



Az értelmi és pszichoszociális fogyatékossgal élő személyek munkajogi jogalanyiságának egyes kérdései IV.

HALMOS Szilvia*

E tanulmányorozat¹ az értelmi és pszichoszociális fogyatékossgal élő személyek munkaviszonyban való részvételének egyik sajátos akadályára fókuszál, nevezetesen arra, hogy az érintett személyek egy része, gondnoksági státuszuk okán akadályozott az önálló munkajogi jognyilatkozat megtételében. A magyar munkajog ezt a kérdést a polgári jognak az emberi cselekvőképességre vonatkozó szabályait részben átvéve, azokat sajátos munkajogi rendelkezésekkel kiegészítve szabályozza. Írásom tárgya e szabályok elvi megalapozottságának vizsgálata és a továbbfejlesztési lehetőségekre való javaslatétel.

A tanulmányorozat első három részében a sorozat egésze által vizsgált problémákat mutattam be, s a kutatási hipotéziseimet állítottam fel. Elemeztem a téma szempontjából definíciós alapköveknek tekinthető egyes fogalmakat (döntéshozatal, belátási képesség, cselekvőképesség, autonómia, emberi méltóság, munkaképesség), valamint vizsgáltam ezek viszonyrendszerét. Ezt követően a cselekvőképességre vonatkozó szabályozás nemzetközi gyakorlatát mutattam be, külön kiemelve a magyar jogalkotás számára irányadó nemzetközi követelményeket. Ismertettem a támogatott döntéshozatal fogalmát és nemzetközi megnyilvánulási formáit is.

A jelen, záró részben a vonatkozó magyar jogszabályok elemzésére térek át. Magyarországnak is – mint a Fogyatékossgal Élő Személyek Jogairól szóló ENSZ Egyezményben (a továbbiakban: ENSZ Egyezmény)² részes államnak – kötelező eleget tennie a 12. cikkben vállalt kötelezettségeinek. Az elemzéshez támpontul a tanulmányorozat 2. pontjában foglalt elméleti alapok, valamint a 3. pontban kifejtett nemzetközi tapasztalatok fognak szolgálni.

* A szerző a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróságra beosztott, munkaügyi ügyszakos bíró, a Pázmány Péter Katolikus Egyetem Jog- és Államtudományi Kara Munkajogi Tanszékének megbízott oktatója, halmos.szilvia@gmail.com

¹ A mű a KÖFOP-2.1.2-VEKOP-15-2016-00001 azonosítószámú, „A jó kormányzást megalapozó közszolgálat-fejlesztés” elnevezésű kiemelt projekt keretében működtetett Egyed István Posztdoktori Programban, a Nemzeti Közszolgálati Egyetem felkérésére készült.

² A Fogyatékossgal Élő Személyek Jogairól Szóló Egyezmény (New York, 2006. december 13.). *United Nations, Treaty Series*, vol. 2515, 3.

5. A cselekvőképességre és a munkaképességre vonatkozó magyar munkajogi szabályozás

5.1. A polgári jog vonatkozó szabályai

A cselekvőképességre, gondnokságra, támogatott döntéshozatalra vonatkozó alapvető szabályokat a *Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény – a továbbiakban: Ptk. – tartalmazza* (Második Könyv, Második Rész). A korábban hatályban volt magánjogi kódex (a Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvény; a továbbiakban: régi Ptk.) még nem ismerte a támogatott döntéshozatal intézményét, ez a Ptk. hatálybalépésével, új jogintézményként került a magyar jogrendszerbe. A támogatott döntéshozatalról a Ptk.-ban lefektetett kereteken túli részletes rendelkezéseket *külön törvény tartalmazza* (2013. évi CLV. törvény a támogatott döntéshozatalról – a továbbiakban: Tdht.). A cselekvőképességi státusznak azonban a Ptk. által szabályozott jogviszonyokon³ túl még számos jogviszonyban jelentősége van mind a magánjog,⁴ mind a közjog⁵ területén. Az egyén cselekvőképességi státusza határozza meg ugyanis, hogy a politikai jogok gyakorlása, az egészségügy, a szociális ellátások, az oktatás, a munkavállalás, a közszolgálat, a polgári perek, a családjog⁶ stb. terén önállóan járhat-e el vagy sem, esetleg egyes jognyilatkozatokat egyáltalán nem is tehet meg, egyes jogviszonyokban nem is vehet részt. *A cselekvőképességnek tehát – ahogyan azt a szakirodalom az ENSZ Egyezményvel kapcsolatban is megállapította – kulcsszerepe van az önrendelkezési jog és ezen keresztül egyéb alapvető jogok gyakorlása szempontjából.*⁷

³ Ide nem csupán a Ptk. Második Könyvének Második Részében foglaltak értendők. A cselekvőképességnek jelentősége van a személyiségi jogok [2:54. § (2) bekezdés], a gazdasági társaságokról szóló rendelkezések [3:22. § (1) bekezdés, 3:26. § (2) bekezdés], az öröklési jog [7:14. § (4) bekezdés], valamint a családjog terén [4:9. § (2) bekezdés, 4:10–11. §, 4:16–17. §, 4:23. §, 4:54. § (1) bekezdés c) pont, 4:64. § (2) bekezdés, 4:101. § (4) bekezdés, 4:105. §, 4:110. §, 4:117. §, 4:121. § (1) bekezdés, 4:127. §, 4:145. §, 4:186. § (1) bekezdés, 4:190. § (4) bekezdés, 4:193. § (2) bekezdés, 4:233. § (1) bekezdés b) pont].

⁴ Például 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről – a továbbiakban: Mt. –, 21. § (4)–(5) bekezdés, 212. §; 2011. évi CXII. törvény az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról, 6. § (2) bekezdés, 2005. évi LXXXVIII. törvény a közérdekű önkéntes tevékenységről, 5–8. §; 2009. évi CXV. törvény az egyéni vállalkozóról és az egyéni cégről (a továbbiakban: Evtv.), 3. § (2) bekezdés a) pont.

⁵ Például 2013. évi XXXVI. törvény a választási eljárásról (a továbbiakban: Ve.), 13/A. §; 2012. évi C. törvény a Büntető Törvénykönyvről (a továbbiakban: Btk.), 31. § (3) bekezdés; 2011. évi CXCV. törvény a közszolgálati tisztségviselőkről (a továbbiakban: Kttv.), 39. § (1) bekezdés b) pont; 2016. évi LII. törvény az állami tisztségviselőkről (a továbbiakban: Áttv.), 5. §; 1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról (a továbbiakban: Kjt.), 20. § (3) bekezdés b) pont; 1997. évi CLIV. törvény az egészségügyről (a továbbiakban: Eütv.), 11. § (3) bekezdés, 12. § (3), (5) bekezdés, 13. § (5) bekezdés, 14. § (1) bekezdés, 16. §, 20. § (1) bekezdés, 21–22. §, 24. § (6) bekezdés, 134. § (2) bekezdés, 159. § (1), (4) bekezdés, 171. § (1) bekezdés, 187. § (1) bekezdés, 187/B. §, 197. §; 1993. évi III. törvény a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról (a továbbiakban: Szocvtv.), 93. § (2)–(4) bekezdés, 104. §; 2016. évi CXXX. törvény a Polgári Perrendtartásról (a továbbiakban: Pp.), 34. §.

⁶ Mindezekről lásd az előző két lábjegyzetben foglaltakat.

⁷ JAKAB Nóra: *A cselekvőképesség elméleti háttere és munkajog kérdései. PhD-értekezés.* Miskolc, Deák Ferenc Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, 2011. 9., 39., 73.; AMITA DHANDA: Legal Capacity in the Disability Rights Convention: Stranglehold of the Past or Lodestar for the Future. *Syracuse Journal of International Law and Commerce*, vol. 34. (2007) 429–462., 456–457.; NANDINI DEVI: Supported Decision-Making and Personal Autonomy for Persons with Intellectual Disabilities: Article 12 of the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities. *Journal of Law, Medicine and Ethics*, Winter/2013. 792–806., 792.; A FOGYATÉKOSSÁGGAL ÉLŐ SZEMÉLYEK JOGAINAK BIZOTTSÁGA: General Comment on Article 12: Equal Recognition before the Law. *CRPD/C/GC/I*, 2014. 1. http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD/C/GC/I&Lang=en

A Ptk. elfogadására már abban az időben került sor, amikor az ENSZ Egyezményt Magyarország is ratifikálta.⁸ A Ptk. 2:19. §-ához fűzött indokolása utal is arra, hogy a cselekvőképesség korlátozásának szabályozására a „*nemzetközi egyezményekkel*” összhangban kerül sor. Az indokolás kifejezetten nem említi az ENSZ Egyezményt, azonban tekintettel arra, hogy ez az egyezmény az egyetlen olyan kötelező erővel bíró nemzetközi emberi jogi dokumentum, amely behatóan foglalkozik a cselekvőképesség kérdésével,⁹ arra lehet következtetni, hogy a Ptk. szabályozása az ENSZ Egyezmény 12. cikkének való megfelelést is szolgálja. A következőkben a 12. cikkel való összhang szempontjából vizsgálom meg a Ptk. cselekvőképességre, gondnokságra, támogatott döntéshozatalra vonatkozó rendelkezéseit, s teszek e kérdésben néhány, a témánk szempontjából is releváns állítást.

(1) A Ptk. különválasztja a cselekvőképesség és a belátási képesség fogalmát. A cselekvőképesség korlátozását a belátási képesség funkcionális értékelése alapozhatja meg, azonban mentális státusz értékelésére is sor kerül.

Mint a korábbiakban láttuk, a cselekvőképesség új paradigmájának egyik legalapvetőbb követelménye, hogy a jogszabályok ne tegyenek egyenlőségjelet a belátási képesség (*mental capacity*) és a cselekvőképesség (*legal capacity*) között.¹⁰ A cselekvőképtelen állapotot és a nagykorú cselekvőképessége korlátozásának esetkörét a következőképpen definiálja a törvény.

„Ptk. 2:9. § [A cselekvőképtelen állapot]

(1) Semmis annak a személynek a jognyilatkozata, aki a jognyilatkozat megtételekor olyan állapotban van, hogy az ügyei viteléhez szükséges belátási képessége teljesen hiányzik.”

„2:19. § [A cselekvőképesség részleges korlátozása]

(2) A bíróság cselekvőképességet részlegesen korlátozó gondnokság alá azt a nagykorút helyezi, akinek ügyei viteléhez szükséges belátási képessége – mentális zavara következtében – tartósan vagy időszakonként visszatérően nagymértékben csökkent, és emiatt – egyéni körülményeire, valamint családi és társadalmi kapcsolataira tekintettel – meghatározott ügycsoportban gondnokság alá helyezése indokolt.”

„2:21. § [A cselekvőképesség teljes korlátozása]

(2) A bíróság cselekvőképességet teljesen korlátozó gondnokság alá azt a nagykorút helyezi, akinek az ügyei viteléhez szükséges belátási képessége – mentális zavara következtében – tartósan, teljeskörűen hiányzik, és emiatt – egyéni körülményeire, valamint családi és társadalmi kapcsolataira tekintettel – gondnokság alá helyezése indokolt.”

⁸ Az ENSZ Egyezményt kihirdető 2007. évi XCII. törvényt a 2007. július 6-án, a Ptk.-t a 2013. február 26-án megjelent Magyar Közlönyben hirdették ki.

⁹ Megjegyzendő, hogy az emberi jogi egyezmények közül a nőikkel szembeni megkülönböztetés minden formájának felszámolásáról 1979. december 18-án New Yorkban elfogadott egyezmény, ún. „CEDAW-egyezmény” (Magyarországon kihirdette a 1982. évi 10. törvényerejű rendelet) 15. cikke is foglalkozik a cselekvőképességgel.

¹⁰ Ld. 2.2. pont.

A cselekvőképesség bírói korlátozásának egyik feltétele tehát, hogy az érintett rendelkezzen valamilyen mentális károsodásról szóló diagnózissal. Vagyis a *minősítés részben orvosi ismérvek alapján, státuszteszt szerint dől el*. Ezenkívül még szükséges az is, hogy e mentális károsodás következtében az egyén ügyeinek viteléhez szükséges belátási képességében károsodás álljon fent. Ez utóbbi feltétel jelentené a döntéshozatali képesség *funkcionális* értékelését.

A bírói gyakorlat évek óta következetesnek tekinthető abban, hogy a *cselekvőképesség korlátozása nem lehet valamely pszichiátriai diagnózis egyenes következménye*.¹¹ A Kúria – akkor Legfelsőbb Bíróság – elvi érveléssel mondta ki, hogy

„a cselekvőképességet korlátozó gondnokság elrendeléséhez két ok együttes fennállása szükséges: egyrészt az alperes károsodott egészségi állapotának ténye, másrészt az, hogy ez az állapot a belátási képességére olyan kihatással legyen, ami az alapjogként védett személyes döntési autonómiájának korlátozását indokolja; mindkét feltételt annak kell bizonyítania, aki a gondnokság alá helyezést kéri.”¹²

A bírói gyakorlat az „ügyei viteléhez szükséges belátási képesség” károsodásának vizsgálatához általában az érintett *személyes meghallgatása*, illetve *tanúbizonyítás* révén gyűjt adatokat. Az eljárás során *nem kerül sor* a döntéshozatali képesség komplex – például pszichológiai, gyógypedagógiai – szakértői tudás alapján történő felmérésére. A bíróság jellemzően az érintettnek az eljárás idejében fennálló életkörülményei alapján határozza meg, hogy melyek azok az ügyek, amelyeknek viteléhez belátási képesség szükséges, és ezen ügyek vitele során az illető mennyire rendelkezik racionális belátással, milyen hatékonysággal hoz döntéseket. Az érintett *személyes meghallgatására* az ügyek jelentékeny hányadában nem is kerül sor. A per kimenetele szempontjából azonban túlnyomórészt *döntő jelentősége a pszichiátriai szakvéleménynek van*: a bíróság igen ritkán jut az ebben foglaltaktól eltérő következtetésre.¹³

A jogi szabályozás és az ezen alapuló bírói gyakorlat az *ENSZ Egyezmény 12. cikkének fényében több kritikával illelhető*. Ezek közül elsőként említhető, hogy a jogszabály nem mellőzi a státusz-alapú értékelést, amelyet – ahogyan a korábbiakban kifejtettem – a cikk szövege egyértelműen tilt.¹⁴ Mint arra már korábban rámutattam, az Egyezmény több alapelve – mindenekelőtt a hátrányos megkülönböztetés ellen való védelem – is sérül, ha a pszichoszociális fogyatékoság – akár kizárólagosan, akár más ismérvek mellett – értékelésre kerül a cselekvőképesség megítélése során.¹⁵ A funkcionális érté-

¹¹ Vö. BH 2007. 404., EBH 2007. 1597., BH 2008. 265., BH 2011. 247. A vonatkozó bírói gyakorlatról részletesen JUHÁSZ Endre: A gondnoksági perek sajátosságai a Nyíregyházi Városi Bíróság 2012. évi joggyakorlatában. *jogiforum.hu*, 2013. július 30. 6. <http://www.jogiforum.hu/publikaciok/528>

¹² BH 2006. 46., ld. még: KÖRÖS András: „Jót s jól!” – helyes célok, alkalmatlan megoldások a cselekvőképesség tervezett szabályozásában. *Magyar Jog*, 2009/2. 104–112., 107.

¹³ Vö. JUHÁSZ i. m. 14–15.

¹⁴ Ld. 3.1. pont.

¹⁵ A FOGYATÉKOSSÁGGAL ÉLŐ SZEMÉLYEK JOGAINAK BIZOTTSÁGA i. m. 2–3.; Georg SZMUKLER: Submission to Committee on the Rights of Persons with Disabilities on the Draft General Comment on Article 12. *ohcr.org*, 2014. 24. <http://www.ohchr.org/EN/>

kelés alapján történő cselekvőképességi korlátozást álláspontom szerint nem tiltja az egyezmény,¹⁶ így ennek lehetne helye a magyar törvényben is. A bírói gyakorlat azonban nem veszi figyelembe, hogy a döntéshozatali képesség mérésének ma már léteznek a pszichológia tudománya által kifejlesztett, szakértők által alkalmazható módszerei, melyeket egyes országokban alkalmaznak is.¹⁷ A magyar bíróságok ennek ellenére jellemzően nem rendelnek ki szakértőt a belátási képesség, döntéshozatali képesség felmérésére.

A magyar jogirodalomban és a bírói ítéletekben ellentétes állásfoglalások olvashatók abban a kérdésben, hogy a belátási képesség megítélése *jog- vagy ténykérdés-e*. Jogkérdésnek (*quaestio juris*), valamely tényleges viszonynak jogi megítélését nevezzük, ellentétben a ténykérdéssel (*quaestio facti*), mely a megítélés tárgyát képező ténynek, tényállásnak megállapítására vonatkozik.¹⁸ Jakab Nóra úgy véli,

„a belátási képesség megítélése több annál, minthogy az egyén egészségi állapotát, kívánságait, meggyőződéseit egy papíron összesítve tényállásnak fogjuk fel. A szakértői vélemény a betegség fennállását, annak súlyosságát, illetve jellegét igazolhatja. Ugyanis, az összegyűjtött tények alapján egy, a cselekvőképesség gyakorlása szempontjából releváns megállapítás következik, mégpedig, hogy az adott személy milyen fokban rendelkezik belátási képességgel az adott jogügyletre vonatkozóan. Ez az adott jogügylet viteléhez szükséges belátási képesség pedig már inkább jogkérdés, az adott személy belátási képessége és a jogügylet egymáshoz fűződő viszonyáról való döntés.”¹⁹

Juhász Endre megállapítja, hogy a bírói gyakorlatban „a belátási képesség csökkenésének megállapítása egyrészt orvosi kérdés, másrészt jogkérdés”.²⁰ A Kúria – akkor Legfelsőbb Bíróság – EBH 2007. 1597. számú döntése kimondja, hogy „cselekvőképességet korlátozó gondnokság alá helyezés esetén annak megállapítása, hogy mely ügycsoportok tekintetében szükséges a gondnokság alá helyezés nem orvosszakértői, hanem jogi kérdés, amelyről a bizonyítási eljárás alapján kizárólag a bíróság dönthet”. Azonos következtetésre jut a BH 2008. 265. számú határozat is.

Ezzel szemben Kőrös András mellett érvel, hogy a belátási képesség ténykérdés, a cselekvőképesség elismerése vagy el nem ismerése ennek jogi konzekvenciája.²¹ Magam ezzel az állásponttal értek egyet. A tanulmány sorozat 2.1. pontjában bemutattam, hogy *a belátási képesség* mint a döntéshoza-

HRBodies/CRPD/Pages/DGCArticles12And9.aspx; John DAWSON – Georg SZMUKLER: Fusion of mental health and in capacity legislation. *British Journal of Psychiatry*, vol. 188. (2006) 504–550.

¹⁶ Ld. 3.1. pont.

¹⁷ Kristin Booth GLEN: Changing Paradigms: Mental Capacity, Legal Capacity, Guardianship and Beyond. *Columbia Human Rights Law Review*, vol. 44. (2012) 93–168.; 95–96.; DHANDA i. m. 431–435.; Thomas GRISSO: *Evaluating competencies: Forensic assessments and instruments*. New York, Kluwer Academic, 2003.

¹⁸ JAKAB (2011) i. m. 188.

¹⁹ Uo.

²⁰ JUHÁSZ i. m. 6.

²¹ KŐRÖS i. m. 104.

tali képesség eleme *tudományosan igazolt módszerekkel mérhető emberi funkcióképesség*. Vagyis olyan szakkérdés, amelyről a jogtudománytól eltérő tudományterület eszközeivel lehet tényállításokat tenni.²² Valójában az idézett bírósági döntések sem azt állítják, hogy a belátási képesség jogkérdés lenne, csupán arról szólnak, hogy azon ügycsoportok kiválasztása a jogkérdés, amelyek vonatkozásában a belátási képesség vizsgálendő. Mindebből az következik, hogy a bíróság – mint a jogkérdésekről döntő fórum – feladata azon ügycsoportok kiválasztása, amelyeken a belátási képesség mérésére szükség van. Az ezekben az ügycsoportokban fennálló belátási képesség mérése azonban olyan ténykérdés, *amelyre bizonyítást kell lefolytatni*. A tényállás szabad megállapításának polgári perjogi elvével²³ összhangban e kérdésben elfogadható például a tanúk meghallgatása, az érintett saját életkörülményeire vonatkozó előadásának meghallgatása. Lényeges elvi követelmény lenne azonban, hogy a bíróságok tekintetbe vegyék: a belátási képesség tudományos módszerekkel mérhető funkcióképesség, amely felméréshez adott esetben *szakértő* közreműködésére lehet szükség.²⁴ A törvény ugyan nem kívánja meg a belátási képesség vizsgálatának vonatkozásában a komplex szakértői vélemény elkészíttetését, azonban akár jogalkotási, akár jogalkalmazási úton tanácsos lenne ezzel az eszközzel élni a gondnoksági perekben.²⁵

A *cselekvőképtelen állapotnak*²⁶ nem kritériuma a mentális károsodás. E törvényalkotói megoldással a jogalkotó is elismeri, hogy a belátási képesség csökkenése nem feltétlenül kötődik valamely diagnózis fennállásához.

(2) A Ptk. rendszerében az egyén autonómiáját kevésbé korlátozó megoldások megelőzik a jobban korlátozó megoldásokat. Hiányosságként értékelhető azonban, hogy sem a támogatott döntéshozatal, sem az előzetes jognyilatkozat, sem a cselekvőképesség korlátozásának rendszereiben nem jelenik meg célként az egyéni autonómia maximalizálása. Az egyéni autonómia korlátozására nem az egyén saját „objektív” érdekeire figyelemmel, hanem csupán két esetben kellene sor kerülnie. Egyfelől akkor, ha a helyettesítő döntéshozatalra – a szükségesség és az arányosság elveinek megfelelően – az

²² GLEN i. m. 95–96.; DHANDA i. m. 431–435.; GRISSO i. m.

²³ Pp. 263. § (1) bekezdés: A bíróság a perben – törvény eltérő rendelkezése hiányában – alakszerű bizonyítási szabályokhoz, a bizonyítás meghatározott módjához vagy meghatározott bizonyítási eszközök alkalmazásához nincs kötve, szabadon felhasználhatja a felek előadásait, valamint minden bizonyítékot, amely a tényállás megállapítására alkalmas.

²⁴ A Pp. 300. § (1) bekezdése akként rendelkezik, hogy szakértőt kell alkalmazni, ha a jogvita kereteinek a meghatározásához vagy a perben jelentős tény megállapításához, megítéléséhez különleges szakértelem szükséges.

²⁵ Kőrös András – bírói szemmel – ezzel szemben feleslegesnek tartja a komplex szakértői vélemény jogszabályi előírását, és javasolná gyakorlati alkalmazását is. A Ptk. egy korábbi, elvetett szövegjavaslata (az alábbi idézetben: „Javaslat”) tartalmazta a komplex szakértői vélemény alkalmazásának követelményét. Erről Kőrös ekként vélekedik: „Nem helytálló [...] az [...] újszabály [...], amely – minden esetre nézve – kimondja, hogy 'a cselekvőképesség korlátozására irányuló határozatnak összetett – így orvosi, gyógypedagógiai és pszichológiai vizsgálatot is magában foglaló – szakértői véleményen *kell* alapulnia' [...]. Attól az eljárásjogi nonszensztől eltekintve, hogy ez a rendelkezés a kötött bizonyítás több mint száz éve megszűnt rendszerét hozná vissza a magyar jogba, értelmetlen is: miért szükséges pl. egy súlyos hasadákos elmezavarban szenvedő embert gyógypedagógusnak megvizsgálnia? A komplex bizonyítás – amire a Javaslat indokolása utal – nem konkrét bizonyítási eszközök előírását jelenti, hanem azt, hogy a bíróságnak minden lehetséges – és az adott tényállás feltárásához szükséges – bizonyítási eszközt (az igazságügyi szakértői vélemény mellett: tanúvallomás, környezettanulmány, előzményi orvosi iratok beszerzése stb.) be kell szereznie a döntéshez szükséges tényállás felderítése érdekében (a Polgári Perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény, 163. § (1) bekezdés). S mint láttuk, a bírói gyakorlat a gondnoksági perekben is ezt az irányt követi.” (KŐRÖS i. m. 104.)

²⁶ Ptk. 2:9. § (1) bekezdés.

egyén valódi akaratának a lehető legteljesebb kifejezése végett van szükség. Másfelől pedig akkor, ha a döntés várhatóan másokra is hatással van: ez esetben korlátozásnak lehet helye mások érdekeire figyelemmel, úgyszintén a szükségesség és az arányosság elveinek megfelelően.

A Ptk. is él a *cselekvőképesség véelmével*: minden ember cselekvőképes, akinek cselekvőképességét e törvény vagy a bíróság gondnokság alá helyezést elrendelő ítélete nem korlátozza.²⁷ A cselekvőképesség véelme tehát megdönthető, s ennek alapján a cselekvőképesség korlátozható.

A Ptk. 2:19. §-ához fűzött indokolás szerint a cselekvőképesség korlátozására „a nemzetközi egyezményekkel és az alkotmányos követelményekkel²⁸ összhangban a *szükségesség* és az arányosság elve alapján” van lehetőség. A szükséges és arányos korlátozás elvéről a tanulmánysorozat 2.3. pontjában, ad) (2) alpont alatt már részletesen írtam.

Ennek megfelelő elvet követ a magyar szabályozás is, amely szerint a cselekvőképességet nem korlátozó eszközöknek elsőbbséget biztosít a korlátozó eszközök alkalmazásával szemben. Erre szolgálnak az alábbi rendelkezések:

„2:38. § [A támogató kirendelése]

- (1) A gyámhatóság az egyes ügyei intézésében, döntései meghozatalában belátási képességének kisebb mértékű csökkenése miatt segítségre szoruló nagykorú számára, annak kérelmére – cselekvőképessége korlátozásának elkerülése érdekében – támogató kirendeléséről határoz.
- (2) Ha a cselekvőképességet érintő gondnokság alá helyezési perben a bíróság úgy ítéli meg, hogy a cselekvőképesség részleges korlátozása sem indokolt, de az érintett személy meghatározott ügyei intézésében belátási képességének kisebb mértékű csökkenése miatt segítségre szorul, a gondnokság alá helyezés iránti keresetet elutasítja, és határozatát közli a gyámhatósággal. A támogatót a bíróság határozata alapján az érintettel egyetértésben a gyámhatóság rendeli ki.
- (3) A támogató kirendelése a nagykorú cselekvőképességét nem érinti.”

„2:39. § [Az előzetes jognyilatkozat]

- (1) Nagykorú cselekvőképes személy cselekvőképességének jövőbeli részleges vagy teljes korlátozása esetére közokiratban, ügyvéd által ellenjegyzett magánokiratban vagy gyámhatóság előtt személyesen előzetes jognyilatkozatot tehet.
- (2) A nyilatkozatot tevő személy az előzetes jognyilatkozatban
 - a) megnevezheti azt az egy vagy több személyt, akit gondnokául rendelni javasol;
 - b) kizárhat egy vagy több személyt a gondnokok köréből; és

²⁷ Ptk. 2:8. § (1) bekezdés.

²⁸ Vö. KÖRÖS i. m. 105.; 36/2000. (X. 27.) AB határozat.

c) meghatározhatja, hogy egyes személyes és vagyoni ügyeiben a gondnok milyen módon járjon el.

2:40. § [Az előzetes jognyilatkozat hatályossá válása]

(1) A bíróság a cselekvőképességet érintő gondnokság alá helyező határozatában elrendeli az előzetes jognyilatkozat alkalmazását, kivéve, ha

a) az előzetes jognyilatkozatban foglaltak teljesítése a gondnokság alá helyezett személy érdekeivel kifejezetten ellentétes; vagy

b) a nagykorú személy által gondnokként megnevezett személy az előzetes jognyilatkozatban foglaltak teljesítését nem vállalja, vagy vele szemben jogszabályban meghatározott kizáró ok áll fenn.”

A Ptk. által szabályozott támogatott döntéshozatal hordozza a támogatott döntéshozatal ENSZ Egyezményben, valamint nemzetközi megvalósulási formái alapján kikristályosított *ismérveinek nagy részét*.²⁹ Így: a támogatott döntéshozatal önkéntesen vehető igénybe;³⁰ a támogatott személy döntéshozatali képességcsökkenésre segítő és nem korlátozó módon reflektál; a cselekvőképességet nem érinti;³¹ a támogatónak a támogatás során jogi státuszt ad harmadik személyekkel szemben.³²

A szabályozás kritikussai szerint azonban a magyar jogintézmény mégis *több szempontból elmarad a támogatott döntéshozatal ideáltipikus megvalósulásától*. A támogatás nem áll rendelkezésre minden ember számára, csupán a „*kisebb mértékű*” *belátási képességcsökkenéssel* rendelkező személyeknek adott. A szakirodalomban fellelhető olyan, külföldi példákra hivatkozó álláspont, mely szerint a támogató igénybevételének mindenki számára nyitott lehetőségnek kellene lennie, ezért felesleges bármilyen képességcsökkenést feltételül szabni a támogatott döntéshozatalban való részvételhez.³³ További kritika fogalmazható meg azzal kapcsolatban, hogy míg elvben a támogatott döntéshozatal alapja a támogató és a támogatott közötti *bizalmi kapcsolat*, a magyar jogintézménynél a gyámhatóságnak joga van a támogatói kapcsolat minőségének megítéléséhez.³⁴ Továbbá létezik – a hivatásos gondnokhoz hasonló – hivatásos támogató tisztsége,³⁵ amelynél nem érvényesül a bizalmi alapon történő kiválasztás követelménye.³⁶ Különösen aggályos lehet, hogy a hivatalos támogatók

²⁹ Ld. 3.7. pont.

³⁰ Ptk. 2:38. § (2) bekezdés; Tdht. 2. § (1) bekezdés.

³¹ Ptk. 2:38. § (3) bekezdés.

³² Tdht. 4. § (1) bekezdés.

³³ TASZ (TÁRSASÁG A SZABADSÁGJOGOKÉRT): Vélemény a támogatott döntéshozatalról szóló törvénytervezetről és a kapcsolódó törvény módosítások első szövegváltozatáról. *tasz.hu*, 2013. augusztus 15. 2–3., <http://tasz.hu/files/tasz/imce/td-vegleges.pdf>; JAKAB Nóra: *A munkavállalói jogalanyiség munkajogi és szociális jogi kérdései, különös tekintettel a megváltozott munkaképességű és fogyatékos személyekre*. Miskolc, Bíbor, 2014. 128.

³⁴ Tdht. 2. § (3) bekezdés a) pont, 5. § (3), (5) bekezdés, vö. még JAKAB (2014) i. m. 128.

³⁵ Tdht. 7–10. §.

³⁶ TASZ i. m. 3–4.; vö. JAKAB (2014) i. m. 129.

részben hivatásos gondnokokból verbuválódhatnak,³⁷ akik esetében tartani lehet attól, hogy az általuk korábban gyakorolt helyettesítő döntéshozatal módszereit viszik tovább a támogatói kapcsolat során. A gyámhatóságnak ezenkívül is számos olyan jogköre van, amely révén a támogatói megállapodás fölött adminisztratív kontrollt gyakorolhat.³⁸

A magyar támogatott döntéshozatal intézményével kapcsolatban felvethető legkomolyabb kritika azonban az, hogy *sem a Ptk., sem a Tdht. nem határozza meg a támogatás célját*. A támogatás célja a támogatott döntései minőségének javítása lenne.³⁹ *A döntések minőségét* – mint korábban utaltam rá – elsősorban a döntéshozatal autonómiájának foka adja. Ebből következően *a támogató feladata a támogatott saját akaratának, vágyainak megfelelő döntések kialakításához nyújtandó segítség lenne*. A támogatott döntéshozatal funkciója ugyanis a támogatott autonómiájának kiteljesítése lenne. Ezzel szemben a jogszabály éppen arra ösztönzi a támogatót, hogy a támogatott „objektív” érdekeinek megfelelően járjon el,⁴⁰ vagyis a támogató ténykedésének mércéje, hogy a támogatott sorsa a külső perspektívából történő mérlegelés szerinti érdekeinek megfelelően alakuljon. Ez a szabály tehát nem az egyéni autonómia kiteljesítését szolgálja, hanem továbbra is a helyettesítő döntéshozatal paternalisztikus logikáját követi.

A döntések minőségét azonban, mint a korábbiakban láttuk,⁴¹ nem csupán a döntéshozatal autonómiájának foka határozza meg, hanem – ha a döntés másokra is hatással van – a döntés tartalma is. Ennek fényében a támogatónak az is lényeges feladata lenne, hogy *felhívja a támogatott figyelmét a döntés másokra gyakorolt várható hatására is*. A döntés másokra gyakorolt hatásával kapcsolatban a jogi felelősséget ugyanis a – teljes cselekvőképességgel rendelkező – támogatott viseli, a támogató nem osztozhat ebben. A támogatottnak azonban nehézsége lehet e várható hatások előzetes felismerésével kapcsolatban, így könnyen kerülhet olyan helyzetbe, hogy általa előre nem látott módon másokat hátrányosan érintő vagy jogellenes döntést hoz. Véleményem szerint tehát fontos követelmény lenne, hogy a támogató munkájával kapcsolatban jogszabályi követelményként jelenjen meg *egyrészt a támogatott döntési autonómiájának támogatása, a saját akaratának, vágyainak megfelelő döntés meghozatalában és kinyilvánításában való segítségnyújtás, másrészt pedig a döntés másokra gyakorolt, várható hatásaira történő figyelemfelhívás*.

*Az előzetes jognyilatkozat is nemzetközileg ismert jogintézmény.*⁴² Az előzetes jognyilatkozat alapvető célja szintén az egyén döntési autonómiájának kiterjesztése. Az előzetes jognyilatkozat felfog-

³⁷ Tdht. 7. § (3) bekezdés b) pont.

³⁸ Vö. Tdht. 3. §, 5–7. §.

³⁹ Vö. JAKAB (2014) i. m. 129.

⁴⁰ Tdht. 2. § (3) bekezdés, 5. § (3) bekezdés c) pont, 6. § (2) bekezdés b) pont.

⁴¹ Ld. 2.1. pont.

⁴² Például ennek megfelelő jogintézmény a német *Vorsorgevollmacht*, amelyről a tanulmányosorozat 3.5. pontjában már volt szó. A jogintézmény nemzetközi előfordulásáról ld. még GURBAI Sándor: *A gondnokság alá helyezett személyek választójoga a nemzetközi jog, az európai regionális jog és a komparatív közjog tükrében. PhD-értekezés*. Budapest, Pázmány Press, 2014. 114., 126.; MDAC (MENTAL DISABILITIES ADVOCACY CENTER): *A cselekvőképesség szabályozása néhány külföldi jogrendszerben*. In: GOMBOS Gábor – HOFFMANN István – KÖNCZEI György – NAGY Zita – SZABÓ Gyula: *A támogatott döntéshozatal elmélete és gyakorlata*. Budapest, ELTE BGGYK, 2009. 117., 120., 125.

ható a helyettesítő döntéshozatal speciális eseteként: a csökkent belátási képességű személy „helyett” tulajdonképpen saját korábbi – még ép döntéshozatali képességgel rendelkező – énje hoz döntést. Abban a tárgyban, amelyben az érintett előzetes jognyilatkozat keretében már döntést hozott, nincs helye helyettesítő döntéshozatalnak.

Elméleti kritikaként fogalmazódik meg a szakirodalomban, hogy az előzetes jognyilatkozat jogintézménye *nincs tekintettel a körülmények időközi változására*. Nem bizonyos ugyanis, hogy ha az egyén döntéshozatali képessége sértetlen maradt volna, az időközben megváltozott körülmények között is ugyanazt a döntést hozná, mint amelyet korábban hozott.⁴³

Az előzetes jognyilatkozat magyar jogintézményével szemben hasonló kritika fogalmazható meg, mint a támogatott döntéshozatallal kapcsolatban. *A bíróság a nyilatkozattevő „objektív” érdekeire hivatkozva beavatkozhat a döntés végrehajtásának folyamatába.*⁴⁴ Az előbbieken írtakkal összhangban ezzel szemben a döntés minőségét a döntéshozatal autonómiájának foka, valamint a másokra gyakorolt hatása határozza meg, tehát a jogintézmény céljának fényében nem lehetne helye a döntés „objektív” érdekeken alapuló felülírásának. Ha az előzetes jognyilatkozat jogintézményének célja szintén az egyéni döntések minőségének javítása, akkor véleményem szerint *két esetben lehetne felülbírálati jogkört biztosítani a bíróságnak*: ha a döntéshozatal óta megváltozott körülményekre tekintettel valószínűsíthető, hogy a döntéshozó – saját akaratát, vágyait követve – más döntést hozna; vagy ha a döntés aránytalanul sértene mások jogos érdekeit.

Összefoglalva tehát megállapíthatjuk, hogy a cselekvőképesség gyakorlását támogató, valamint a cselekvőképességet korlátozó jogintézmények rendszerében valóban megfigyelhető az az elv, mely szerint az egyéni autonómiát korlátozó intézkedések közül a kevésbé korlátozót kell választani, és csak ennek lehetetlensége esetén jöhet számításba a jobban korlátozó módszer. Azonban az egyes jogintézmények kialakításán egyáltalán nem tükröződik az autonómia maximalizálásának elve. Az autonóm cselekvés elvét kifejezetten megtöri az egyén „objektív” érdekeire történő hivatkozás.

Ha a *Bach-Kerzner* modellel⁴⁵ vetjük össze a magyar szabályozást, megállapíthatjuk tehát, hogy a Ptk. a modellben foglaltaknál jóval kevésbé valósítja meg a szükséges és arányos autonómiakorlátozás elvét. A Bach-Kerzner modellben az egyén „objektív” érdeke csak a facilitált döntéshozatal során és abban az esetben szolgálhat a döntés alapjául, ha az egyén akaratáról semmilyen információ nem áll rendelkezésre. Továbbá a Bach-Kerzner modellt azzal a kritikával illetem, hogy az autonómia maximalizálására hivatkozva szinte teljesen figyelmen kívül hagyja a döntéshozatal tartalmi szempontjait, amelyeket pedig figyelembe kellene venni különösen olyan döntéseknél, amelyek másokra is hatnak. E szempont a magyar szabályozásból is kimarad: olyan esetekben, amikor az egyén akaratá-

⁴³ Vö. SZMUKLER i. m. 3–4.

⁴⁴ Ptk. 2:40. § (1) bekezdés a) pont, 2:41. §.

⁴⁵ Ld. 3.3. pont.

nak megfelelő döntéshozatal korlátozására kerül sor, mindannyiszor csak a saját „objektív” érdekeinek tükrében ad erre lehetőséget a törvény.

Álláspontom szerint tehát a magyar szabályozás felülvizsgálatára a következő szempontok szerint volna szükség. (1) A cselekvőképesség gyakorlását támogató és a cselekvőképességet korlátozó jogintézmények kialakítása során *célként* kell megfogalmazni *az egyéni autonómia maximalizálását*. (2) Az egyéni autonómia *korlátozására* nem az egyén saját „objektív” érdekeire figyelemmel kellene, hogy sor kerüljön, hanem (3) csupán akkor, ha a helyettesítő döntéshozatalra az egyén valódi akaratának a lehető legteljesebb kifejezése ezt megkívánja, a szükségesség-arányosság elvei szerint; vagy (4) amennyiben a döntés várhatóan másokra is hatással van, mások érdekeire is figyelemmel, szintén a szükségesség és az arányosság elveinek megfelelően.

(3) A cselekvőképesség korlátozása során tekintettel kell lenni az egyén körülményeire, családi és társadalmi kapcsolataira. Célszerű lenne ezt a fordulatot az észszerű alkalmazkodás követelményével való összefüggésben értelmezni, vagyis csupán akkor engedélyezni a nagyobb fokú korlátozást, ha a kevésbé korlátozó megoldás a környezet észszerű alkalmazkodása esetén sem elegendő.

A Ptk. vonatkozó rendelkezései így szólnak:

„2:19. § [A cselekvőképesség részleges korlátozása]

(2) A bíróság cselekvőképességet részlegesen korlátozó gondnokság alá azt a nagykorút helyezi, akinek ügyei viteléhez szükséges belátási képessége – mentális zavara következtében – tartósan vagy időszakonként visszatérően nagymértékben csökkent, és emiatt – egyéni körülményeire, valamint családi és társadalmi kapcsolataira tekintettel – meghatározott ügycsoportban gondnokság alá helyezése indokolt.”

„2:21. § [A cselekvőképesség teljes korlátozása]

(2) A bíróság cselekvőképességet teljesen korlátozó gondnokság alá azt a nagykorút helyezi, akinek az ügyei viteléhez szükséges belátási képessége – mentális zavara következtében – tartósan, teljeskörűen hiányzik, és emiatt – egyéni körülményeire, valamint családi és társadalmi kapcsolataira tekintettel – gondnokság alá helyezése indokolt.”

A Bach-Kerzner modell nagy hangsúlyt helyez az észszerű alkalmazkodás követelményére: csak akkor lehet az érintettet a következő döntéshozatali státuszba sorolni, ha az adott státuszban maradáshoz az észszerű alkalmazkodás lépései sem elegendők.⁴⁶ Utalnék e kérdésben a korábbiakban leírtakra, miszerint a döntések minősége szempontjából a döntéshozatali lehetőségnek (*capability*)

⁴⁶ Michael BACH–Lana KERZNER: A New Paradigm for Protecting Autonomy and the Right of Legal Capacity. *Law Commission of Ontario*, 2010/October, 100–115. <http://www.lco-cdo.org/en/disabilities-call-for-papers-bach-kerzner>; hasonlóan érvel DHANDA i. m.

és nem csupán a döntéshozatali képességnek (*ability*) van jelentősége.⁴⁷ A modell szerint, az ENSZ Egyezmény 12. cikkének figyelembevételével *a korlátozó megoldás alkalmazására csak akkor kerülhet sor, ha az észszerű alkalmazkodás elvének megfelelően az egyén minden olyan segítséget megkapott a döntéshozatalhoz, amely számára az önálló döntéshozatalt lehetővé teszi, s amely a környezetére aránytalan terhet nem jelent.*

A Ptk. 2:19. § (2) bekezdésében, valamint a 2:21. § (2) bekezdésében a fentiek szerint kiemelt fordulat éppen erre utal. Véleményem szerint azonban célszerű lenne *a törvényben kifejezetten hivatkozni az észszerű alkalmazkodás követelményére* annak kimondásával, hogy kizárólag azon ügycsoportokban kerülhet sor a korlátozásra, amelyekben a környezet részéről tanúsított informális vagy formális – a támogatott döntéshozatal keretében történő – támogatás nem elegendő az önálló döntéshozatalhoz, feltéve, hogy a támogatás nem okoz aránytalan nehézséget a támogató(k) oldalán. Hasonlóképpen: a teljes korlátozás csak akkor megengedhető, ha ugyanezen elv szerint az önálló döntéshozatal nem biztosítható egyetlen ügycsoportban sem.

Megjegyzendő, hogy *a bírói gyakorlat a gondnokság alá helyezésnél figyelembe veszi a környezet támogatási potenciálját.*⁴⁸ Azonban a törvényszöveg pontosítására feltétlenül szükség lenne, hiszen a jelenlegi szövegezés nem teszi világossá, pontosan milyen módon és mértékben kell jelentőséget tulajdonítani az egyén környezetének, társas kapcsolatainak.

(4) A cselekvőképesség korlátozása elsősorban ügycsoportokra vonatkozhat. Csak a választójogra vonatkozóan kell minden esetben külön döntést hozni. Megfontolandó lenne a munkaviszonyra, a munkaviszony jellegű jogviszonyra, s külön a közszférában való munkavállalásra vonatkozóan is kötelezően előírni a bírósági döntéshozatalt.

„Ptk. 2:19. § [A cselekvőképesség részleges korlátozása]

- (2) A bíróság cselekvőképességet részlegesen korlátozó gondnokság alá azt a nagykorút helyezi, akinek ügyei viteléhez szükséges belátási képessége – mentális zavara következtében – tartósan vagy időszakonként visszatérően nagymértékben csökkent, és emiatt – egyéni körülményeire, valamint családi és társadalmi kapcsolataira tekintettel – meghatározott ügycsoportban gondnokság alá helyezése indokolt.
- (3) A cselekvőképességet részlegesen korlátozó ítéletben a bíróságnak meg kell határoznia azokat a személyi, illetve vagyoni jellegű ügycsoportokat, amelyekben a cselekvőképességet korlátozza.
- (4) A cselekvőképesség részlegesen sem korlátozható, ha az érintett személy jogainak védelme a cselekvőképességet nem érintő más módon biztosítható.

⁴⁷ Ld. 2.1. pont, 3.3. pont.

⁴⁸ Vö. JUHÁSZ i. m. 6.; BH 2010. 211., BH 2011. 247.

(5) A cselekvőképességében részlegesen korlátozott személy minden olyan ügyben önállóan tehet érvényes jognyilatkozatot, amely nem tartozik abba az ügycsoportba, amelyben cselekvőképességét a bíróság korlátozta.

2:21. § [A cselekvőképesség teljes korlátozása]

(2) A bíróság cselekvőképességet teljesen korlátozó gondnokság alá azt a nagykorút helyezi, akinek az ügyei viteléhez szükséges belátási képessége - mentális zavara következtében – tartósan, teljeskörűen hiányzik, és emiatt – egyéni körülményeire, valamint családi és társadalmi kapcsolataira tekintettel – gondnokság alá helyezése indokolt.

(3) A bíróság a cselekvőképességet abban az esetben korlátozhatja teljesen, ha az érintett személy jogainak védelme a cselekvőképességet nem érintő módon vagy a cselekvőképesség részleges korlátozásával nem biztosítható.”

A szükséges és arányos korlátozás elvének megfelelően a cselekvőképesség korlátozására *elsősorban* ügycsoportonként kerülhet sor. A bírói gyakorlatban tükröződik az a követelmény, hogy csak azokra az ügycsoportokra vonatkozóan lehet elrendelni a gondnokságot, amelyekben bizonyított ennek szükségessége.⁴⁹ A cselekvőképesség teljes korlátozása is lehetséges – ez tulajdonképpen a régi Ptk.-ban szerepelt, cselekvőképességet kizáró gondnokságnak megfelelő intézmény (rég Ptk. 15. §) –, de csak akkor, ha az érintett személy jogainak védelme a cselekvőképességet nem érintő módon vagy a cselekvőképesség részleges korlátozásával nem biztosítható.

Az ügycsoportonkénti korlátozással kapcsolatos *törvényalkotói dilemmákat* a korábbiakban már ismertettem.⁵⁰ Az ott kifejtettek szerint az ügycsoportonkénti, valamint a teljes korlátozás a cselekvőképesség *ex ante* korlátozásának esetkörébe tartoznak. A korábbiakban beláttuk, hogy e korlátozási módszereket ugyan joggal illetheti kritika a szükségesség és arányosság elvének szemszögéből, azonban fenntartásukat szükségesnek minősítettem.

Az ügycsoportonkénti korlátozással kapcsolatban problémaként említettem, hogy a belátási képesség konkrét döntések, és nem csupán tágabb értelemben vett ügycsoportok esetén változik; továbbá lehetnek olyan ügycsoportok, döntések, amelyekre a cselekvőképesség korlátozására irányuló eljárás során *nem terjedt ki a vizsgálat* (például mivel az érintettnek az eljárás idejében olyan típusú ügyei nem voltak).⁵¹ A magyar jogban jelenleg egyetlen olyan ügycsoport van, amelyben kötelező a korlátozásról vagy a cselekvőképesség érintetlenül hagyásáról döntést hozni: ez pedig a választójog gyakorlása.⁵² A választójog kiemelt kezelése vélhetően annak köszönhető, hogy ezt az ügycsoportot kiemelt figyelem övezte a Ptk. kodifikációjának folyamatában a cselekvőképesség korlátozásának visszaszorí-

⁴⁹ Vö. BH 2008. 265., BH 2010. 211.

⁵⁰ Ld. 2.3. pont, Ad (3).

⁵¹ Vö. JUHÁSZ i. m. 15.

⁵² Ve. 13/A. §.

tására irányuló civil lobbitevékenység,⁵³ valamint az akadémiai szféra körében.⁵⁴ Továbbá az Emberi Jogok Európai Bíróságának(a továbbiakban: EJEB) egyik, hazánkat elmarasztaló döntésében (*Kiss Alajos* ügy)⁵⁵ is kifejtette, hogy a cselekvőképességet korlátozó gondnokság alá helyezett személyek választójogának automatikus megvonása több nemzetközi jogi dokumentum rendelkezéseit sérti.

Álláspontom szerint megfontolandó lenne azonban *egyéb ügykörökre is kiterjeszteni* a bíróság által kötelezően megvizsgálendő ügycsoportok körét. Hiszen – mint korábban arra utaltam – a bíróságok a korlátozott ügycsoportokat általában az érintett aktuális életkörülményeinek tanulmányozásával határozzák meg. Így kimaradnak olyan ügycsoportok, amelyek ugyan az eljárás ideje alatt nem, de később jelentőséggel bírhatnak az érintett életében. Tanulmányosorozatomban tárgyára való tekintettel most csupán a munkaviszonyba, illetve munkaviszony jellegű jogviszonyokba való bekapcsolódás ügycsoportja kapcsán vizsgálom e kérdést.

Tanulmányosorozatomban bevezetőjében axiómaként állítottam, hogy *a munkába való bekapcsolódás a fogyatékos személyek társadalmi integrációjának kulcsterülete*.⁵⁶ Így mindazon fogyatékos személy számára biztosítani kell a munkában való részvétel lehetőségét, aki dolgozni képes. Továbbfűzve e gondolatot: a munkában való részvétel lehetőségének biztosításáról az aktív életkor teljes tartamában kell gondoskodni, függetlenül attól, hogy az egyén aktuálisan dolgozik-e. A munkaviszonyban, a munkaviszony jellegű jogviszonyokban való részvétel terén gyakorolható autonómia annak függvénye, hogy az érintett személy ezen ügycsoport tekintetében cselekvőképességének minősül-e vagy cselekvőképességében korlátozott. Ha a gondnokság alá helyezési eljárás időpontjában az érintett nem dolgozik, a bírói gyakorlatra tekintettel *tartani lehet attól, hogy nem születik döntés abban a kérdésben, hogy munkaviszony, munkaviszony jellegű jogviszony vonatkozásában fenntartandó vagy korlátozandó-e cselekvőképessége*. Minthogy azonban e kérdés az aktuális életkörülményektől függetlenül, az érintett teljes aktív életkorának tartamában lényeges, szükséges lenne, hogy a bíróság döntéshozatala e vonatkozásban is kötelező legyen.

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény – a továbbiakban: Mt. – jelenleg hatályos szabályai alapján cselekvőképességi státuszára tekintet nélkül, minden nagykorú személy válhat munkavállalóvá. Az egyes cselekvőképességi státuszoknak a jogviszony-létesítés szempontjából abban a vonatkozásban van jelentősége, hogy a nem teljesen cselekvőképes személyek a törvényes képviselő

⁵³ Részletesen az alábbi honlapokon: MDAC (Mental Disabilities Advocacy Center), http://www.mdac.info/hu/politikai_reszvetel; ÉFOÉSZ (Értelmi Fogyatékosokkal Élők Országos Érdekvédelmi Szövetsége) és egyéb civil szervezetek http://www.efoesz.hu/download/uptk_c_ptkreformalapelvei_civilszervezetek.pdf (már nem tekinthető meg).

⁵⁴ Például Gurbai Sándor egy teljes PhD-értekezést szentelt e témának, ld. GURBAI i. m. Az e tárgyban folyt tudományos munkáról e mű irodalomjegyzéke ad összefoglalót.

⁵⁵ *Kiss v. Magyarország*, no. 38832/06., 2010. május 20-ai ítélet (a továbbiakban: *Kiss Alajos* ügy). Részletes elemzi GURBAI i. m. 50–57.; FIALA János: A fogyatékosokkal élő személyek választójogának kérdései a *Kiss Alajos* kontra Magyarország döntés tükrében. *Fundamentum*, 2010/3. 109–117.

⁵⁶ Az e tanulmányosorozatban axiómaként kezelt állítást doktori értekezésemben hipotézisként kezeltem és bizonyítottam. Ld. HALMOS Szilvia: *A fogyatékoság orvosi és társadalmi modelljének szintézise, különösen a munkajog területén. Doktori értekezés*. Budapest, PPKÉ JÁK Doktori Iskola, 2016. 137–169. <https://jak.ppk.hu/jog-es-allamtudomanyi-doktori-iskola/doktori-dolgozatok-tezisek/doktori-dolgozatok-tezisek>

hozzájárulásával vagy az ő útján tehetnek jognyilatkozatot.⁵⁷ Tekintettel arra, hogy a munkaviszony létesítéséről, fenntartásáról vagy adott esetben megszüntetéséről szóló döntés – az előző bekezdésben foglaltak szerint – kulcsfontosságú az értelmi és pszichoszociális fogyatékossgal élő személyek társadalmi státusza szempontjából, *e személyek két esetben is fokozottan sérülékennyé válhatnak, e döntéseik során. Egyrészt, ha cselekvőképességükben alaptalan korlátozásával sérülne az autonómiájuk, másrészt pedig – ha azt belátási képességük korlátozottsága valóban indokolja – nem részesülnének védelemben a támogatott vagy a helyettesítő döntéshozatal eszközei révén.*⁵⁸ Sérelmet jelenthet tehát számukra mind a gondnokság alaptalan elrendelése, mind pedig a szükséges gondnokság vagy a támogatott döntéshozatal elrendelésének mellőzése, függetlenül attól, hogy a gondnoksági per tartama alatt aktuálisan munkaviszonyban állnak vagy nem. Ezért nem engedhető meg, hogy a munkaviszonnyal kapcsolatos önálló jognyilatkozat megtételére való képességet csak akkor vizsgálja a bíróság, ha az érintett adott időben jellemző életkörülményei ezt indokolják. Így hasznos lenne, ha minden gondnoksági per során kötelező lenne vizsgálni a munkaviszonnyal kapcsolatos ügycsoportban jellemző belátási képességet.

Nyilvánvalóan nem beszélhetünk általános értelemben munkaviszonyról vagy munkaviszony jellegű jogviszonyokról, hiszen az e jogviszonyok tárgyát képező munkakörök végtelenül változatosak. Felvethetnénk, hogy a belátási képességnek nem ugyanarra a szintjére van szükség egy könnyű fizikai munkát végző munkavállaló és egy közszolgálatban vezető beosztásban dolgozó vezető esetében. Ezzel szemben azonban le kell szögezni, hogy a *munkaviszonnyal kapcsolatos jognyilatkozat-tételi képesség nem keverendő össze a munkaalkalmasság kérdésével.* Még akkor sem, ha léteznek olyan munkakörök, amelyekben a munkafeladatok egy része szintén valamilyen, harmadik személyek felé irányuló – a munkáltató nevében adott – jognyilatkozat megtétele. Az adott munkakörre való alkalmasságról szóló döntés – mint korábban láttuk⁵⁹ – javarészt a munkáltató feladata. A bíróság feladata pusztán annak mérlegelése, hogy az érintett rendelkezik-e belátási képességgel a saját munkaviszonyának létesítése és a munkáltatóval szemben tett egyéb jognyilatkozatok vonatkozásában. Annak megítélése, hogy a potenciális munkavállaló képes-e betölteni azt a munkakört, s ennek részeként esetlegesen jognyilatkozatokat is tenni, már a munkáltató mérlegelési jogkörébe esik. Természetesen a munkaköri kötelezettségek körében megteendő jognyilatkozatok vonatkozásában is elképzelhető a cselekvőképesség korlátozása. Ha a munkaköri feladatok közé tartozik – a munkáltató képviselőjében – olyan jognyilatkozatok megtétele is, amelyek vonatkozásában a munkavállaló nem tehetne önállóan jognyilatkozatot, nem lenne képes a munkáját személyesen ellátni az Mt. 52. § (1) bekezdésének *c)* pontjában foglaltaknak megfelelően. Ez esetben e munkakörben nem foglalkoztatható, vagy a mun-

⁵⁷ Mt. 24. § (4)–(5) bekezdés.

⁵⁸ Ld. 2.3. pont, ad (2).

⁵⁹ Ld. 2.4. pont.

kaköri feladatokat oly módon kell átalakítani, hogy a munkavállaló által személyesen meg nem tehető jognyilatkozatok ne tartozzanak közéjük.

Itt térnek ki a *közsférában való munkavállalás* cselekvőképességi státuszon alapuló korlátozásának létjogosultságára is. A jelenleg hatályos szabályozás szerint az Áttv. és a Kttv. hatálya alá tartozó alkalmazás feltétele a teljes cselekvőképesség,⁶⁰ a Kjt. hatálya alá tartozó alkalmazás tekintetében pedig végrehajtási jogszabály előírhat cselekvőképességet.⁶¹ A közsférában való alkalmazásra vonatkozó egyéb törvények is cselekvőképességet írnak elő az alkalmazás feltételéül.⁶² Az igazságszolgáltatásban foglalkoztatottak között egyes csoportok (bírák, ülnökök, ügyészek, alügyészek, ügyészségi fogalmazók, tisztviselők és írnokok, – egyes kivételekkel – igazságügyi alkalmazottak) csak akkor alkalmazhatók, ha sem cselekvőképességet korlátozó gondnokság, sem támogatott döntéshozatal hatálya alatt nem állnak;⁶³ más csoportok pedig akkor, ha nem állnak gondnokság vagy támogatott döntéshozatal hatálya alatt kifejezetten e munkakör ellátása vonatkozásában.⁶⁴ Nem állhat sem cselekvőképességet korlátozó gondnokság, sem támogatott döntéshozatal hatálya alatt az önálló bírósági végrehajtó sem.⁶⁵ (A közsféra egyéb, munkaviszony jellegű jogviszonyának elemzésétől most eltekintek.)

A közsférában a cselekvőképességi szabályok szigorú alkalmazásának nyilvánvalóan az az *elvi indoka*, hogy a közhatalom gyakorlása során ezen foglalkoztatottak olyan döntéseket hoznak, amelyek mások életére hatást gyakorolnak, ráadásul e döntések állami kényszereszközökkel végrehajthatók. Ennélfogva *döntéseik minőségének mércéjéül elsősorban a döntés tartalmi értelemben vett színvonalá szolgál s csak jóval kevésbé a döntéshozatal autonómiájának foka*. Meg kell vizsgálni azonban, valóban szükséges, illetve arányos-e a szigorú szabályozásnak e mértéke.

Az ENSZ Egyezmény munkavállaláshoz való jogról szóló 27. cikkének 1. pontjának *a)* alpontja alapján a részes államoknak másokkal azonos alapon kell biztosítaniuk a munkavállalás lehetőségét a fogyatékos személyeknek a munkaerőpiac minden területén (beleértve tehát a közsférát is). Ugyanezen pont *g)* alpontja arra kötelezi a részes államokat, hogy foglalkoztassanak fogyatékos személyeket a közsférában is. Semmiképp nem egyeztethető össze e rendelkezésekkel az a nemzeti szabályozás, amely a gondnokság, sőt egyes esetekben a cselekvőképességet nem érintő támogatott döntéshozatal hatálya alatt automatikusan tiltja az alkalmazást a közsféra jelentős részében. Az egyezmény 29.

⁶⁰ Kttv. 39. § (1) bekezdés *a)* pont, 207. § (1) bekezdés *b)* pont, 241. § (1) bekezdés *b)* pont, 258. § (2) bekezdés.

⁶¹ Kjt. 20. § (3) bekezdés *b)* pont.

⁶² 2012. évi CCV. törvény a honvédek jogállásáról (a továbbiakban: Hjt.) 31. § (1) bekezdés; 2015. évi XLII. törvény a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról (a továbbiakban: Hszt.) 33. § (1) bekezdés, 292. § (2) bekezdés.

⁶³ 2011. évi CLXII. törvény a bírák jogállásáról és javadalmazásáról (a továbbiakban: Bjt.), 4. § (1) bekezdés, 212. § (1) bekezdés; 1997. évi LXVIII. törvény az igazságügyi alkalmazottak szolgálati viszonyáról (a továbbiakban: Iasz.), 11. § (2) bekezdés *c)* pont; 2011. évi CLXIV. törvény a legfőbb ügyész, az ügyészek és más ügyészségi alkalmazottak jogállásáról és az ügyészi életpályáról (a továbbiakban: Üsztv.), 11. § (1) bekezdés, 122. § (1)–(2) bekezdés, (2) bekezdés *b)* pont.

⁶⁴ Iasz. 11. § (3) bekezdés.

⁶⁵ 1994. évi LIII. törvény a bírósági végrehajtásról (a továbbiakban: Vht), 233. § (2) bekezdés *i)* pont.

cikkének *a)* pontjának *ii)* alpontjában a részes államok kötelezettséget vállalnak arra, hogy védik a fogyatékos személyek azon jogát, hogy másokkal azonos alapon viseljenek kormány szintű közhivatalt.

Az ENSZ Egyezmény vonatkozó rendelkezéseinek értelmezésénél irányadó lehet, amit az EJEB a már hivatkozott *Kiss Alajos* ügyben nem csupán a választójogra, hanem *a többi alapjogra vonatkozóan is* kifejtett. Megállapította ugyanis, hogy

„ha az alapvető jogok valamely korlátozása a társadalom olyan, különösen sérülékeny csoportját érinti – mint a mentális fogyatékosokkal élők –, amely a múltban jelentős hátrányos megkülönböztetést szenvedett, akkor az állam mérlegelési jogköre lényegesen szűkebb, s nagyon súlyos indokoknak kell fennállniuk a szóban forgó korlátozások alátámasztására.”⁶⁶

Továbbá:

„az intellektuális és pszicho-szociális fogyatékosokkal élő személyek homogén csoportként való kezelése nem elfogadható és – a Bíróság értelmezésében – az ilyen személyek jogai, ideértve a választójogot is, csak alapos és egyedi mérlegelés alapján csorbíthatóak.”⁶⁷

Minderre tekintettel tehát az EJEB arra a következtetésre jutott, hogy

„a választójog különbségtétel nélküli megvonása, egyéniesített bírói értékelés nélkül, pusztán olyan mentális fogyatékoság miatt, amely a cselekvőképességet korlátozó gondnokság elrendelését szükségessé teszi, nem tekinthető összeegyeztethetőnek a választójog korlátozásának törvényes alapjaival⁶⁸ [...]”⁶⁹

Mivel a közsférában való munkavégzés mint közhivatal-viselés is éppúgy a közhatalom gyakorlásának egyik aspektusa, mint a választójog gyakorlása, az EJEB megállapításait alkalmazhatjuk a közsférában történő munkavállalásra is. *Nem tartható megfelelőnek* – vagyis az ENSZ Egyezmény, illetve a szükségesség és arányosság alkotmányos követelményeivel összeegyeztethetőnek – az a szabályozás, mely szerint a cselekvőképesség korlátozása esetén, sőt egyes esetekben a cselekvőképességet nem korlátozó, támogatott döntéshozatal hatálya alá tartozás *egyedi mérlegelés nélküli kizárást jelent* a közsférában való alkalmazásból.

Ebből arra következtethetünk, hogy a közsféra munkajogáról szóló jogállási törvényekben szereplő, a cselekvőképesség korlátozására, illetve a támogatott döntéshozatal hatályára alapított általános

⁶⁶ *Kiss Alajos* ügy, 42. bekezdés.

⁶⁷ *Kiss Alajos* ügy, 44. bekezdés.

⁶⁸ *Kiss Alajos* ügy, 44. bekezdés.

⁶⁹ Ld. még GURBAI i. m. 55.

tilalom helyett megfontolandó lenne, hogy a gondnoksági perekben a munkaviszonnal kapcsolatos jognyilatkozatok mellett a közsférában történő munkavállalás is a kötelezően vizsgálendő ügycsoportok közé tartozzon.

(5) A Ptk. lehetővé teszi a cselekvőképesség teljes – vagyis minden ügycsoportra kiterjedő – korlátozását. Az érintett személy ekkor cselekvőképtelennek számít, helyette a gondnoka tesz jognyilatkozatot, s – a részleges korlátozástól eltérően – a gondnok és a gondnokolt nem együttesen döntenek. Alaptalan a gondnoksággal érintett ügycsoportok mennyiségének kiterjesztésével párhuzamosan a beavatkozás fokozatának automatikus növelése is.

„Ptk. 2:19. § [A cselekvőképesség részleges korlátozása]

(2) A bíróság cselekvőképességet részlegesen korlátozó gondnokság alá azt a nagykorút helyezi, akinek ügyei viteléhez szükséges belátási képessége – mentális zavara következtében – tartósan vagy időszakonként visszatérően nagymértékben csökkent, és emiatt – egyéni körülményeire, valamint családi és társadalmi kapcsolataira tekintettel – meghatározott ügycsoportban gondnokság alá helyezése indokolt.”

„Ptk. 2:21. § [A cselekvőképesség teljes korlátozása]

(2) A bíróság cselekvőképességet teljesen korlátozó gondnokság alá azt a nagykorút helyezi, akinek az ügyei viteléhez szükséges belátási képessége – mentális zavara következtében – tartósan, teljeskörűen hiányzik, és emiatt – egyéni körülményeire, valamint családi és társadalmi kapcsolataira tekintettel – gondnokság alá helyezése indokolt.

A cselekvőképességet részlegesen és teljesen korlátozó gondnokság alá helyezés alapjául szolgáló állapot között több különbség van, amelyeket az alábbi táblázatban tanulmányozhatunk:

	<i>részletes korlátozás</i>	<i>teljes korlátozás</i>
belátási képesség foka	tartósan vagy időszakosan, nagymértékben csökkent	tartósan teljes körűen hiányzik
ügycsoportonkénti vizsgálat	kötelező	nem lehetséges

Amint a korábbiakban arra már utaltam, a belátási képesség mérésével kapcsolatos új tudományos megközelítés szerint a képességmérésre ügyenként, ügycsoportonként kell sor kerülnie. Továbbá a minősítés nem a képesség létét vagy nemlétét feltételező bináris modell, hanem a képesség egyes szintjeit tartalmazó *folytonos skálán* való meghatározás szerint történik.⁷⁰ A teljes korlátozás e rendszerben csak abban a szélsőséges esetben jöhet szóba, ha a belátási képesség minden egyes ügycso-

⁷⁰ Ld. 2.2. pont.

portban a skála nulla értékének felel meg. Ilyen fordulhat elő például a teljesen öntudatlan állapotban létező ember esetében (például a kóma állapotában, műtét utáni tartós altatásban stb.).

A *részlegesen korlátozó gondnokság* esetén az érvényes jognyilatkozat-tételhez főszabály szerint a gondnok és a gondnokolt *együttes döntése* szükséges, míg a *teljesen korlátozó gondnokság* a gondnok *kizárólagos döntési jogkörével jár*.⁷¹

A részleges és a teljes korlátozó gondnokság előbb vázolt rendszere azt a jogalkotói feltételezést tükrözi, mely szerint a csökkent belátási képességgel érintett ügycsoportok számának növekedésével párhuzamosan a belátási képesség szintje is csökken. Pedig ez a feltételezés téves. Mint láttuk, a belátási képesség ügynként, ügycsoportonként nagymértékű változatosságot mutathat.⁷² Vagyis *a Ptk. rendszeréből két fontos esetkör is kimarad*. Egyrészt előfordulhat, hogy az érintett személy belátási képessége csak néhány ügycsoportban romlik, de oly mértékben, hogy szükség lenne a teljesen helyettesítő döntéshozatal bevezetésére. Másrészt az is elképzelhető, hogy az egyén mentális állapotának általános romlása nagyjából egyenletesen érinti egyes ügyeit, azonban jogainak védelme biztosítható lenne a gondnok és a gondnokolt együttdöntési jogkörének előírása útján. Ez utóbbi lehetőséget a régi Ptk. általános cselekvőképességet korlátozó gondnokságként még ismerte,⁷³ azonban a Ptk.-ban ilyen már nem szerepel. Az előzőekben elmondottakból következően álláspontom szerint hiba volt a jogintézmény eltörlése, hiszen ennek megtartásával az autonómia magasabb foka lenne biztosítható a belátási képesség károsodását az egyes ügycsoportok tekintetében egyenletesen, de nem a teljes képtelenségig fokozódóan elszenvedő egyéneknél.

5.2. A munkajog vonatkozó szabályai

Az Mt.⁷⁴ két tárgykörben tartalmaz szabályozást a nem teljesen cselekvőképes személyekre vonatkozóan: egyrészt rendelkezik a munkaviszonnyal kapcsolatos *jognyilatkozatok megtételének módjáról*, másrészt pedig a *cselekvőképtelen, illetve munkaviszonnyal összefüggő ügycsoportban részlegesen korlátozott cselekvőképességű munkavállalók foglalkoztatásáról*. A törvény egyáltalán nem rendelkezik azonban a *támogatott döntéshozatal* és munkaviszony közötti kapcsolódási pontokról, vagyis arról, milyen szerepet tölthetne be a támogatott döntéshozatal annak érdekében, hogy az értelmi és pszichoszociális fogyatékkal élő személyek minél nagyobb arányban és biztonságban vehessenek részt munkaviszonyokban. Nem szól a törvény arról az esetről sem, amikor a *munkáltató, illetve a munkáltatói jogkör gyakorlója áll gondnokság alatt*. A továbbiakban az Mt. által is szabályozott két

⁷¹ Ptk. 2:20. § (1) bekezdés, 2:22. § (1) bekezdés.

⁷² Ld. 2.2. pont.

⁷³ Régi Ptk. 14. § (4) bekezdés.

⁷⁴ Az Mt.-vel kapcsolatban e pontban írtak alkalmazandók a Kjt. hatálya alatt történő foglalkoztatásra is [Kjt. 2. § (3) bekezdés], a 4.1. pontban a Kjt.-vel kapcsolatban írtak kivételével.

rendelkezőcsoport mellett ez utóbbi két, az Mt.-ből kimaradt, de lehetséges szabályozási területet fogom elemezni.

5.2.1. A munkaviszonnal kapcsolatos jognyilatkozatok megtétele

Az Mt. a *Ptk. rendszerét*⁷⁵ veszi át a nem teljesen cselekvőképes személyek jognyilatkozat-tételére vonatkozó szabályok meghatározásánál: a munkaviszonnal kapcsolatos ügycsoportban részlegesen korlátozott cselekvőképességű személy a törvényes képviselője hozzájárulásával tehet érvényesen jognyilatkozatot, a cselekvőképtelen (vagyis: teljesen korlátozott cselekvőképességű) személy helyett pedig törvényes képviselője nyilatkozik. Ez az irányadó a munkaviszony létesítésére, módosítására és megszüntetésére továbbá a kötelezettségvállalásra irányuló jognyilatkozatok esetén.⁷⁶ Mint az előzőekben kifejtettem, helyesnek tarthatjuk ezt a megoldást.⁷⁷

A szabályozás alapvető problémája, hogy az Mt. a Ptk. cselekvőképességre vonatkozó egyéb rendelkezéseit nem rendeli alkalmazni. Ennek a hiányosságnak több következményét is azonosíthatjuk.

- (1) A törvény nem rendelkezik arról, hogy az említett személyek mi módon tehetik meg azon jognyilatkozataikat, amelyek nem szerepelnek a fenti felsorolásban. Tekintettel arra, hogy a Ptk. e személyekre vonatkozó azon szabálya nem alkalmazható, mely szerint – a törvényben foglalt kivételekkel – minden jognyilatkozat csak a törvényes képviselő hozzájárulásával, illetve a törvényes képviselő által tehető meg,⁷⁸ a fel nem sorolt munkajogi jognyilatkozatokat – a személyes jognyilatkozat-tétel főszabályára⁷⁹ tekintettel – az említett személyek is önállóan megtehetik érvényesen. Az Mt. számos munkavállalói jognyilatkozatot ismer. Ilyenek például a lemondó jognyilatkozatok,⁸⁰ a felek különböző megállapodásaihoz szükséges jognyilatkozatok,⁸¹ a munkavállaló – munkáltatót kötő – kívánságát kifejező jognyilatkozatok,⁸² a hozzájáruló jognyilatkozatok,⁸³ az utasítást megtagadó jognyilatkozatok⁸⁴ stb. Ha a munkavállaló munkaviszonnal kapcsolatos ügycsoportban korlátozott belátási képességgel rendelkezik, az előbb felsorolt jognyilatkozatok megtétele nehézséget okozhat neki. Például igen kiszolgáltatott helyzetbe juthat az a személy, aki nem látja be egy személyiségi joggal kapcsolatos nyilatkozat,

⁷⁵ Ptk. 2:20. § (1) bekezdés, 2:22. § (1) bekezdés.

⁷⁶ Mt. 21. § (4)–(5) bekezdés.

⁷⁷ Ld. 4.1. pont, (4).

⁷⁸ Ptk. 2:20. § (1) bekezdés, 2:22. § (1) bekezdés.

⁷⁹ Mt. 21. § (1) bekezdés.

⁸⁰ Mt. 9. § (3) bekezdés (személyiségi jogok); Mt. 163. (munkabér) stb.

⁸¹ Különösen Mt. 43. § (3) bekezdés, továbbá Mt. 51. § (1) bekezdés, 55. § (1) bekezdés g) pont, 65. § (2) bekezdés, 69. § (3) bekezdés, 92. § (2), (4)–(5) bekezdés, 99. § (3) bekezdés, 100. §, 103. § (3) bekezdés stb.

⁸² Például Mt. 118. § (4) bekezdés, 122. § (2) bekezdés.

⁸³ Például Mt. 10. § (2), (4) bekezdés, 15. § (4) bekezdés, 53. § (3) bekezdés, 113. § (2), (5) bekezdés stb.

⁸⁴ Mt. 54. §.

egy munkabérvételést engedményező, egy utasítást megtagadó jognyilatkozat lehetséges következményeit. Adott esetben egy jognyilatkozat megtétele – például valamely utasítás jogszerűtlen megtagadása s az ekként elkövetett kötelezettségszegés – a munkaviszony munkáltatói megszüntetésének is alapot adhat, így veszélybe sodorhatja a munkaviszony létét. Nem tekinthetők tehát súlytalannak az egyéb munkavállalói jognyilatkozatok sem, hanem amennyiben a munkavállaló belátási képességének csökkenése miatt erre szükség van, alkalmazni kellene a támogató vagy a helyettesítő döntéshozatal eszközeit. Jelenleg e lehetőségeket a törvény nem biztosítja.

- (2) A *cselekvőképtelen munkavállaló* jognyilatkozatát törvényes képviselője útján teheti meg. Azonban cselekvőképtelennek nemcsak az a munkavállaló számít, akit a bíróság jogerősen teljesen korlátozó gondnokság alá helyezett, hanem aki a jognyilatkozata megtételekor olyan állapotban van, hogy az ügyei viteléhez szükséges belátási képessége teljesen hiányzik.⁸⁵ Mivel a cselekvőképtelen állapotról szóló Ptk.-beli rendelkezés szintén nem alkalmazandó az Mt. hatálya alatt, kérdéses, hogy miként értékelendő annak a munkavállalónak a jognyilatkozata, aki nem áll gondnokság hatálya alatt, de a jognyilatkozat megtételekor belátási képessége hiányzott. Mivel az Mt. e vonatkozásban nem rögzít érvénytelenségi okot, a jelenleg hatályos szabályozás szerint e jognyilatkozat is érvényesnek tekintendő.
- (3) Nem tartalmazza az Mt. azt a Ptk.-ban szereplő szabályt, mely szerint cselekvőképességében részlegesen korlátozott személy cselekvőképessé válása esetén *maga dönt függő jognyilatkozatainak érvényességéről*.⁸⁶ Arra sem következtethetünk, hogy a cselekvőképessé vált munkavállaló helyett a már tisztségét veszített gondnok dönthetne a függő jognyilatkozatról, hiszen nyilvánvaló dogmatikai képtelenség lenne.
- (4) Hiányzik az Mt.-ből az a Ptk.-beli szabály is, mely szerint, ha a cselekvőképességében részlegesen korlátozott személy érdekeinek védelme, károsodástól való megóvása azonnali intézkedést igényel, *a gondnok a hozzájárulását igénylő ügyekben önállóan eljárhat*, az érintett személy helyett jognyilatkozatot tehet. Erről a cselekvőképességében részlegesen korlátozott személyt és a gyámhatóságot késedelem nélkül tájékoztatnia kell.⁸⁷ Munkaviszonnyal kapcsolatban a gondnok tehát nem járhat el ilyen esetekben sem.
- (5) A Ptk.-ban foglaltakkal⁸⁸ ellentétben cselekvőképességet teljesen korlátozó gondnokság esetén a munkaviszonnyal összefüggő jognyilatkozat-tételkor a gondnoknak *nem kell meghallgatnia a véleménynyilvánításra képes gondnokolt akaratát és kívánságait*. Ez különösen súlyos hiányosságként értékelhető, hiszen – mint a korábbiakban rámutattam – a gondnokság funkciója nem az érintett „objektív” érdekeinek, hanem a valódi akaratának megfelelő döntések megho-

⁸⁵ Ptk. 2:9. § (1) bekezdés.

⁸⁶ Ptk. 2:20. § (1) bekezdés.

⁸⁷ Ptk. 2:20. § (4) bekezdés.

⁸⁸ Ptk. 2:22. § (3) bekezdés.

zatalában való segítségnyújtás lenne.⁸⁹ Ráadásul a munkaviszony nem csupán az egyén vagyoni, hanem személyes viszonyait is érintő jogviszony, melyet a munkavállaló kizárólag személyesen teljesíthet.⁹⁰ A munkaviszonynak a gondnokolt akarata ellenére történő létesítése vagy fenntartása nemcsak gyakorlati problémákat okozhat mind a munkavállaló, mind a munkáltató számára, hanem az önkényes munkáltatás, illetve tétlenségre ítézés formájában az emberi méltóságot sértő magatartás is lehet.

A fentiekből jól látható, hogy erősen indokolt lenne a Ptk. cselekvőképességre vonatkozó szabályainak mögöttes joganyagként való kezelése az Mt. alkalmazása során.

5.2.2. A cselekvőképtelen és cselekvőképességében a munkaviszonnyal összefüggő ügycsoportban részlegesen korlátozott munkavállalók foglalkoztatására vonatkozó szabályok

A *cselekvőképtelenség* – mint a cselekvőképességet teljesen korlátozó gondnokságból adódó státusz – a Ptk. felfogásában a belátási képesség teljes körű, tartós hiányához kötődik.⁹¹ A teljeskörűség mind az érintett ügycsoportok mennyiségére, mind a képességromlás fokozatára vonatkozik. Azonban – mint a korábbiakban részletesen kifejtettem – a cselekvőképesség fogalma a belátási képességre épül, amely a döntéshozatali képesség része. A *munkaképesség* azonban ez utóbbi fogalmi körtől lényegesen különböző kategória. A cselekvőképesség a jogilag releváns tevékenység területén használt képesség, a munkaképesség pedig egy adott munkafolyamat tényleges kivitelezéséhez szükséges. Tekintettel arra, hogy a kétféle képesség jelentősen eltérő természetű, *a rájuk vonatkozó szabályozást nem szabad összemოსni, hanem eltérő elvek szerint kell alakítani.*⁹²

Az Mt. a cselekvőképtelen, illetve a cselekvőképességében a munkaviszonnyal összefüggő ügycsoportban részlegesen korlátozott munkavállalók foglalkoztatására vonatkozóan az alábbi speciális szabályokat tartalmazza.

„Mt. 212. § (1) A cselekvőképtelen vagy a cselekvőképességében a munkaviszonnyal összefüggő ügycsoportban részlegesen korlátozott munkavállaló csak olyan munkakörre létesíthet munkaviszonyt, amelyet egészségi állapotánál fogva tartósan és folyamatosan képes ellátni. (2) A munkavállaló munkakörét az ahhoz tartozó feladatok részletes leírásával kell meghatározni. A munkavállalóra vonatkozó egészségügyi alkalmassági vizsgálat kiterjed a részletes munkaköri feladatok ellátására.

⁸⁹ Ld. 2.3. pontja, ad (2).

⁹⁰ Mt. 52. § (1) bekezdés c) pont.

⁹¹ Ptk. 2:22. § (1) bekezdés.

⁹² Ld. 2.5. pont.

(3) A munkavállaló munkavégzését folyamatosan és oly módon kell felügyelni, hogy az az egészséges és biztonságos munkafeltételek megtartását biztosítsa.

(4) A munkavállalóra a fiatal munkavállalóra vonatkozó rendelkezések megfelelően irányadók azzal, hogy kártérítésre vagy sérelemdíj megfizetésére nem kötelezhető.”

Az idézett szakasz javarészt – a (4) bekezdés kártérítésre, sérelemdíjra vonatkozó fordulata kivételével – *munkaegészségügyi, munkavédelmi jellegű szabályokat tartalmaz*. A munkavédelem, munkaegészségügy szempontjai azonban nem a cselekvőképesség, hanem a munkaképesség tárgykörével függenek össze.⁹³ Mint a fentiekben beláttuk, a cselekvőképesség és a munkaképesség eltérő kategóriák, így *az egyikben bekövetkezett korlátozottságból nem lehet automatikus következtetést levonni a másik téren meglévő képesség szintjére*.

Az Mt. 212. §-ában foglaltak tehát azon a hibás koncepción alapulnak, amely összemosza a cselekvőképesség és a munkaképesség fogalmait. Egyúttal e rendelkezés azt is sugallja, hogy a cselekvőképesség korlátozottsága általában egészségügyi problémákkal jár. Mindez azt a fogyatékossgal kapcsolatos *negatív sztereotípiát erősíti*, mely az egyes mentális képességek korlátozottságát az egész személy általános egészségi állapotát érintő problémává nagyítja, és az egyénnek további, alkalmasint nemlétező orvosi problémákat is tulajdonít. Ez a fogyatékossg káros, túlmedikalizált szemléletéből eredő gondolkodás, amely az egyes képességeiben károsodott személy társadalmi életben való részvétele elé önkényes akadályokat gördít s egyéni, valamint társadalmi szinten is *diszkriminációhoz vezet*.

Tanácsos lenne az említett rendelkezéseket törölni. Mind a munkaegészségügyi alkalmasság – a munkaképesség felmérésének tárgykörében –, mind az esetleges kiemelt munkavédelmi kockázatok az adott munkavállaló és az adott munkakör, illetve munkakörülmények vonatkozásában, *egyéniessé vizsgálendók*. A cselekvőképességi státuszról azonban semmiképp nem lehet egyenes következtetéseket levonni a munkaképességre.⁹⁴

Más természetű problémákat vet fel az idézett szakasz (4) bekezdésének *kártérítést, sérelemdíj fizetést kizáró fordulata*. E mögött a rendelkezés mögött az az elképzelés húzódik meg, mely szerint a cselekvőképtelen, a korlátozottan cselekvőképes személy *nem tekinthető felelősnek* vagyoni vagy nem vagyoni értéket sértő, károkozó tevékenységeiért.

Az Mt.-ben szereplő általános szabály szerint a munkavállaló *felróhatósági alapon felel* az általa okozott károkért.⁹⁵ A munkáltató személyiségi jogaiban okozott sérelem esetén pedig a sérelemdíj-fizetéssel kapcsolatban szintén az Mt. kártérítési felelősségre vonatkozó szabályait kell alkalmazni, vagyis a munkavállaló felelőssége e téren is felróhatósági alapú.⁹⁶ A felróható magatartás tanúsítása

⁹³ Vö. a 2.4. pontban írtakkal.

⁹⁴ Ld. 2.4. pont.

⁹⁵ Mt. 179. § (1) bekezdés; erről részletesebben: SIPKA Péter: Az új Munka Törvénykönyve felelősségi rendszere, figyelemmel az új Polgári Törvénykönyvre. *Magyar Jog*, 2013/12. 735–740.

⁹⁶ Mt. 9. § (1) bekezdés, Ptk. 2:53. §.

azonban az emberi képességek közül nem a jognyilatkozat-tételhez szükséges cselekvőképesség, hanem a *vétőképesség* meglétét feltételezi.

Az Mt. külön nem rendelkezik a vétőképtelen személy által okozott károkért való felelősségről, ezért, ha alkalmazni nem is lehet, érdemes tanulmányozni a Ptk. vonatkozó szabályait.

„Ptk. 6:544. § [Felelősség vétőképtelen által okozott kárért]

- (1) Akinek belátási képessége oly mértékben korlátozott, hogy a károkozással kapcsolatos magatartása következményeit nem képes felmérni, nem felel az általa okozott kárért.
- (2) A vétőképtelen helyett az felel, aki jogszabály alapján a vétőképtelen gondozójának minősül. Gondozó az is, aki a vétőképtelen személy felügyeletét a károkozásakor ellátta.
- (3) Mentesül a gondozó a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a nevelés és a felügyelet ellátásával kapcsolatban felrőhatóság nem terheli.
- (4) Több gondozó felelősségére a többek közös károkozására vonatkozó szabályokat kell alkalmazni.

6:545. § [Kártérítés méltányosság alapján]

Ha a károkozónak nincs gondozója, vagy a gondozó felelősségét nem lehet megállapítani, kivételesen a vétőképtelen károkozót is kötelezni lehet a kár részben vagy egészben való megtérítésére, feltéve, hogy az eset körülményei és a felek vagyoni viszonyai ezt nyilvánvalóan indokoltta teszik.”

A jogirodalomban általános az a nézet, hogy a nem-formális jogbiztonságot éppen az szolgálja, ha a polgári jogi felrőhatóság állapotának beálltát a bíróság *egyediesítve* állapítja meg.⁹⁷ Mindig a konkrét kárra, a károkozó magatartásra és a károkozó mentális, tudati állapotára figyelemmel kell vizsgálni a vétőképesség fennállását. A bírói gyakorlatban is ez az elv érvényesül.⁹⁸ *A vétőképesség s ez alapján a vétőképesség megállapítása tehát mindig külön bizonyítás tárgya, sosem automatikusan a cselekvőképességi státusz, még kevésbé valamely mentális zavarról szóló diagnózis alapján történik.*⁹⁹ Ugyan igaz, hogy mind a vétőképesség, mind a cselekvőképesség – mint jognyilatkozat-tételi képesség – az adott személy belátási képességének függvénye, de *a belátási képesség két eltérő aspektusáról van szó, amelyek – akár a munkaképesség és a jognyilatkozat-tételi képességgel kapcsolatban megállapítottakkal összhangban – a jogalkalmazás során nem vonatkoztathatók egymásra.* Hibás törvényi meg-

⁹⁷ EÖRSI Gyula: *A jogi felelősség alapproblémái. A polgári jogi felelősség*, Budapest, Akadémiai, 1961. 343–347.

⁹⁸ LB Pfv. II. 21.255/2001/13.

⁹⁹ Számos kúriai (akkor: legfelsőbb bírósági) eseti döntés foglalkozik a munkajogi vétőképesség, vétőképesség vizsgálatával, jelentőségével, jóllehet nem a károkozással, hanem a szankciós jellegű munkáltatói azonnali hatályú felmondással (Mt. 78. §; a régi Mt. szerint: rendkívüli felmondás – régi Mt. 96. § (1) bekezdés a) pont) kapcsolatban, amelynek szintén feltétele a vétőképesség (szándékosság vagy súlyos gondatlanság). Például az alábbi határozatokban a fentiekkel azonos elvek mentén történik a vétőképesség vizsgálata: LB Mfv. II. 10.793/2004/6., LB Mfv. I. 10.889/2000/3., LB Mfv. I. 10.830/1997/4., LB Mfv. I. 10.304/1999/3.

oldás tehát, hogy a gondnokság alatt álló személyekre e személyállapotuknál fogva más kártérítési felelősségi szabályok vonatkoznak, mint egyéb személyekre.

A vétőképesség automatikus kizárása a cselekvőképtelenség, illetve a munkavisztonnal összefüggő ügycsoportban jellemző korlátozott cselekvőképesség okán nemcsak felesleges, hanem káros is: az előzőekben kifejtettekkel összhangban a fogyatékos személyekkel kapcsolatos *negatív sztereotípiákat erősíti*, ha egyes képességeik hiányából automatikusan más képességeik hiányára következtetünk. Az emberi méltóság elismerésének csorbításához is vezet, ha a jog olyan személyek morális és jogi felelősségvállalását tagadja, akik e felelősségvállalásra képesek lennének. Továbbá az érintett személyek felelőtlenységének megdönthetetlen vélelme erősen demotiváló lehet az alkalmazásukat fontolgató munkáltatóra nézve.¹⁰⁰

Valóban *hiányolhatjuk azonban az Mt.-ből a vétőképtelen személy által okozott károk viselésével kapcsolatos szabályokat*. A Ptk. vonatkozó szabályait a hatályos munkajogi rendelkezések szerint mögöttes joganyagként nem lehet alkalmazni, pedig alkalmasak lehetnének a munkajogi kártérítési esetek rendezésére is. A Ptk. ugyanis *főszabály* szerint a vétőképtelen személy *gondozójára* telepíti a kártérítési felelősséget. A kiskorúsággal összefüggésben fennálló vétőképtelenség esetén általában van gondozó személy, viszont nagykorúak tekintetében nincs. A vétőképtelen nagykorú személy nem feltétlenül áll más személy gondozásában. Amennyiben a vétőképtelen nagykorú gondnokság alatt áll, a gondnok általában nem tekinthető gondozónak. Egyrészt a gondozást a gondnok csak indokolt esetben, és csak külön vállalás alapján látja el.¹⁰¹ Másrészt, ha el is vállalja, ez a gondozás jellemzően nem azonos a kiskorúak tipikusan szülők által megvalósított gondozásával, amely a kiskorú erkölcsi, szociális nevelését is magában foglalja, s ekként szolgálhatja a károkozó magatartás visszaszorítását, hanem jellemzően az önellátásban való segítségnyújtásra vonatkozik, s a személyiség formálása nem tartozik a gondozó megbízatásába. A gondnoki tevékenység általában a felügyeletet ellátó gondozó feladatát sem foglalja magában, különösen ha a gondnokolt személy munkaviszonyban áll, és – a tipikus esetet szem előtt tartva – munkavégzés során a munkahelyén tartózkodik. Ezért megállapíthatjuk, hogy a vétőképtelen nagykorú munkavisztonnal összefüggő károkozása során a leggyakrabban nincs gondozó vagy nem állapítható meg a felelőssége. Erre az esetre tartalmaz rendelkezést a Ptk. 6:545. §-ában foglalt szabály, mely a bíróság számára *az eset egyedi körülményeire figyelemmel széles mérlegelési jogot biztosít abban a tekintetben, hogy ki viselje a kárt*.

A belátási képesség csökkenéséből eredő károkozás, személyiségi jogsértés eseteivel szemben történő preventív fellépést nagyban elősegíthetné, ha a támogatott döntéshozatal munkavisztonnal kapcsolatos alkalmazásának nagyobb szerep juthatna. Erről részletesebben a következő pontban olvashatunk.

¹⁰⁰ Egyetértő álláspont: JAKAB (2014) i. m. 213–214.

¹⁰¹ Ptk. 2:34. § (3) bekezdés.

5.2.3. Munkaviszony és a támogatott döntéshozatal

Az ENSZ Egyezmény 12. cikkéből s az ezt átvett magyar polgári jogi szabályozásból is az következik, hogy *a támogatott döntéshozatalnak elsőbbséget kell biztosítani* a jobban korlátozó intézkedésekkel szemben, amennyiben a belátási képességében korlátozott személyek valós akaratának megfelelő cselekvés így is biztosítható. Ehhez képest komoly hiányosságnak tarthatjuk, hogy *a munkajogban jelenleg teljes mértékben kidolgozatlan*, miként segítheti elő a támogatott döntéshozatal a munkaviszony létesítését, teljesítését és szükség esetén megszüntetését. Az Mt. ugyanis említés szintjén sem foglalkozik a támogatott döntéshozatallal, a Tdht. pedig csak egyetlen szakaszt szentel a támogató feladatainak vázolására, mely igen kevés támpontot ad a támogatott döntéshozatal gyakorlati alkalmazásához a munka világában:

„Tdht. 4. § (1) A támogató, ha a támogatott döntéshozatal általános jelleggel vagy az adott ügycsoportra tekintettel fennáll, a támogatott személy kérésére

- a) a közigazgatási hatósági eljárás általános szabályairól szóló törvényben, a polgári perrendtartásról szóló törvényben és a büntetőeljárásról szóló törvényben meghatározottak szerint jelen van azoknál a közigazgatási, polgári és büntetőeljárási cselekményeknél, amelyekben a támogatott személy érintett,
- b) az eljárási cselekmény rendjét meg nem zavaró módon a támogatott személlyel egyeztet,
- c) a támogatott személy jognyilatkozatának megtételekor jelen van,
- d) tanácsaival, a támogatott személy számára szükséges tájékoztatás megadásával a támogatott személy jognyilatkozatának megtételét elősegíti, és
- e) a támogatott személy döntésének meghozatalához segítséget nyújt, valamint a döntése meghozatalában személyes jelenlétével közreműködik.

(2) A támogató a támogatott személy kérésére vagy a gyámhatóság felhívására írásba foglalja, hogy miben segítette a támogatott személyt és milyen tanáccsal látta el.

(3) A támogató a kirendeléséről szóló gyámhatósági határozattal vagy a gyámhatóság által számára e célra kiadott tanúsítvánnyal igazolja, hogy a támogatott személy vonatkozásában támogatói feladatokat lát el.”

Témánk szempontjából az idézett szakasz (1) bekezdésének *c)–e)* pontjai bírnak jelentőséggel, melyek lényegében *jogi státuszt adnak a támogatónak*, amelynek révén a támogatott jognyilatkozatának megtételekor, valamint egyéb döntéseinek meghozatalakor jelen lehet, és az ehhez vezető folyamatban aktívan részt vehet.

A munkaviszony vonatkozásában ez nem kevesebbet jelent annál, mint hogy a támogató a munkaszerződés megkötésekor, módosításánál, illetve a munkavállaló által vagy közös megegyezéssel

történő megszüntetésekor *jelen legyen*. A jelenlét lehetőségét azonban nemcsak ekkor, hanem az ezt megelőző megbeszéléseken is biztosítani kell, ideértve az állásinterjút, a munkaszerződés feltételeinek megtárgyalását is. Az idézett szakasz (1) bekezdésének *e*) pontja világossá teszi, hogy a támogatás nemcsak a jognyilatkozat-tétel, hanem *bármely döntés* meghozatala során igénybe vehető. A munkaviszony teljesítése nem a munkaviszonnyal kapcsolatos jognyilatkozatok megtételéből, hanem javarészt tényleges munkavégző tevékenységből áll, amely tulajdonképpen egy sorozatos döntéshozatali helyzet. Ideális lenne tehát, ha a támogatott személy munkavégzése során *bármikor, akár folyamatos kíséres formájában maga mellett tudhatná támogatóját*, akivel a munkaviszony teljesítése során felmerülő, gyakran azonnali döntést igénylő kérdésekben konzultálhatna.

Ez a konstrukció komoly lehetőségeket rejt magában a *károkozással kapcsolatos prevenció terén* is. Ha a belátási képesség csökkenése a vétőképességet is érinti, úgy a kárral fenyegető helyzetek felismerésében, az e helyzetekben való kárelhárító, kárminimalizáló tevékenység megvalósításában, a saját, potenciálisan károkozó ténykedéssel kapcsolatban is hasznosak lehetnek a támogató tanácsai.¹⁰²

A munkaviszony teljesítése során a folyamatos támogatói jelenlét biztosítása azonban gyakorlati nehézségekbe ütközik. Ugyanis támogatóként elsősorban a támogatottal bizalmi viszonyban álló, általa önként megjelölt személy rendelhető ki, ennek hiányában hivatásos támogató.¹⁰³ Egyidejűleg legfeljebb két személy lehet támogató.¹⁰⁴ Tipikus esetnek tehát az tekinthető, ha a támogató szerepét egy vagy két családtag, közeli barát, rokon vagy – támogató környezet hiányában – hivatásos támogató tölti be. Életszerűtlen feltételezés, hogy e személyek a *támogatottat rendszeresen el tudják kísérni munkahelyére. A munkaviszony során a támogatást sokkal inkább a munkaszervezet közegében lehetne megadni.*¹⁰⁵ Itt ugyanis biztosítható a támogatottal együttes jelenlét, a munkakörülmények között és a munkafeladatokban való tájékozottság, a vonatkozó szakismeretek megléte, vagyis mindazon feltételek összessége, amely a hatékony munkahelyi segítségnyújtáshoz kell.

Jó megoldás lenne, ha a munkaviszonnyal összefüggő ügycsoportban támogatott döntéshozatal hatálya alatt álló személy vonatkozásában a *kirendelő határozatban nem kellene konkrét személyt megjelölni támogatóként*, hanem a mindenkori munkáltatónak kellene kijelölnie azt a személy(eke)t, aki(k) a munkavégzés során támogatóként segíti(k) az érintett döntéshozatalát (*munkahelyi támogató*). E szerepet praktikusán az érintett környezetében dolgozó vagy számára telekommunikációs úton elérhető munkatársak tölthetik be. Nem feltétlenül kell külön alkalmazottat foglalkoztatni erre a célra, hiszen a mentorálás feladatai – különösen a betanulás szakasza után – vélhetően viszonylag kevés interakcióra redukálódnak (hiszen támogatás alanya csupán olyan személy lehet, akinek a belátási képessége csekély mértékben sérült), amely minimális mértékben növeli a támogató(k) munkafadatait. Amennyiben a támogatott értelmi, pszichoszociális vagy más egyéb fogyatékossgal élő személy,

¹⁰² Egyetértő álláspont: JAKAB (2014) i. m. 214.

¹⁰³ Tdht. 2. §, 7. § (1) bekezdés.

¹⁰⁴ Tdht. 3. § (1) bekezdés.

¹⁰⁵ Vö. JAKAB (2014) i. m. 129.

az észszerű alkalmazkodási kötelezettség keretében a munkáltatónak kötelező a munkavállaló számára megfelelő támogatást nyújtani ahhoz, hogy munkáját teljes értékűen végezhesse, amennyiben ez számára aránytalan terhet nem jelent.¹⁰⁶ *Az észszerű alkalmazkodás – mint a korábbiakban láttuk – rendszerelem a cselekvőképesség új paradigmájában,*¹⁰⁷ hiszen fontos eszköze lehet annak, hogy az egyén döntési képességéhez (*ability*) képest döntési lehetőségei (*capability*) javuljanak, s ezzel lehetővé váljon a gondnokság alá helyezésben megnyilvánuló autonómiakorlátozás elkerülése. Így hasznos volna a munkáltató észszerű alkalmazkodási kötelezettséget szélesebb körben, nem csupán a fogyatékos személyekre vonatkozóan előírni a Tdht.-ben, hanem *minden olyan munkáltató részére, aki támogatott személyt foglalkoztat.*

Fontos kérdés, hogy ki viselje a munkahelyi támogató alkalmazásának *költségeit*. A fent kifejtettekkel összhangban a támogatásnak nem is feltétlenül merülnek fel költségei, hiszen ha a támogatás csupán a munkatárs(ak) munkaidejének csekély részét teszi ki, s nem kell a támogatás végett új alkalmazottat felvenni, ez nem jelent plusz kiadásokat a munkáltató számára. A támogatásnak lehetnek azonban dologi költségei is, például ha az érintettel való kommunikáció segédeszközöket igényel vagy a támogatók képzése szükséges.¹⁰⁸ Ha munkahelyi támogató alkalmazása az észszerű alkalmazkodási kötelezettség keretein belül a munkáltató számára kötelező, úgy az ezzel járó költségeket is a munkáltatónak kell állnia.¹⁰⁹ Megjegyzendő ugyanakkor, hogy ha a munkáltató rehabilitációs akkreditációs tanúsítvánnyal rendelkezik, 100%-os intenzitású támogatás igényelhető a megváltozott munkaképességű munkavállaló munkába járásához vagy munkavégzéséhez segítséget nyújtó, ún. segítő személy alkalmazása és képzése költségeinek fedezésére.¹¹⁰ Hiányosságnak tarthatjuk, hogy a lehetőség azonban csak az akkreditált munkáltatók számára áll nyitva, holott az észszerű alkalmazkodásra minden munkáltató köteles.

Munkahelyi támogatóról a munkatársakon kívül akár a *kollektív munkajog alanyai* (üzemi tanács, szakszervezet) is gondoskodhatnak.¹¹¹ Jelenleg ezt semmilyen jogi kötelezettség nem írja elő számukra, de nincs akadálya annak, hogy az Mt. 277. § (1) bekezdésének *a*) pontja alapján kollektív szerződés vagy az Mt. 268. § (1) bekezdésének hatálya alá tartozó üzemi megállapodás rendelkezzen arról, hogy a szakszervezet vagy az üzemi tanács miként vesz részt a munkahelyi támogatás feladataiban, s miképpen rendezik a felek az ezzel járó költségek viselését.

¹⁰⁶ Mt. 51. § (5) bekezdés.

¹⁰⁷ Ld. 3.3., 3.6. pont, 4.1. pont, (3).

¹⁰⁸ Ld. például FSZK (A FOGYATÉKOSSÁG SZEMÉLYEK ESÉLYEGYENLŐSÉGÉÉRT KÖZHASZNÚ NONPROFIT KFT.): *Képzési tananyag – Az új Polgári Törvénykönyv cselekvőképességi szabályainak alkalmazása – Képzési program hivatásos gondnokok hivatásos támogatóvá történő átképzéséhez* c. 22 órás képzéshez. Budapest, Emberi Erőforrások Minisztériuma, 2014. 96–101.

¹⁰⁹ Vö. HALMOS i. m. 248., 272.

¹¹⁰ 327/2012. (XI. 16.) Korm. rendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjáról, valamint a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásokról, 14. §, 22. §; a Bizottság 2014. június 17-i 651/2014/EU rendelete a Szerződés 107. és 108. cikke alkalmazásában bizonyos támogatási kategóriáknak a belső piaccal összeegyeztethetőségének nyilvánításáról („általános csoportmentességi rendelet”), 34. cikk (2) bekezdés *b*) pont.

¹¹¹ A kollektív munkajog lehetséges szerepéről a támogatott döntéshozatal megvalósulásában: JAKAB (2014) i. m. 125–126.

Munkahelyi támogató kirendelése azonban nem lehetséges a támogatott döntéshozatal jelenleg hatályos szabályrendszerében. Mint a fentiekben arra utaltam, a hatályos szabályok alapján legfeljebb két „általános” támogató kirendelésére van mód, ezért a munkahelyi támogatás megvalósításához minimum annak jogi megalapozására lenne szükség, hogy a gyámhatóság a támogatás elrendelésével együtt rendelkezessen arról, hogy a támogatott személy mindenkori munkáltatójának kötelező legyen egy vagy több munkahelyi támogatót kijelölnie. E jogszabáymódosítás azonban még csak az első lépés lenne: a munkahelyi támogatás jogintézményének kidolgozásával kapcsolatban e pontban számos javaslatot megfogalmaztam (lásd a munkáltatói észszerű alkalmazkodással, a támogató[k] személyével, a költségviseléssel és ennek közpénzügyi támogatásával kapcsolatban fent írtak). Az általam ajánlott megoldás a *támogatói hálózatok modelljébe* illeszkedne, hiszen a munkahelyi támogató az „általános” támogatók (az érintetthez közel álló bizalmi személyek vagy a hivatásos támogató) mellett csupán egy életviszonyban nyújtana segítséget. (A támogatói hálózat továbbfejleszthető lenne az élet más területeinek vonatkozásában is, de ez már nem képezi írásom tárgyát.) A megfelelő szabályozás kialakítása érdekében érdemes figyelmet szentelni a támogatott döntéshozatal modelljét megvalósított egyes országok gyakorlati példáinak is, amelyekből e tanulmány sorozatban már szemlélyenyszerűen bemutattam néhányat, s amelyekről már a magyar szakirodalomban is bőségesen található információ.¹¹²

5.2.4. A munkáltató cselekvőképessége

A fogyatékos személyek munka világába történő bekapcsolódása nem lehet teljes, ha a jogszabályi környezet akadályt jelent abban, hogy ne csak munkavállalók, hanem munkáltatók *is lehessenek*. Az ENSZ Egyezmény munkavállalásról és foglalkoztatásról szóló 27. cikkének 1) f) pontja a fogyatékos személyek vonatkozásában kötelezi a részes államokat, hogy támogassák az önfoglalkoztatás, a vállalkozás, a szövetkezetek fejlesztésének és az egyéni vállalkozás elindításának lehetőségeit.

A munkáltatói státusz nagyobb felelősséggel jár, mint a munkavállalói, hiszen a munkaviszony sajátos alá-fölérendeltségi helyzetet teremt a felek között, melyben a munkáltató egyrészt széles körű utasítási jogánál fogva részletesen meghatározhatja a munkaviszony teljesítésének körülményeit, másrészt különféle védelmi, gondoskodási, szociális kötelezettségei vannak a munkavállaló irányába.¹¹³ A munkáltató munkaviszonnyal kapcsolatos döntései tehát szükségképpen *olyan döntések, melyek másokra – a munkavállalókra – is hatással vannak*, az ilyen döntésekről pedig a korábbiakban már beláttuk, hogy minőségüket nem pusztán a döntéshozatal autonómiájának foka, hanem tartalmi jel-

¹¹² Pl. GOMBOS et al. i. m.; JAKAB (2011) i. m. 95–109.; TASZ i. m. A magyar szakirodalomban többen érvelnek a támogatói hálózatok kialakításának lehetővé tétele mellett: JAKAB (2011) i. m. 324–325.; JAKAB (2014) i. m. 211–212.; TASZ i. m. 4.

¹¹³ Vö. GYULAVÁRI Tamás (szerk.): *Munkajog*. Budapest, ELTE Eötvös, 2012. 18–19.

lemzői is meghatározzák. Ugyanerre a következtetésre juthatunk, ha a munkáltatót mint piaci egységet szemléljük: a munkavállalók egzisztenciája ugyanis jelentős részben a munkáltató piaci sikerességének függvénye. Tehát a munkáltató piaci szereplésének körében meghozott döntései is közvetetten, de jelentős hatással vannak a munkavállalók sorsára. *Ha a munkáltató, illetve a nevében döntést hozó személy belátási képességében korlátozott, lényeges, hogy döntései tartalmi szempontból is kontroll alá kerüljenek. Nem felel meg* ugyanakkor az ENSZ Egyezmény 12. cikkének, továbbá a 27. cikk idézett pontjainak, ha a jog teljes mértékben kizárná a belátási képességében korlátozott személyeket a munkáltatóvá válás lehetőségéből. Az alábbiakban áttekintem, hogy a vonatkozó magyar szabályozás e kérdésben mennyire felel meg a cselekvőképesség ENSZ Egyezményben is rögzített új paradigmájának, illetve hogyan tehető azzal kompatibilissé.

Az Mt. *nem gördít akadályt a korlátozott cselekvőképességű személyek munkáltatóvá válása elé*, hiszen csupán a jogképességet szabja a munkáltatói jogalanyiság feltételül.¹¹⁴ Így a természetes személyek korlátozás nélkül válhatnak munkáltatóvá. Egy példával élve: idős, demenciával élő, részletesen korlátozó gondnokság alatt álló személy foglalkoztathat saját felügyeletére gondozót, akit adott esetben még teljesen cselekvőképesen vett fel, de gondnokság alá helyezése után is folytatódik a jogviszony. Ha a munkáltató a munkaviszonnyal kapcsolatos ügycsoportban részlegesen korlátozó gondnokság alatt áll, nem alkalmazhatók jognyilatkozataira az Mt. 21. § (4) bekezdésében foglaltak, melyek az ugyanilyen hatályú gondnokság alatt álló munkavállaló egyes jognyilatkozatainak érvényességét a gondnok hozzájárulásától teszik függővé. *A Ptk. háttérszabályként való alkalmazhatóságát e ponton is hiányolhatjuk.* A cselekvőképtelen személy jognyilatkozatára vonatkozó, az Mt. 21. § (5) bekezdésében foglalt szabály *mind a munkavállalóra, mind a munkáltatóra vonatkozik.* A természetes személyek azonban a leggyakrabban – de nem feltétlenül – *egyéni vállalkozóként* válnak munkáltatóvá. Az Evec. pedig a cselekvőképességében bármilyen módon és ügycsoportban korlátozott személyt kizárja az egyéni vállalkozók lehetséges köréből.¹¹⁵ Tekintettel azokra a korábbiakban tett megállapításaimra, melyek egyértelművé tették, hogy a belátási képesség mértéke ügycsoportonként eltérő lehet, túlzott korlátozásnak, s ezzel az ENSZ Egyezmény előbb említett cikkeibe ütközőnek tarthatjuk a gondnokság alatt álló személyek általános kizárását az egyéni vállalkozók köréből, ami egyúttal jelentősen csökkenti a természetes személyként történő munkáltatóvá válás lehetőségeit.

Jogi személy vagy egyéb szervezeti jogalany munkáltató esetében cselekvőképességről nem beszélhetünk. E körben a *munkáltatói jogkör gyakorlójának* státuszát kell megvizsgálnunk, aki a munkáltató képviselőjében a munkaviszonyban jognyilatkozat-tételre jogosult. A munkáltatói joggyakorlás rendjét – a jogszabályok keretei között – a munkáltató határozza meg.¹¹⁶ Ha a munkáltatói jogkör gyakorlója maga is munkavállaló, jognyilatkozat-tétele csupán az Mt. 21. § (4)–(5) bekezdésének megfe-

¹¹⁴ Mt. 33. §.

¹¹⁵ Evec. 3. § (2) bekezdés a) pont.

¹¹⁶ Mt. 20. § (1)–(2) bekezdés.

lelően kötött a gondnok eljárásához. Vagyis az a munkáltatói jogkört gyakorló személy, aki maga is munkavállaló, a beosztott munkavállalók felé irányuló jognyilatkozatait önállóan teheti meg akkor is, ha a munkaviszonnal összefüggő ügycsoportban gondnokság alatt áll. Ugyanakkor, ha a munkáltatói jogkör gyakorlója a jogi személy – vagy jogi személyiséggel nem rendelkező jogalany¹¹⁷ – munkáltató vezető tisztségviselője, *nem is töltheti be ezt a pozíciót* olyan személy, akinek cselekvőképességét a tevékenysége ellátásához szükséges körben korlátozták.¹¹⁸ (Ettől a szabálytól egyébként a létesítő okiratban el lehet térni.¹¹⁹)

A fenti szabályok tanulmányozása alapján úgy tűnik, mintha a jogalkotó egyáltalán nem számolt volna azzal a lehetőséggel, hogy korlátozott belátási képességű személyek is válhatnak munkáltatóvá, munkáltatói jogkört gyakorló személlyé. Az Mt. nem tartalmazza azokat a garanciákat, amelyekkel e személyek munkáltatói pozícióban hozható döntéseivel kapcsolatban a tartalmi kontrollt biztosítanák. Az Evecst. és a Ptk. vonatkozó szabályait azonban túlzóan korlátozónak minősíthetjük, hiszen a vállalkozói, illetve a vezető tisztségviselői jogalanyiságot önmagában a gondnokság ténye alapján kizárja, és pedig egyéni vállalkozók esetén nem csupán a tevékenység ellátásához szükséges körben elrendelt gondnokság esetén.

Fontos volna megteremteni azt a jogi környezetet, amely a belátási képességében korlátozott személyek vállalkozóvá, munkáltatóvá válását, illetve szakmai előmenetelének keretében munkáltatói jogkört gyakorlóvá válását oly módon biztosítja, hogy a munkavállalók felé fennálló felelősséghez mérten megfelelő tartalmi kontrollt is garantál az e minőségben hozott döntéseik viszonylatában. Ennek érdekében *hasznos lenne a munkáltatói jognyilatkozatok kapcsán is előírni a Ptk. háttérjogszabályként való alkalmazását*. Viszont nem lenne szabad a vállalkozói, a vezető tisztségviselői pozícióból a gondnokság ténye miatt kizárni az érintetteket. Ehelyett – szintén a Ptk. megoldását alapul véve – elegendő lenne részlegesen korlátozó gondnokság esetén a gondnok hozzájárulásától függővé tenni jognyilatkozataik érvényességét.

Mindebből az is következik, hogy ha a bíróság a gondnoksági eljárás során a munkaviszonnal összefüggő okcsoportban vizsgálja az érintett belátási képességét, nem csupán arról kell döntenie, hogy munkavállalóként rendelkezik-e az önálló eljáráshoz megfelelő belátási képességgel, hanem ugyanezt a vizsgálatot a munkáltatói pozíció vonatkozásában is le kell folytatnia. Álláspontom szerint a munkáltató önálló jognyilatkozat-tételének az is akadálya lehet, ha az érintett cselekvőképessége valamely, az általános munkáltatói tevékenységekkel kapcsolatos ügycsoportban esik korlátozás alá (például pénzügyi döntések terén). A bíróságnak tehát szükség esetén a gondnokság és a támogatott döntéshozatal eszközeivel kell segítenie az érintett döntéshozatalát, ha ezzel elkerülhető a munkáltatói pozícióból való teljes kizárás, és a döntések megfelelő tartalmi kontrollja is biztosított. A munkahelyi

¹¹⁷ Vö. Ptk. 3:3. § (3) bekezdés.

¹¹⁸ Ptk. 3:22. § (1) bekezdés.

¹¹⁹ Ptk. 3:4. § (2)–(3) bekezdés.

támogatás előző pontban leírt intézménye a munkáltatói jogkört gyakorló személy döntéshozatalának segítésére is igénybe vehető lenne.

6. Összefoglalás

Az értelmi és pszichoszociális fogyatékkal élő személyek munka világába történő bekapcsolódásának munkajogi feltételrendszerében fontos elem a cselekvőképességet részben vagy teljesen korlátozó gondokság alatt álló személyek munkaviszonyban való részvételére vonatkozó szabályozás. E tanulmányorozat célja a magyar munkajog és a kapcsolódó jogszabályok megfelelőségének vizsgálata volt.

Jelentős terjedelmű elméleti irodalom és az ENSZ Egyezmény vonatkozó, 12. cikke keletkezéstörténetének áttekintésével bemutattam a *cselekvőképesség két*, a jelenkorban egymást váltó, s pillanatnyilag együttélő *paradigmáját*, amelyek a fogyatékoság két átfogóbb paradigmájába, az orvosi és a társadalmi paradigmába illeszkednek. Ahogy e két átfogóbb paradigmával kapcsolatban is, úgy a cselekvőképesség két paradigmájának vonatkozásában is a *szintézis* szükségessége mellett érveltem. Ennek során felállítottam a tanulmányorozat céljaira két hipotézist.

Témám kulcsfontosságú *fogalmait* (*döntéshozatal, belátási képesség, cselekvőképesség, munkaképesség*) tisztáztam. Különbséget tettem a döntéshozatali képesség (*ability*) és a döntéshozatali lehetőség (*capability*) között, melynek áthidalásával kapcsolatban utaltam az észszerű alkalmazkodás jelentőségére. Hivatkoztam az autonómia tanával kapcsolatos két felfogásra, a liberális és a kapcsolati autonómia tanára, melyek közül az utóbbit tartottam a realitást hívebben leíró modellnek. Ebből vezettem le, hogy a döntés minőségét nem csupán a döntéshozatal önállóságának foka adja, hanem – amennyiben a döntés másokat is érint – a döntés tartalma is meghatározza azt. A döntéshozatali képesség részeként azonosítható belátási képesség mérésének a világban elterjedt különféle módjait is elemeztem. Felhívtam a figyelmet arra a tényre, hogy a belátási képesség a döntés tárgyától függően és időben is változik, s mértéke a teljes képtelenségtől a tökéletes képességig tartó skála valamelyik pontjának feleltethető meg. Bemutattam a cselekvőképesség fogalmát. Majd megvizsgáltam a belátási képesség és a cselekvőképességi paradigmák összefüggéseit.

Itt kíséreltem meg létrehozni egy olyan elméleti modellt, amely a cselekvőképesség két paradigmájának szintéziseként megfelelő keretet adhat a nemzeti jogrendszerek cselekvőképességi jogának megformálására. E modell főbb megállapításai a következők. (1) Míg az emberi méltósághoz való jog sérthetetlen és oszthatatlan, az ember cselekvési autonómiája természetes módon is lehet korlátozott, illetve nem teljesen kizárt a jogi autonómia korlátozása sem. (2) A nagykorúak cselekvőképessége abban az esetben korlátozható, ha a helyettesítő döntéshozatal vagy az érintett döntési autonómiájának kiteljesítését szolgálja – valódi akaratának külső segítséggel való felkutatása és kifejezése útján –,

vagy a döntéssel érintett más személyek érdekeinek védelme ezt megköveteli. A korlátozásra minden esetben a szükségesség-arányosság tesztjének megfelelően kerülhet sor. (3) Beláttuk a cselekvőképesség mind *ex ante*, mind *ex post* korlátozására vonatkozó szabályozás elégtelenségeit, alátámasztva egyúttal a szabályozás szükségességét.

Mindezt követően *igazoltnak tekintetem az első hipotézist*, mely a következőképpen szól. A sértült belátási képességgel rendelkező személyek jogilag releváns ténykedését elsősorban a támogatott döntéshozatal eszközeivel kell elősegíteni. A cselekvőképesség korlátozása nem feltétlenül jelenti az emberi méltóság csorbítását, ezért végső megoldásként, megfelelő garanciákkal a cselekvőképesség korlátozására is sor kerülhet.

A *munkaképesség* fogalmának tisztázása után a munkaképességre vonatkozó magyar jogi szabályozást tekintetem át. Ráműtattam arra, hogy munkaképesség felmérésére vonatkozó többféle, jogilag kötelező és nem kötelező vizsgálat mellett a konkrét munkaviszony létesítésekor, valamint a munkaviszony folyamán is kiemelkedő szerep jut a munkáltató egyéni értékelésének. Majd összevettem a cselekvőképesség és a munkaképesség fogalmait, rávilágítva e két képesség természetének gyökeresen eltérő voltára. Ennek *alapján igazoltnak láttam a második hipotézisemet is*, mely a következőképpen hangzik. A munkavállalói minőség kétféle képességet feltételez: a cselekvőképességet – mint jognyilatkozat-tételi képességet – és – az adott munkakör teljesítésére való alkalmasságot jelentő – munkaképességet. A kétféle képességre vonatkozó szabályozást eltérő elvek szerint kell kialakítani.

A következőkben néhány, a cselekvőképességre vonatkozó szabályozás szempontjából úttörőnek számító jogrendszer e tárgykörben hatályban lévő rendelkezéseit mutattam be, illetve az ENSZ Egyezmény, valamint az Emberi Jogok Európai Egyezményének kapcsolódó szabályanyagát és ez utóbbi gyakorlatát. Az ENSZ Egyezmény 12. cikkének és alapvető rendelkezéseinek vizsgálatával arra a következtetésre jutottam, hogy az Egyezmény nem zárja ki a cselekvőképesség korlátozását, ugyanakkor egyértelműen a támogatott döntéshozatalt preferálja, ha a belátási képesség csökkenésével járó hátrányok így is kompenzálhatók. Kiemelten foglalkoztam a Kanadában kidolgozott *Bach-Kerzner* rendszerrel, amelyben számos ország kormánya és sok elméleti szakember az ENSZ Egyezmény 12. cikkének átültetését lehetővé tevő modellt lát. A nemzetközi tapasztalatok összegzése során a támogatott döntéshozatal fogalmával, nemzetközileg elterjedt formáival is foglalkoztam. A helyettesítő döntéshozatalról szóló döntés fontos szempontjaként Hangsúlyoztam az észszerű alkalmazkodás követelményét a támogatott, valamint a helyettesítő döntéshozatalról szóló döntés fontos szempontjaként.

Végül a *magyar polgári és munkajog* vonatkozó szabályait elemeztem, immár az elméleti következtetésem és a nemzetközi jog, valamint gyakorlat fényében. A Ptk. szabályozásával kapcsolatban öt lényeges gondolatot fogalmaztam meg.

Majd a *munkajog* vonatkozó szabályainak elemzését végeztem el, kitérve a hatályos jogban nem szereplő, de helyet kívánó szabályozási területekre is.

Helyesnek tartottam, hogy az Mt. *követi a Ptk.* szabályozását a korlátozott cselekvőképességű személyek jognyilatkozat-tételére vonatkozó rendelkezések körében. Ugyanakkor számos problémát eredményez, hogy az Mt. *e körben nem rendel el a Ptk. háttérszabályként való alkalmazását.*

Ráműtöttem arra, hogy az Mt. cselekvőképtelen és cselekvőképességben a munkavisztonnyal összefüggő ügycsoportban részlegesen korlátozott munkavállalók foglalkoztatására vonatkozó szabályai teljességgel *helytelen elméleti alapokon* nyugszanak, és javaslatot tettem e szakasz törlésére. Felhívtam a figyelmet a *vétőképtelen* munkavállalók kártérítési felelősségére vonatkozó szabályok megalkotásának szükségességére, amelyhez szintén alapul szolgálhatnának a Ptk. párhuzamos rendelkezései.

A munkaviszony és a támogatott döntéshozatal egyes kapcsolódási pontjairól is írtam. Javaslatot tettem a munkahelyi támogató kirendeléséről való rendelkezés bevezetésére, amely kapcsolódna a munkáltató észszerű alkalmazkodási kötelezettségéhez is. A munkahelyi támogató intézményének bevezetése a támogatott döntéshozatal hatályos magyar rendszerét a nemzetközi gyakorlatból ismert, és számos országban bevált támogatói hálózatok rendszere felé közelítené.

Összeűjtöttem azokat a szabályokat, amelyek *a munkáltató, illetve a munkáltatói jogkör gyakorlójának cselekvőképességére* vonatkoznak. Megállapítottam, hogy vélhetően a jogalkotó nem számolt annak lehetőségével, hogy nem teljesen cselekvőképes személyek munkáltatói szerepben is lehetnének. Javaslatokat tettem e hiányosság orvosolása érdekében is.