

Több ponton is módosítaná a Munka Törvénykönyvének tervezetét a fogyatékos emberek szövetsége

Hiányzik az ésszerű alkalmazkodás követelménye és az esélyegyenlőségi terv készítésének kötelezettsége, bizonytalan és összemosódik a cselekvőképesség–munkaképesség, valamint az egészségkárosodás–fogyatékos fogalma, és kizárná az érintetteket a közsféra munkavállalói közül a készülő kódex – hívja fel a figyelmet az Értelmi Fogyatékosággal Élők és Segítőik Országos Érdekvédelmi Szövetsége (ÉFOÉSZ).

A gazdasági tárcához eljuttatott javaslatában a Szövetség többek között a fiatalokhoz és a várandós nőkhez hasonló kedvezményekben részesítené a fogyatékos munkavállalókat és fogyatékos gyermek születése esetén további pótszabadsággal segítené a családokat.

A szervezet részletes állásfoglalását a mellékletben illetve a www.efoesz.hu oldalon tekintheti meg.

További információ:

Balogh Fruzsina
Sajtóreferens
Értelmi Fogyatékosággal Élők és Segítőik
Országos Érdekvédelmi Szövetsége
1093 Budapest
Lónyay u. 17. I/1.
Tel.: 06-1-411-1356
Fax.: 06-1-411-1357
Mobil: +36-70-371-9363
www.efoesz.hu
www.kulcsprogram.blog.hu

AZ ÉFOÉSZ-ről:

Az Értelmi Fogyatékosággal Élők és Segítőik Országos Érdekvédelmi Szövetsége (ÉFOÉSZ) egy 30 éves nonprofit szervezet, 22.000 taggal, és az ország valamennyi megyéjében működő helyi szervezettel. A Szövetség célja, hogy az értelmi fogyatékosággal élő személyek számára valamennyi emberi- és szabadságjog teljes mértékben, hátrányos megkülönböztetés nélkül biztosított legyen. A Szövetség érdekvédelmi feladatai mellett különböző – szociális, képzési, nyílt munkaerő-piaci munkavállalással összefüggő – szolgáltatásokat biztosít, így lakóotthonokat, támogató szolgálatokat működtet, jogsegélyszolgálatot, nappali és képző intézményeket tart fenn.



Észrevételek és Javaslatok a Munka Törvénykönyve tervezetéhez

I. Gyengül a diszkrimináció elleni védelem (Mt. tervezet 12. §)

12. § Az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség megteremtésének szabályairól külön törvény rendelkezik.

Az egyenlő bánásmód követelményével kapcsolatos idézett rendelkezés álláspontunk szerint lényesen **gyengébb védelmet biztosít**, mint a hatályos munkajogi kódex vonatkozó szabályozása. A szöveg – a tervezet indokolását is irányadónak tartva - a jelenleg hatályos 2003. évi CXXV. törvényre (Ebtv.) utal, melynek személyi és tárgyi hatálya nagyon szűk.

Az egyenlő bánásmód követelményének megtartása az Ebtv. 4. §-ában meghatározott szervezetekre vonatkozik, és ezek a szervezetek is bizonyos esetekben mentesülhetnek e kötelezettség megtartása alól.

Sem a hatályos Mt., sem az Ebtv. nem tartalmazza az **ésszerű alkalmazkodás** jogintézményét. Ez súlyos hiánya az új Mt. tervezetének is. A *Fogyatékosággal Élő Személyek Jogairól szóló ENSZ Egyezmény* (2007. évi CXII. tv.) tartalmazza ennek definícióját (2. cikk) és alkalmazásának általános kötelezettségét a foglalkoztatás során (27. cikk), illetve a *Tanács a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló 2000/78/EK irányelve* (5. cikk) tartalmaz erre vonatkozó rendelkezéseket, melyek implementációja maradéktalanul eddig nem történt meg. Szükséges lenne, hogy a nemzetközi és nem megfelelően átültetett EU szabályok mellett, a mindennapi jogviszonyokban az ismertebb, és napi szinten alkalmazott munkajogi kódex is tartalmazza az ésszerű alkalmazkodás kötelezettségét. Az új kódex elfogadása egy jó lehetőség lenne a hivatkozott EU szabályok megfelelő, teljes körű átültetésére is.

Az új Mt. nem tartalmaz rendelkezéseket az **esélyegyenlőségi terv** készítésének kötelezettségével kapcsolatosan.

A hatályos Mt. 70/A. § -a rendelkezik arról, hogy a munkáltató és a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet - szakszervezet hiányában az üzemi tanács - együttesen, meghatározott időre szóló esélyegyenlőségi tervet *fogadhat el*. Az esélyegyenlőségi terv tartalmazza a munkáltatóval munkaviszonyban álló, hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok, így különösen a nők, a negyven évnél idősebb munkavállalók, a romák, a fogyatékos személyek, valamint a két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók vagy tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló munkavállalók esélyegyenlőségének biztosítására vonatkozó célokat és az azok eléréséhez szükséges eszközöket. Az esélyegyenlőségi tervnek rendelkeznie kell a fogyatékos személyek *akadálymentes munkahelyi környezet megteremtését biztosító külön intézkedésekről*, valamint a munkáltató szervezetén belüli, az *egyenlő bánásmód követelményének érvényesítésével kapcsolatos eljárási rendről*.

Az Ebtv. szerint az ötven főnél több személyt foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek *kötelesek* esélyegyenlőségi tervet elfogadni. (Ebtv. 63. § (4) bek.)

Az esélyegyenlőségi terv egyike azon garanciáknak, melyek a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok védelmére hivatottak. Amennyiben az új Mt. erre vonatkozóan egyáltalán nem tartalmaz rendelkezéseket, úgy az egyértelműen jelentős visszalépést jelent az esélyegyenlőség megteremtése érdekében tett eddigi lépésekhez képest. Szükségesnek tartjuk a meglévő garanciákat továbbra is fenntartani, ezért javasoljuk, hogy az esélyegyenlőségi tervre vonatkozó alapvető rendelkezéseket az új kódexben is jelenítsék meg.

II. Cselekvőképesség-munkaképesség-fogyatékoság fogalmainak összehasonlása

a) A cselekvőképtelen munkavállaló (213.-214.§)

A „cselekvőképtelen munkavállaló” elnevezés egy **fogalmi ellentmondást** takar, mely a cselekvőképesség-munkaképesség nem megfelelő elhatárolásából ered. Ma Magyarország körülbelül 70.000 ember él gondnokság alatt, akik közül mintegy 45.000 személy kizáró gondnokság alatt áll. Magyarországon sajnos nemcsak olyan fogyatékossgal élő emberek kerülnek kizáró gondnokság alá, akiknek „hiányzik a belátási képessége”, hanem olyanok is, akiknek ügyei intézéséhez segítségre lenne szüksége, a jogi szabályozás, illetve az ellátórendszer azonban nem tud alternatívát felajánlani számukra.

A „**cselekvőképtelenség**” önmagában is egy elavult, nehezen definiálható jogi kategória, melyet a fogyatékossgal foglalkozó tudományok már régen meghaladtak. A jogalkotó a cselekvőképtelenség fogalmával egy olyan heterogén csoportot foglal egy kategóriába, amelybe egyaránt tartozhat súlyosan, halmozottan fogyatékos ember és pszichiátriai betegséggel küzdő egyetemi professzor is, de időskori demenciával küzdő személyek, és szenvedélybeteg is elméletileg ebbe a körbe tartozhatnak. Komoly hibát jelent egy ilyen csoportot egységesen kezelni, és csupán a csoporthoz való tartozás címén egységesen megítélni munkavégző képességüket.

A kategória szűkebb értelmezésben olyan súlyos, halmozottan fogyatékos, kómás beteg személyeket takar, akik munkavégzésre valóban képtelenek. Ilyen személyek esetében azonban nem is kell rendelkezéseket tartalmaznia az Mt-nek, hiszen ők állapotuknál fogva nem is fognak munkaviszonyokban megjelenni. **A munkaképesség minősítése tehát a cselekvőképesség vizsgálata mentén mindenképpen aggályos.**

Javasoljuk, hogy a modern szemlélet képviselni kívánó új Mt. ne használja a „cselekvőképtelen” kifejezést.

213. § A cselekvőképtelen munkavállaló csak olyan munkakörre létesíthet munkaviszonyt, amit egészségi állapotánál fogva tartósan és folyamatosan képes ellátni.

Javasoljuk, hogy az új Mt. egyáltalán ne tartalmazza a 213. § (1) bekezdést. A szöveg a fogyatékossg **betegség-alapú megközelítését** használja, feltételezve, hogy a gondnokolti státusz alapvetően valamilyen betegség következménye, amely a munkaviszony ellátását is nagymértékben akadályozza. A személet azonban már alapvetően a fogyatékos személyt körülvevő környezet megfelelő átalakítására, alkalmazkodására, segítségnyújtási formák kialakítására helyezi a hangsúlyt (ennek megfelelően került az ésszerű alkalmazkodás a legmagasabb szintű, nemzetközi jogi jogforrásokban is szabályozásra). A fogyatékossg ténye nyilván együtt jár kisebb-nagyobb mértékű akadályozottsággal, azonban erre **nem a kirekesztés a megfelelő válasz** (például azzal hogy az érintett személy nem létesíthet munkaviszonyt), hanem éppen a munkaadói oldalon többletkötelezettségek, és védelmi szabályok előírása, annak érdekében, hogy többek között olyan személyek, akik jelenleg kizáró gondnokság alatt állnak, lehetőségük legyen olyan alapvető kapcsolatokban, viszonyokban részt venni, mint a munkavállalás.

A népesség általános egészségi állapota romlásának köszönhetően egy ép munkavállaló esetében sem biztosított a tartósan megfelelő egészségi állapot, a munkaviszony folyamatos ellátása, de ugyanígy egy nyugdíjazáshoz közel álló munkavállaló is küzdhet súlyos, a munkavégzését tartósan akadályozó egészségi problémákkal. A keresőképtelen állapot ideje éppen a felmondási tilalmak között szerepel a hatályos szabályozásban, elismerve hogy ilyen állapotú személyek fokozott védelmet igényelnek. A keresőképtelenség önhibán kívüli, hosszabb idejű fennállása ép munkavállalók esetében sem járhat a jogviszony jogszerű megszüntetésével.

Kivételesen azokban a munkakörökben, ahol az átlagosnál is magasabb szintű egészségi állapot elengedhetetlen (pl. rendvédelmi dolgozók) külön jogszabályok biztosítják, hogy csupán olyan munkavállalók kerüljenek alkalmazásra, akik erre valóban egészségileg is a legmesszebbmenőkig alkalmasak.

Felhívjuk a figyelmet, hogy a Fogyatékosággal Élő Személyek jogairól szóló ENSZ Egyezmény 27. cikke sem tartalmaz egészségügyi állapotra vonatkozó korlátozást, és a fogyatékoság típusára és súlyosságára tekintet nélkül biztosítja a fogyatékos emberek munkavállaláshoz való jogát.: „A részes államok elismerik a fogyatékosággal élő személyek **munkavállaláshoz való jogát, másokkal azonos alapon**; ez magában foglalja egy, a fogyatékosággal élő személyek számára nyitott, **befogadó és hozzáférhető munkaerő-piacon szabadon választott és elfogadott munka** révén nyerhető megélhetés lehetőségének jogát”

A munkaerőpiacot is a **kereslet-kínálat** határozza meg, a munkaszerződés a felek **kölcsönös megállapodásán** alapul. Egy adott munkára való alkalmasság a munkakörtől, a munkahelyi környezettől és a munkavállaló képességeitől függ, és nyilvánvalóan mindenki olyan munkát végez – a nem fogyatékosággal élő emberek között is – amire képes, és amire alkalmazták. Éppen ezért értelmetlen lenne fogyatékos személyek munkavállalási esélyeit különböző indokolatlan tilalmakkal akadályozni.

b) Cselekvőképtelen személyek jognyilatkozatai (21.§)

A tervezet főszabályként a munkaviszonyt érintő főbb kérdésekben a személyes nyilatkozattételt írja elő, egyéb esetekben képviselő eljárását is lehetővé teszi. A tervezet szerint a *törvényes képviselő hozzájárulása szükséges a tizenhatodik életévét be nem töltött, valamint a cselekvőképtelen személy olyan jognyilatkozatához, amely a munkaszerződés megkötésére, módosítására, megszüntetésére, illetve egyoldalú kötelezettségvállalásra irányul.*

Az új Mt. szabályozása a cselekvőképtelen személyek jognyilatkozatai tekintetében a **hatályos Ptk. korlátozó gondnokság alatt álló személyek** jognyilatkozatira vonatkozó szabályoknak feleltethető meg. Ez tovább fokozza azt a meglévő **fogalmi zűrzavart**, melyet - mivel az a munkajogi kódex szabályozási kereteit meghaladja - álláspontunk szerint az **új Ptk.-nak lesz a feladata megoldani**, és az ilyen módon letisztult fogalmakat tudja **azt követően a munkajogi szabályozás is átvenni**.

Hibája továbbá a tervezetnek, hogy összemossa a fiatalkorú, 16. életévüket be nem töltött munkavállalókat a kizáró gondnokság alatt álló személyekkel (21. § (4) bek.), akik eltérő korosztályokba tartozó, de mindenképpen nagykorú személyek. Fontosnak tartjuk a szövegszerű megfogalmazás során is elkerülni azt a sztereotípiát, hogy gondnokság alatt álló, köztük nagyrészt értelmi fogyatékosággal élő személyek a kiskorúakkal azonos megítélés alá kell, hogy essenek.

c) Cselekvőképesség, mint feltétel bizonyos foglalkoztatási formák létesítéséhez, illetve tisztségek betöltéséhez (Mt. tervezet 208. §; 228. §)

A **közigazgatási szervnél foglalkoztatott munkavállalók** esetében a tervezet a munkavállalás feltételül szabja a teljes cselekvőképességet (208. §). A közigazgatási szerveknél munkaviszonyban foglalkoztatottak elsősorban fizikai munkát végző alkalmazottak, akik nem vesznek részt a közigazgatási szerv közhatalmi tevékenységében, csupán ahhoz nyújtanak kiegészítő, azt segítő tevékenységet (pl. gépkocsivezetők, karbantartók). A közszolgálatra vonatkozó szabályozás a köztisztviselők tekintetében továbbra is megkívánja a teljes cselekvőképesség igazolását, azonban fizikai munkát végző, munkaviszonyban álló alkalmazottak tekintetében ezt még inkább indokolatlannak és szükségtelennek tartjuk. Például egy községi önkormányzat kézbesítője minden aggály nélkül lehet olyan személy, akit valamely családjogi jognyilatkozat megtételében korlátoztak.

Üzemi tanács tagjává csak teljes cselekvőképességgel rendelkező munkavállaló választható (228. § (1) bek.). A tervezet nem differenciál a gondnoksági kategóriák között, és olyan személyeket is indokolatlanul kirekeszt a szervezetben való tisztségviselésből, akit akár csak egy, a munkajogi kérdéseket nem is érintő ügycsoportban helyeztek gondnokság alá.

Másrészt, az üzemi tanácsban választott tisztségviselők tevékenykednek, magának a szervezetnek is megvannak a belső szűrő mechanizmusai, és olyan személyt nem fognak a munkavállalók tisztségviselőként megválasztani, aki a tisztség ellátására nem alkalmas, nem képes megfelelően átlátni, megítélni a munkaszervezetet érintő kérdéseket, ellátni a munkavállalók képviselétével kapcsolatos feladatokat.

Fentiekkel kapcsolatban felhívjuk a figyelmet a Fogyatékossgal Élő Személyek Jogairól szóló ENSZ Egyezmény vonatkozó rendelkezéseire, melyek mind az üzemi tanácsban való tagság, mind a közigazgatási szervnél történő foglalkoztatás tekintetében a tervezettel ellentétes álláspontot képviselnek azáltal, hogy nem tartalmaznak kizáró szabályt, hanem kívánatosnak tartják ezeken a területeken is fogyatékos személyek részvételét:

*[az államok] megteszik a szükséges lépéseket, **akár törvényalkotás útján is**, annak érdekében, hogy többek között:*

*c) biztosítsák, hogy a fogyatékossgal élő személyek másokkal azonos alapon gyakorolhassák **munkaügyi és szakszervezeti jogukat**;*

*g) fogyatékossgal élő személyeket foglalkoztassanak a **közsférában**; (27. cikk)*

Javasoljuk ezért, hogy a cselekvőképesség a 208. §-ban és a 228. § (1) bekezdésben ne szerepeljen feltételként.

III. Fogyatékossg fogalma (Mt. tervezet 120. §)

120. § (2) Fogyatékos munkavállaló, akinek legalább 50%-os mértékű egészségkárosodását a rehabilitációs szakértői szerv megállapította.

A fogyatékossg fogalmának meghatározásánál az 1998. évi XXVI. törvény (Fot.) definícióját javasoljuk alkalmazni. Az **egészségkárosodás, fogyatékossg, megváltozott munkaképesség** nem egymást fedő, hanem **egymástól eltérő fogalmak**, amennyiben a jogalkotó a fogyatékossg alapján kívánja a munkavállalót bizonyos kedvezményekben részesíteni, úgy a **Fot. által meghatározott**, jól körülhatárolható személyi kört javasoljuk megjeleníteni, és a törvény szövegében következetesen használni. Maga a Fot. is utal fogyatékos személyek foglalkoztatása kapcsán irányadó munkaadói kötelezettségekre. A fogalmak és jogszabályi rendelkezések koherenciája jobban biztosított lenne, ha az Mt. is a Fot. rendelkezéseire utalna vissza.

A rehabilitációs szakértői szerv (NRSZH) szakvéleménye nyilván ebben az esetben is szerepet kapna, hiszen a fogyatékossg tényét és súlyosságának mértékét az esetek nagy többségében ez a szerv vizsgálja.

IV. Fogyatékossg megjelenítése az egyes szabályokban (Mt. tervezet 56. §; 71-76. §; 96-100.§; 179-181.§)

A következő címekben javasoljuk a fogyatékossgal élő személyek védelmére, külön szabályokat beiktatni:

-*Jogkövetkezmények a munkavállaló vétkes kötelezettségszegésért (56. §)*

- *A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályok (71.-76. §)*

- *A munkaidő beosztás szabályai (96-100.§)*

- *A munkavállaló kártérítési felelőssége (179-181.§)*

Az általános védelem mellett fontosnak tartjuk, hogy fogyatékossgal élő munkavállalók védelme a munkaviszony olyan speciális szegmenseiben is megjelenjen, ahol a védelem érdekében további részletszabályok, vagy a munkáltatói intézkedések korlátjaként, tiltó szabályok szükségesek. Az általános szabályok alkalmazása a vétkes kötelezettségzegésért való felelősségben vagy a munkavállalói kártérítési felelősség területén értelmi fogyatékossgal élőket esetében a munkavállaló számára visszás helyzetet teremthet (a tervezet csak a „cselekvőképtelen” munkavállalók esetében zárja ki a munkavállalói kártérítési felelősség alkalmazását), és a hatályos Ptk., mint háttérjogszabály felelősségi szabályai sem nyújtanak ilyen esetekre kellő, a munkaviszony jellegére szabott védelmet.

A csoportos létszámcsökkentés áldozatául nagy valószínűséggel estnek fogyatékos emberek. A megfelelő munkafeltételek kialakítása költségeinek megspórolása, a fogyatékos emberek munkavégzésével kapcsolatos negatív sztereotípiák sok esetben arra vezetnek, hogy indokolatlanul és diszkriminatív módon a fogyatékos munkavállalók kerülnek az elbocsátandó munkavállalói körbe, akik viszont az átlagnál sokkal kisebb eséllyel fognak újabb munkaviszonyt létesíteni. Ilyen esetekre pozitív diszkrimináció előírásával javasoljuk a fogyatékos munkavállalók védelmét biztosítani, annak nyílt kimondásával, hogy a fogyatékossg nem szolgálhat alapul arra, hogy a munkavállaló ilyen munkáltatói intézkedés körébe essen, és a kötelező mérlegelés szempontjai között kell célként meghatározni, hogy ilyen munkavállalók munkaviszonya lehetőleg fenntartható maradjon.

Az érdekérvényesítés lehetőségét tovább csökkenti, hogy csoportos létszámcsökkentés estén az üzemi tanáccsal folytatott kötelező konzultációs eljárásban – mivel a tervezet jelenlegi szövege szerint csak teljes cselekvőképes munkavállalók lehetnek üzemi tanács tagok – cselekvőképességet érintő gondnokság alatt álló személy részvétele eleve kizárt.

V. Egyéb, fogyatékossgot érintő észrevételek

a) Fogyatékos munkavállalók legyenek külön védett csoport (Mt. tervezet 113-114. §; 214.§)

A tervezet – folytatva a hatályos Mt. hagyományait - külön nevesít egyes veszélyeztetett csoportokat (várandós nők, gyermekét egyedül nevelő munkavállaló, fiatalok stb.) és részükre az általánosnál kedvezőbb, speciális szükségleteiknek jobban megfelelő, rugalmasabb szabályokat rendel alkalmazni, illetve egyes, számukra kedvezőtlen szabályok alkalmazását kizárja.

Javasoljuk, hogy „Az egyes munkavállalói csoportokra vonatkozó különös rendelkezések” cím alatt a fogyatékossg is kerüljön nevesítésre, mivel a fogyatékossgal élő munkavállalók a többi nevesített munkavállalói csoporthoz hasonlóan fokozottan is kiszolgáltatottak, és a szükségleteikhez való megfelelő és szükséges változtatások megtétele nemcsak a munkavállaló egyedi döntése, mérlegelési jogköre kell hogy legyen, hanem törvényi szinten is le kell fektetni olyan kögens szabályokat, amelyekről fogyatékossgal élő munkavállaló alkalmazása esetén a munkáltató a munkavállaló hátrányára nem térhet el. (pl. munka-és pihenőidőre vonatkozó szabályok)

214. § (3) A munkavállaló esetében a 10. fejezet szabályai nem alkalmazhatók, egyebekben a fiatal munkavállalóra vonatkozó rendelkezések megfelelően irányadók.

A cselekvőképtelen munkavállalókra nem lehet automatikusan a fiatal munkavállalókra vonatkozó szabályokat adaptálni. Részben az előző pontokban már kifejtettek miatt, mely szerint a jelenleg kizáró gondnokság alatt állók kivétel nélkül nagykorú személyek, és fontosnak tartjuk a velük kapcsolatos negatív sztereotípiák elkerülését.

Másrészt ezeknek a személyeknek más jellegű védelemre van szükségük, nem lehet sablonosan, egy utaló szabállyal biztosítani a teljes körű védelmüket.

A védelem alapja azonban nem a cselekvőképességi státusz kell, hogy legyen, hanem a fogyatékos munkavállalókra kell kiterjednie, mely csoportot az Mt. - a III. pontban kifejtettek szerint - pontosan körül tud határolni.

b) Munkáltatói azonnali hatályú felmondás lehetőségének kizárása fogyatékos munkavállalók esetében (Mt. tervezet 78-79. §)

Álláspontunk szerint a fogyatékossgal élő munkavállalók esetében az azonnali hatályú munkáltatói felmondás lehetőségét ki kell zárni. A munkaviszony ilyen módon való megszüntetése a munkaviszony legdrasztikusabb, legsúlyosabb következményekkel járó formája. A fogyatékossgal élő személyek a munkaviszony során több támogatást igényelnek, szükségleteikhez való alkalmazkodás munkáltatói kötelezettség. Az azonnali hatályú felmondás – a gyakorlat szerint számos esetben nem is szabályszerűen történő – alkalmazása fogyatékos személyek esetén fokozottabb hátrányokkal járhat. Értelmi fogyatékossgal élők kisebb arányban tudnak az intézkedés ellen jogorvoslattal élni, érdekeik védelme érdekében fellépni, újabb munkaviszony létesítése az ő esetükben lényegesen kisebb.

A munkaviszonyból eredő kötelezettségek vétkes megszegése estére az Mt. más, kevésbé drasztikus lehetőséget is biztosít a munkáltató számára, melyekkel fogyatékos munkavállalók esetében is élhetnek, ezek az eszközök - az azonnali hatályú felmondás hiányában is - elegendőek.

c) Pótszabadság mértéke (118. §)

A tervezet 118. §-a szabályozza a munkavállalót 16 évesnél fiatalabb gyermekei után megillető pótszabadság mértékét. A fogyatékos gyermeket nevelő munkavállalók esetén kedvezőbb feltételek megállapítását, így magasabb mértékű pótszabadság lehetőségét látjuk indokoltnak.

A fogyatékos gyermek nevelését a családtámogatási és egyéb szabályok (pl. családi pótlék, gyermekgondozási ellátások) esetlegesen megjelenítik, és bizonyos mértékben méltányolják az ezzel járó hátrányokat. Fogyatékos gyermek nevelése nyilvánvaló többletterherrel jár, melynek megfelelő kompenzációját a szabadság mértékének tekintetében a jelenlegi munkajogi szabályozás nem biztosítja.

d) Fizetés nélküli szabadság mértéke (Mt. tervezet 131. §)

A 131. § az **apasági szabadság** mértékét szabályozza. Erre az estre is indokoltnak tartjuk, hogy amennyiben fogyatékos gyermek születik, az apát magasabb mértékű – legalább 15 nap – pótszabadság illesse meg. Egy fogyatékos gyermek szülése a szülők részéről igényli a megváltozott élethelyzet feldolgozását, átgondolását. Számos esetben a szülőknek nincs tudomásuk a születendő gyermek fogyatékossgáról, vagy a szülés körüli komplikációk miatt válik a gyermek fogyatékossgá, ami egy nem várt helyzetet jelent, és egy egész élet újragondolását, a megváltozott körülmények mérlegelését igényli. Számos esetben a gyermek családban tartását és az örökbeadás elkerülését jelentheti, ha a szülőknek megfelelő idejük, lehetőségük van mindezek átgondolására.

e) A munkakör megosztása (195. §)

Az új Mt. a munkaviszony egyes típusra vonatkozó különös szabályai között „a munkakör megosztása” fogyatékos munkavállalók számára is egy kívánatos, és várhatóan ilyen személyek által nagyobb körben igénybe veendő megoldás lehet. Javasoljuk ezen tényt az indokolás körében megjeleníteni, hiszen a jogszabály értelmezése során az indokolásban foglaltak, a törvényhozói szándék feltárása iránymutatásul, a fogyatékos személyek részére pedig egyfajta védelemként szolgálhat.

VI. Fogyatékossgot nem érintő, emberiességi szempontú észrevételek

a) A kötelező legkisebb munkabér szempontjainak problémái (Mt. tervezet 153. §)

153. § (2) A kötelező legkisebb munkabér megállapításánál a munkavállalók képzettségét, szükségleteit kell figyelembe venni. Ennek során mérlegelni kell a munkabérek országos szintjét, az életfenntartási költségeket, a társadalombiztosítási juttatásokat, az egyes társadalmi csoportok viszonylagos életszínvonalát, valamint a gazdasági körülményeket, ideértve a gazdasági fejlődés követelményeit, a termelékenységi szinteket és a foglalkoztatottság növelésének kívánatos voltát.

A munkavállalói kör szükségleteinek, életfenntartási költségeinek, az egyes társadalmi csoportok viszonylagos életszínvonalának kötelező mérlegelése akár egy olyan értelmezésnek is teret nyithat, hogy az alacsonyabb képzettségű, szegényesebb körülmények között élő munkavállalók részére elegendő csupán ezen életszínvonal fenntartásához szükséges bérezést biztosítani, illetve a már magasabb jövedelmű munkavállalói csoportok magasabb életszínvonalának fenntartása is más szempontok elé kerülhet.

Javasoljuk, hogy ezen bizonytalan tartalmú, és visszás értelmezésre lehetőséget adó rendelkezések kerüljenek ki a kötelező legkisebb munkabér megállapításának szempontjai közül.

b) Fizetés nélküli szabadság a gyermek halála, vagy halva születése esetén (Mt. tervezet 127-128. §)

A szülési szabadság és a gyermek harmadik életéve betöltéséig a gyermek otthoni gondozása céljából járó fizetés nélküli szabadság (127-128. §) a **gyermek halva születése**, vagy **születés utáni halála** esetén [129. § (1) bek. b) és c) pontjai] megszűnik az egyébként nyitva álló határidő előtt. Javasoljuk, hogy a törvény ne tartalmazza a b) és c) pontok esetében a szigorú időkorlátokat, hanem maga az érintett munkavállaló döntése legyen irányadó annak meghatározásában, hogy az általánosan biztosított fizetés nélküli szabadság időtartama alatt mikor tér vissza dolgozni (tehát ezekre az esetekre az a) pontot javasoljuk alkalmazandónak). A d) pont (ideiglenes, átmeneti ill. tartós nevelésbe vétel) inkább egy büntető jellegű szankció, amely a szülői felelősség nem megfelelő teljesítéséből, a gyermek elhanyagolásából, veszélyeztetéséből fakad, és ezekben az esetekben valóban indokolt lehet a fizetés nélküli szabadság azonnali hatályú megszüntetése. A gyermek halva születése, ill. halála azonban nyilvánvalóan mély megrendülést okoz, melyből a felépülés mindenkinél egyedi, hosszabb-rövidebb időtartamot igényel.