az *egyik*, hogy a válaszadást megtagadó jelentkező számára reális veszélyként merül fel, hogy ezután a munkáltató nem fogja alkalmazni. A munkát kereső személy ugyanis kiszolgáltatott helyzetben van, nincs abban a helyzetben, hogy mérlegelje, kinek, milyen célból ad meg magáról személyes adatokat.

A *másik* felmerülő *probléma*, hogy nagyon sokszor a felvételi interjút készítő személy (sőt, sokszor egy egész csoport) nem közvetlenül érdeklődik a jelentkező egészségügyi állapotáról. A munkáltató ugyanis szóban és írásban (tesztek kitöltésekor) olyan kérdéseket is feltehet, amelyek látszólag teljesen ártalmatlannak tűnnek, de az információk együttes elemzésekor egy szakember többet tud belőlük kiolvasni, mint ahogy a laikus jelentkező gondolná. Pl. az, hogy valaki milyen gyakran jár fogorvoshoz, van-e állandón gyógyszer szedő közeli hozzátartozója, van-e gyógyszerérzékenysége vagy milyen gyógyszereket szed, ebbe a körbe tartoznak. Az ilyen helyzetek, kérdések felismerése, ezek megítélése nagyon nehéz, hiszen az állást keresőktől nyilvánvalóan nem várható el, hogy saját szakmájuk mellett a munkaügy, a pszichológia, a jogszabályok területén is tájékozottak legyenek.

Mindezekből következik a kérdés: ha a munkakör betöltése nem követel meg előírászerű egészségi állapotot, és az állást kereső tisztában van azzal, hogy a valós válasz esetén nagy valószínűséggel nem alkalmaznák, de tudja, hogy a betegsége mellett el tudná látni a munkakört, akkor köteles-e igazat mondani?

Fontos szabály a munkajogban, hogy a munkavállalótól csak olyan nyilatkozat megtétele vagy adatlap kitöltése kérhető, ami a munkaviszony szempontjából lényeges tájékoztatást nyújt. Ezért abban az esetben, ha a munkáltató ezeken túlmutató kérdést fogalmaz meg, akkor a munkavállaló nem köteles a valóságnak megfelelő választ adni. Ugyanakkor annak az objektív megítélése, hogy a munkáltató jogszerűen gyakorolja-e a jogait, amikor valaki álláshoz szeretne jutni, rendkívül nehéz, és egyben érzékeny terület.

A felek – gazdaságilag, pénzügyileg – olyan egyenlőtlen helyzetben vannak, hogy – mint fentebb is említettük – reális annak az esélye, hogy a nem jogszerűen feltett kérdésre adott válasz esetén a munkát kereső a munkáltató számára kiesne az alkalmas jelentkezők köréből.

Ki dönti el, hogy melyik munkakörhöz milyen egészségi állapot megléte szükséges?

A szükséges egészségi állapotról szóló rendelkezést mindig jogszabály tartalmazza, a munkáltató nem kötheti egyoldalúan egyes munkakörök betöltését meghatározott egészségi állapot meglétéhez.

A hátrányos megkülönböztetés minden esetben jogellenesnek minősül?

Kissé ellentmondásosnak tűnhet ugyan, de mégis vannak olyan esetek, amikor a hátrányos megkülönböztetés jogszerű lehet. Ha ugyanis a munkáltató igazolni, bizonyítani tudja, hogy a hátrányos megkülönböztetést megvalósító intézkedésének *tárgyilagos mérlegelés* szerint az adott jogviszonnyal (munkaviszonnyal, közalkalmazotti, közszolgálati jogviszonnyal, stb.) *közvetlenül összefügg és ésszerű indoka* van.

Természetesen azt, hogy a mérlegelés valóban tárgyilagosa-e, mi tekinthető közvetlen összefüggésnek és milyen indok ésszerű, nem a munkáltató dönti el (nem is a munkavállaló), hanem adott esetben pl. bíróság mondja ki. De ha ebből a három követelményből már egy is hiányzik, megállapítható a munkáltató felelőssége. Ráadásul neki kell igazolni, hogy az intézkedés meghozatalakor valóban eleget tett a tárgyilagosa mérlegelésnek, a munkaviszonnyal közvetlenül összefüggő okból történt és ésszerű indoka volt. (Ezt hívják ésszerűségi tesztnek.) Ha nem tudja igazolni, a vita a munkavállaló számára kedvező módon dőlhet el. Példaként említhető a következő eset: a munkavállaló pénztáros munkakörbe jelentkezett. A felvételi interjú során kiderült, hogy a jelentkező gerincbetegsége miatt nem emelhet 3 kg-nál nehezebb terhet. A betegségre tekintettel a munkáltató elutasította a jelentkezését, amit azzal indokolt, hogy egy kisebb ABC-ben, mint az övé, a pénztáros az eladókkal együtt végzi a polcok feltöltését, ahogy a bolti forgalom megengedi. Adott esetben kisebb ládákat, nagyobb kiszerelesben ásványvizet, üdítőt, stb. kell pakolni. Nincs külön polcfeltöltésre létrehozott munkakör. Ha a munkáltató felvenné a jelentkezőt, akkor ezt a feladatot nem tudná ellátni. Ez az indokolás ésszerű, a munkakör ellátásával közvetlenül összefügg, és tárgyilagosa mérlegelésen alapul.

(A cikk „Az egyenlő bánásmód érvényesülése a munkaszerződés megkötése előtt – az egészségi állapot” címmel a Munkügyi Szemle 2006.10. számában jelent meg.)