



Fogyatékos Személyek  
Esélyegyenlőségéért  
Közhasznú Nonprofit Kft.



MAGYAR  
PARALIMPIAI  
BIZOTTSÁG  
KÖZTESTÜLET



EMBERI ERŐFORRÁSOK  
MINISZTERIUMA

# FOGYATÉKOS SPORTOLÓK MUNKAERŐPIACI INTEGRÁCIÓJÁT SEGÍTŐ támogatott képzés oktatási tananyaga

2018

Készítette:

Eszterág Ildikó

Szakértők:

Rózsáné dr. Lupkovics Mariann (1-3. tanegység)

Lépes Gyula (4. tanegység)

## Tisztelt Hallgató!

Ön a Magyar Paralimpiai Bizottság FOGYATÉKOS SPORTOLÓK MUNKAERŐ-PIACI INTEGRÁCIÓJÁT SEGÍTŐ támogatott képzésének a résztvevője. Örömkre szolgál, hogy segítségére lehetünk munkavállalói céljainak minél sikeresebb megvalósításában. A szükséges ismereteket távoktatási formában, illetve kontaktórák keretében, tréninggel kombinált előadások során fogja elsajátítani.

### **Mi is a tréning?**

Egy sportoló számára bizonyára nem kérdés, hogy valami olyasféle tevékenység, amelynek során valaki gyakorlottságra, edzettségre tesz szert. Az értelmező szótár szerint: bizonyos gyakorlatok, illetve ezek végeztetése valakivel, hogy hozzáértőbbé váljon; vagyis képzés, gyakorlat, gyakorlatozás.

Manapság nem csak a sport világában ismert fogalom, hanem az oktatás-képzés területén is igen elterjedt. Ebben az értelemben egy szakma, illetve különféle kompetenciák elsajátítására, gyakorlására való felkészítést jelent. Szemben a hagyományos oktatási formákkal, a tréning szűkített cél elérésére orientált, vagyis nem általános, hanem speciális ismereteket nyújt. Legjellemzőbb sajátossága a komplexitás. A hallgatók, miközben megszerzik, feldolgozzák a szükséges ismereteket, ezt a tudást szimuláció keretében ki is próbálhatják úgy, hogy folyamatos visszajelzést kapnak teljesítményükről. A gyakorlás, az értékelés egyben segíti az önismeretet, és bizonyos személyiségjegyek kibontakozásához is hozzásegít.

### **És mi a távoktatás?**

A Pedagógiai Lexikon szócikke szerint „A tanulás távirányításának egyik formája. Előírt és tananyaggá rendezett ismeretek, gondolkodási és - korlátozottan - cselekvési műveletek elsajátíttatására irányul, meghatározott követelmények teljesítése megtervezett tudásszintek elérése érdekében.”

A 19. század óta ismert eljárás manapság ismét előtérbe került, mert egyre nagyobb az igény a munkavállalók folyamatos képzésére, önképzésére, aminek ez az egyik legcélszerűbb formája. A megszokottól eltérően a hallgató és a képző nem egy térben, és gyakran nem is egy időben vesz részt a közös munkában. A hallgató a képzési idő nagyobbik részében egyedül, önállóan tanul, kisebb részében pedig konzultációkon vesz részt. A tanuláshoz szükséges tananyagot a képző intézmény bocsátja a hallgató rendelkezésére, a konzultációkon — amelyekhez a kapcsolattartás bármely formái használhatók: internet, telefon stb. — a tanuló az önállóan szerzett ismereteit mélyíti el.

### **Mi a képzés célja?**

A képzés többcélú. Egyrészt azokat az ismereteket és képességeket szándékozik megmutatni, amelyek a munkaerőpiacon való megjelenés és érvényesülés szempontjából fontosak. Másrészt kellő tájékozottságot kíván adni a munka világában való biztonságos eligazodáshoz.

## Mi a képzés tartalma?

Önismereti és munkakeresési ismeretek, munkajogi alapelvek, munkajogi szabályok.

## Mi a tananyag?

### *Tréning*

- önismereti alapfogalmak
- az önismeret és önfelfogadás különbségeinek megértése
- önismereti gyakorlatok
- viselkedésváltozási technikák
- önéletrajz és motivációs levél készítés és kiértékelés
- álláskeresési csatornák, használatuk
- interjú technikák, gyakorlásuk

### *Távoktatás*

1. a munka világának törvényszerűségeit meghatározó nemzetközi jogi környezet, alapidokumentumok, az ezeket meghatározó alapelvek, alapfogalmak
2. a munkaviszonyra vonatkozó magyarországi jogszabályok, kiegészítve a fogyatékkal élők és megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának kérdéseivel; a munkaviszonyra vonatkozó általános és konkrét szabályok; az egyenlő bánásmód követelménye a foglalkoztatásban
3. a munkaviszony létesítésének, teljesítésének és megszűnésének alapfogalmai, szabályai; a munkaerőpiac szereplőinek jogai és kötelességei; a munka díjazása
4. az álláskereséshez kapcsolódó ismeretek

## Mik a képzési formák funkciói?

### *Tréning*

A tréning témák elméleti ismereteinek elsajátítása és gyakorlásuk, csoportos értékelő megbeszélésük.

### *Távoktatás*

1. Az első tanegységnek az a kizárólagos funkciója, hogy bemutassa a ma érvényben lévő munkaerőpiaci szabályozás kontextusát, és rámutasson azokra a nemzetközi elvekre és értékekre, amelyek meghatározzák a munkaadók és munkavállalók jogait, lehetőségeit, kötelességeit.
2. Ebben a fejezetben a munkavállalás magyarországi jogi szabályozásának teljességre törekvő, de vázlatos bemutatására törekszünk.
3. Ebben a tanegységben a munkavállalással kapcsolatos konkrét tudnivalók kerülnek ismertetésre annak érdekében, hogy a munkavállalók kellő ismeretekkel kerüljenek a munkaerőpiacra.
4. Ennek a tanegységnek az a szerepe, hogy a tréningen megismert álláskeresési ismereteket összefoglalja, megerősítse.

## Hogyan épül fel a távoktatási tananyag?

A távoktatási tananyag tanegységekből, leckékből és ellenőrző kérdésekből áll. Négy tanegység (lásd fent) összesen 13 leckére tagolódik. A leckék azonos módon épülnek fel, ez azonban nem jelenti azt, hogy minden leckében minden „építőelem” megtalálható.

A tanegységek oly módon épülnek egymásra, ahogy a hagyma levelei egymásra borulnak. A külső héjak az egészre befolyásoló nemzetközi környezet (ENSZ, EU), amely hatást gyakorol a

következő rétegre, a magyarországi viszonyokra. Ezeknek is megvan a maguk szélesebb, általánosabb szabályozó szerepe, és meghatározzák a belső levelek, a mag működését. Ez már csupán a munkavállalással kapcsolatos információk körét foglalja magában. Kívülről, a szélesebb összefüggések irányából közelítünk tehát, és haladunk az egyre konkrétabb részletek felé.

A leckék törzsszövegét fejezetekre és alfejezetekre osztottuk. A leckék tartalma az általános munkaerőpiaci szabályok mellett megjeleníti a fogyatékkal élő és megváltozott munkaképességű munkavállalókra vonatkozó speciális szabályokat is. Mindkettőre szükség van, hiszen az utóbbi csoportra ugyanúgy érvényesek az általános szabályok, mint egy átlagos munkavállalóra.

Ahol szükségesnek tartottuk, mellékletekkel egészítettük ki az ismeretközlő egységeket. Ezek kivétel nélkül olyan jogszabályok részleteit tartalmazzák, amelyek a főszöveg tartalmát konkretizálják, alátámasztják.

Azokat a fontos fogalmakat, szakkifejezéseket, amelyeket használunk, de nem magyarázunk meg a főszövegben, szótárba gyűjtöttük, és ott értelmezzük.

A leckék végén – ahol ennek jelentősége van – megadjuk a jogszabályokat és teljes szövegük elérhetőségét.

A második tanegységtől a leckékhez ellenőrző kérdések kapcsolódnak. Ezek arra valók, hogy ön és mi is képet kapjunk arról, átolvasta-e az ajánlott szövegeket, s azokból megfelelő módon szűrte-e le az információt. Nem lexikális, bemagolt ismeretet várunk hallgatóinktól, hanem csupán azt, hogy bizonyítsák, valóban megismerték, megértették az adott lecke tartalmát. A kérdések megválaszolása nem igényel külső forrást. Elég hozzá az ismertető szövegek alapos átolvasása.

A leckéknek nem azonos a funkciójuk. Vannak, amelyek csupán a szélesebb körű, jobb megértést szolgálják. Ezeket inkább olvasmányoknak ajánljuk. Ilyenek az első fejezet leckéi. És vannak olyanok, amelyeket érdemes alaposabban átolvasni, megérteni, feldolgozni, hisz olyan, a munkavállalói lét szempontjából fontos tudnivalókat tartalmaznak, amelyek biztonságossá teszik a munkaerőpiacon való mozgást.

Bár a fejezetek és leckék sorrendjének logikája van (lásd fent), nem feltétlenül szükséges eszerint haladni a tananyag megismerésében. Minden lecke jól körülhatárolható témát tárgyal, önállóan is megállja a helyét. Éppen ezért mód van arra, hogy kíváncsiságának, egyéni érdeklődésének, tempójának megfelelően válogasson.

### **Hogyan érdemes a távoktatási anyagot feldolgozni?**

A tanegységek feldolgozására 6 hét áll a rendelkezésére. A kezdő időpont a tréning első napja. Ez alatt az idő alatt kell végig olvasnia a leckéket, megértenie és feldolgoznia az ismereteket, ellenőriznie tudását.

Érdemes először a teljes anyagot áttekinteni, majd időbeosztást készíteni annak érdekében, hogy ne torlódjon fel túl sok szöveg (a leckék 6-8 oldalasak), és hogy legyen módja konzultálni.

Konzultációra e-mailben nyílik majd lehetőség egy, a csoport számára létrehozott levelezőlistán keresztül. Így a feltett kérdést és a rá kapott választ mindenki láthatja. Nem csak a konzulenssel, de egymással is tudnak kommunikálni.

Mivel a tananyag nagy része jogi szövegeket dolgoz fel, nem mindig könnyű a megértésük. Nem lehet úgy olvasni őket, mint egy regényt. Fontos azonban, hogy ön maga „fejtse meg” őket, és csak akkor forduljon segítségért, ha végképp nem boldogul.

A tananyag jóval bőségebb információt tartalmaz, mint ami a munkaerőpiaci integrációhoz feltétlenül szükséges. Nyugodtan kihagyhat bizonyos szövegeket, ha nem érzi szükségét elolvasásuknak. Ilyenek a mellékletek és a linkeken megadott források. Ezek közlése csupán lehetőség arra, hogy igénye szerint bővítse tudását. De bárhogyan is dönt, tudnia kell, hogy a tananyag minden munkavállalással kapcsolatos fontos információt tartalmaz, amihez később is segítségért fordulhat. Különösen akkor, ha netán vitás kérdés merül fel a munkáltatójával, vagy más okból szeretne gyorsan információhoz jutni. Ne feledje, hogy a jogszabályok változnak, mindig ellenőrizze, mi az éppen aktuális állapot.

Ha a szövegek feldolgozásában eljut odáig, hogy ellenőrizni szeretné tudását, kérje e-mailben a leckéhez kapcsolódó ellenőrző kérdéseket. Ha megválaszolta őket, küldje el konzulensének, aki kijavítva visszaküldi önnek. Ha téves választ adott a kérdések felére, újabb kérdéssort kap. Három lehetősége van arra, hogy teljesítse a leckéhez kapcsolódó elvárásokat. Ha a leckékhez kapcsolódó ellenőrző kérdések felét nem teljesíti, igazolást nem állítunk ki.

### **Mire való a konzultáció?**

Konzulensét a képzés megkezdésétől számított 6 hétig minden olyan kérdéssel megkeresheti e-mailben, amely a tananyaggal kapcsolatos: ha nem ért valamit, ha szüksége van valaminek a bővebb kifejtésére, ha magyarázatot vár valamire, ha szüksége lenne további információra. Konzulense hetente két alkalommal e-mailben fog válaszolni az összegyűlt kérdésekre.

**A KÉPZÉS SIKERES TELJESÍTÉSE UTÁN ÖN IGAZOLÁST KAP ARRÓL, HOGY SIKERESEN ELVÉGEZTE. A TANUSÍTVÁNY AZONBAN SZAKKÉPZETTSÉGET NEM IGAZOL.**

## Tartalomjegyzék

Első tanegység .....	12
<i>I. lecke</i> .....	12
Jogi környezet, alapértékek .....	12
ENSZ dokumentumok.....	13
Az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata (1. sz. melléklet) .....	13
Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya (2. sz. melléklet) .....	15
A Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya (3. sz. melléklet) .....	15
Fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló Egyezmény és az ahhoz kapcsolódó Fakultatív Jegyzőkönyv (4. sz. melléklet) .....	17
Európai dokumentumok.....	19
Európai Egyezmény az emberi jogok és alapvető szabadságok védelméről.....	20
Az Európai Unió Alapjogi Chartája.....	21
Európai Szociális Karta .....	22
Az Európai Unió Tanácsának Irányelve (2000/78/EK) a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról.....	25
Madridi Nyilatkozat – A befogadó társadalom alapja a diszkriminációmentességgel párosuló pozitív cselekvés .....	28
Európai Fogyatékossgügyi Stratégia 2010-2020: megújított elkötelezettség az akadálymentes Európa megvalósítása iránt .....	29
Mellékletek .....	32
1. sz. melléklet: Az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata.....	32
2. sz. melléklet: A Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya .....	36
3-sz. melléklet: A Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya .....	50
4. melléklet: A fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló egyezmény .....	58
5. sz. melléklet: Az Európai Unió Alapjogi Chartája .....	83
Szótár.....	96
Jogszabályok.....	97
<i>II. lecke</i> .....	99
A munkavégzés jogi formái és főbb jellemzőik .....	99
Mellékletek .....	102
1. sz. melléklet: Megbízási szerződés minta .....	102
2. sz. melléklet: Határozatlan idejű munkaszerződés minta .....	106

3. sz. melléklet: Határozott idejű munkaszerződés minta .....	108
4. sz. melléklet: Vállalkozási szerződés minta .....	110
Szótár.....	114
Jogszabályok.....	117
III. lecke .....	118
Atipikus foglalkoztatás.....	118
Szótár.....	128
Jogszabályok.....	130
Második tanegység.....	131
IV. Lecke .....	131
A munkaviszony általános szabályai I. ....	131
Alapvető jogszabályok .....	131
Magyarország Alaptörvénye .....	131
2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről (Ptk.) .....	131
2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről .....	132
2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról .....	132
1993. évi III. törvény a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról .....	133
1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról ...	133
A fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatására vonatkozó jogszabályok .....	134
1653/2015. (IX.14.) Korm. határozat az Országos Fogyatékossgügyi Program végrehajtásának 2015-2018. évekre vonatkozó Intézkedési Tervéről .....	134
327/2012. (XI. 16.) Korm. rendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjáról, valamint a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásokról .....	135
2011. évi CXCI. törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról .....	137
1998. évi XXVI. törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról .....	137
Mellékletek .....	139
1. sz. melléklet: Magyarország Alaptörvénye (részlet).....	139
Szabadság és Felelősség .....	139
2. sz. melléklet: 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról (Részlet).....	148

Az Egyenlő Bánásmód Követelményének Érvényesítése Egyes Területeken (III. Fejezet)	148
3. sz. melléklet: 2011. évi CXCI. törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról (Részlet)	149
A rehabilitációs hozzájárulás és a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának támogatása (7. pont)	149
4. sz. melléklet: 1998. évi XXVI. törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról (Részlet)	152
Az Esélyegyenlősítés Célterületei (III. Fejezet)	152
Jogszabályok	153
<i>V. lecke</i>	155
A munkaviszony általános szabályai II.	155
Bevezetés a munka törvénykönyv használatába	155
A munkaviszony alapelvei	160
Mellékletek	168
1. sz. melléklet: 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről	168
2. sz. melléklet:	170
Szótár	173
<i>VI. lecke</i>	174
A munkaviszony általános szabályai III.	174
Határidő, elévülés	174
Jognyilatkozatok a munkaviszonyban	175
Megállapodás megtámadása	176
Mellékletek	178
1. sz. melléklet: 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről (IV. Fejezet)	178
2. sz. melléklet: 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről (II. Fejezet)	180
Szótár	182
<i>VII. lecke</i>	183
Az Egyenlő Bánásmód Követelménye a Foglalkoztatásban és a Fogyatékkal Élők és Megváltozott Munkaképességű Személyek Foglalkoztatása	183
Mellékletek	189
1. sz. melléklet: 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról	189
2.1. Hátrányos megkülönböztetés	189
2. sz. melléklet: 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről	191



2.6.1	Az egyenlő bánásmód követelménye.....	191
	3. sz. melléklet: 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség elősegítéséről .....	192
2.6.2	Előnyben részesítés .....	192
	4. sz. melléklet: 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról.....	193
2.1.	Értelmező rendelkezések.....	193
	5. sz. melléklet:2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról (III. Fejezet) .....	195
	Az Egyenlő Bánásmód Követelményének Érvényesítése Egyes Területeken.....	195
2.2.	Foglalkoztatás .....	195
2.3.	Szociális biztonság és egészségügy .....	196
2.4.	Lakhatás .....	196
2.5.	Oktatás és képzés .....	197
2.6.	Áruk forgalma és szolgáltatások igénybevétele .....	199
	6. sz. melléklet: 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról .....	200
2.1.	Fogalom meghatározások és záró rendelkezések .....	200
	7. sz. melléklet: 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről .....	204
	8. sz. melléklet: 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről .....	206
	Szótár.....	209
	Jogszabályok.....	210
	Harmadik tanegység.....	211
	<i>VIII. lecke</i> .....	211
	A munkaviszony I. ....	211
	Általános megjegyzések .....	211
	A munkaviszony létesítésének és megszüntetésének jogi kérdései .....	212
	Munkajogi igényérvényesítés.....	220
	Szótár.....	222
	<i>IX. lecke</i> .....	223
	A munkaviszony II. ....	223
	A munkaviszony teljesítésének szabályai .....	223
	A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás .....	223
	Utasítás megtagadása .....	224

Mentesülés a munkavégzési kötelezettség teljesítése alól .....	224
Hátrányos jogkövetkezmények alkalmazása .....	225
A munkaidő .....	225
A munkáltató tevékenysége szerint meghatározott munkavégzés .....	228
Szabadság.....	230
Szótár.....	233
<i>X. lecke</i> .....	234
A munka díjazása .....	234
A munkabér.....	234
A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatására vonatkozó néhány fontos szabály .....	238
Megváltozott munkaképességű személy ellátása melletti munkával szerezhető kereset 2018-ban.....	239
Negyedik tanegység.....	240
<i>XI. lecke</i> .....	240
Önéletrajz és motivációs levél .....	240
Általános tudnivalók .....	240
Az önéletrajz tartalmi és formai követelményei .....	241
A motivációs levél .....	242
Mellékletek .....	244
1. sz. melléklet - Önéletrajz .....	244
2. sz. melléklet — motivációs levél .....	246
<i>XII. lecke</i> .....	247
Az Álláskeresés Csatornái .....	247
Csatornák .....	247
Gyakorlati tanácsok .....	249
Mellékletek .....	250
1.sz. melléklet: Munkaerő-közvetítők listája közvetítésből származó árbevétel szerint rangsorolva .....	250
2. sz. melléklet: Fontosabb internetes állásportálok listája .....	250
<i>XIII. lecke</i> .....	251
Interjútechnika.....	251
Felkészülés az interjúra .....	251
Interjútípusok.....	251

Az interjú .....	253
Fizetés, kompenzációs csomag .....	256
Az interjú után .....	256

# Első tanegység

## *I. lecke*

### Jogi környezet, alapértékek

Minden munkavállaló számára fontos, hogy tekintettel az ő és munkáltatója eltérő gazdasági helyzetére, szabályozott viszonyok között végezze munkáját. Fontos, hogy munkáltatója biztosítsa azokat a feltételeket, amelyeket a törvény előír, megkapja a munkabérét, munka után pihenhessen stb. Ezért nagy jelentősége van annak, milyen alapelvek, írott és íratlan szabályok határozzák meg munkáltatók és munkavállaló viszonyát.

A munkaviszonyra vonatkozó szabályok a szabad és független egyének gazdasági viszonyaiból, és az azok nyomán kialakult polgári jogviszonyokból alakultak ki. Az első ipari forradalom idején hatalmas tömegű munkaerő jelent meg. Ezek a munkavállalók azonban egyáltalán nem voltak függetlenek az őket alkalmazó tulajdonos/munkaadóktól. Bár munkaadó és munkavállaló szerződést kötöttek, ez a szerződés nem hordozta a polgári jogi szerződés ismérveit. Szükség volt egy más típusú, a felek eltérő gazdasági helyzetét figyelembe vevő jogviszonyra, és az ennek megfelelő szerződésre. Ezt a szerepet tölti be a munkajog.

A munkajog létjogosultságát időről időre megkérdőjelezik, mégsem tagadható szükségessége. Ez ugyanis az a jogi háttér, amely alapján munkaadó és munkavállaló biztosak lehetnek abban, hogy a köztük létesült szerződés teljesítése során érdekeik nem sérülnek. A szerződés értelmében a munkavállaló elvégzi vállalt feladatát, a munkaadó cserébe munkabért fizet. (A jogellenes, a vis maior és egyéb kivételes esetektől most eltekintünk).

A modern munkajog az állampolgárok olyan viszonyaira jellemző helyzeteket is szabályoz már, amelyek a munkavállalók emberi és polgári jogi viszonyaira utalnak, és figyelembe veszi szociális jogait is. Ennek különös jelentősége azért van, mert a következő évtizedekben várhatóan tovább gyorsuló technikai fejlődés, valamint a kommunikáció forradalma olyan ellentmondásokat, konfliktusokat hoznak a munka világába, amelyek megoldása csak az emberek közti kölcsönösség és egyenlőség alapján oldhatók fel.

A 19. században még alig ejtettek szót a nők és férfiak, vagy a szociális ellátáshoz való hozzájárulás egyenlőségéről. És az is új fejlemény, hogy a munka világában azonos jogúnak tekintjük az egészséges és a fogyatékossgal élő munkavállalókat, és ezt jogszabályokban is kinyilvánítjuk.

A szabadság, egyenlőség és testvériség alapelveit magukénak tekintő világszervezetek, alapokmányaikban foglalják össze, milyen eljárásokat fogadnak el annak érdekében, hogy szépen hangzó alapelveik a gyakorlatban is érvényesüljenek. A nagy nemzetközi szervezetek

tagállamai nemzeti alapokmányaikban rögzítik ezen alapelveket, és ezekre alapozva alkotják meg saját szabályait.

Ezen alaptételek előre bocsátása után tekintsük át, milyen nemzetközi és hazai jogszabályok alapozzák meg és szabályozzák az emberek, ezen belül a fogyatékossggal élők személyi jogait, különös tekintettel az egyenlő bánásmódhoz és az esélyegyenlőség biztosításához való jogokra.

Az ENSZ az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata alapján 1966-ban két kötelező erejű egyezményt kodifikált:

1. Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya,
2. Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya.<sup>1</sup>

Az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatát és az Egyezségokmányokat együttesen az Emberi Jogok Nemzetközi Törvényeinek nevezik. Az ENSZ emberi jogi egyezményei és az azokhoz kapcsolódó kiegészítő fakultatív jegyzőkönyvek mindazokat a kötelezettségeket tartalmazzák, amelyeket az azokat ratifikáló államok magukra nézve kötelezőnek ismernek el. A Fakultatív Jegyzőkönyveknek sajátos szerepük van. Az ún. panaszmechanizmusokat szabályozzák, amelyek lehetővé teszik az állampolgároknak, hogy egy adott egyezményben vállalt jogok megsértése esetén a kormányokkal szemben panaszt nyújtsanak be az egyezmény végrehajtását felügyelő szakértői testülethez.

Az ENSZ 47 tagú Emberi Jogi Tanácsa felügyeli a kapcsolódó államokban az emberi jogok érvényesítését és tiszteletben tartását. Emellett az emberi jogok érvényesülését bizottságok segítik (politikai és polgári jogok, gazdasági, szociális, kulturális jogok). Úgynevezett jelentéstevők vizsgálják egy adott Egyezségokmány megvalósulását általában, és akár országonként is. A vizsgálat eredményéről jelentést állítanak össze az adott Bizottságnak, vagy akár az Emberi Jogi Tanácsnak.

Magyarország 7 egyezmény és 9 Fakultatív Jegyzőkönyv részese. Ennek következtében köteles 4-5 évente időszakos jelentéseket készíteni az Egyezményeknek megfelelő kérdésekben, és azokat megvédeni az egyes bizottságok előtt. Ezen dokumentumok közül a legfontosabbakat ismertetjük.

## ENSZ dokumentumok

### *Az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata (1. sz. melléklet)*

1948. december 10-én fogadta el az ENSZ Közgyűlése. Nevezetes 1. cikke így szól:

---

<sup>1</sup> Magyarország például nem ratifikálta az Európai Szociális Kartában meghatározott lakhatáshoz való jogot úgy, abban a formában, ahogy azt a Karta tartalmazta. Ennek következtében Magyarország nem vállalt kötelezettséget arra, hogy minden állampolgára lakhatásáról az állam gondoskodjék.

„Minden emberi lény szabadnak, egyenlő méltósággal és jogokkal születik. Értellemmel és lelkiismerettel bírván, testvéri szellemben kell egymás iránt viseltetnünk.”

A Nyilatkozatot 157 ország írta alá, és bár nem minden országban tartják be maradéktalanul, minden országban vannak olyan társadalmi erők, amelyek fontosnak tartják az emberiség e rendkívüli fontosságú okmányát, és mindent megtesznek az abban foglaltak érvényesüléséért.

A dokumentumban minden további alapelvet a fent idézett elsőből lehet levezetni. Így

- ✓ az élethez, a szabadsághoz és a személyi biztonsághoz való jogot;
- ✓ az összes szabadságjogokhoz való megkülönböztetés nélküli hozzájutást;
- ✓ a fajra, színre, nemre, nyelvre, vallásra, politikai vagy más véleményre, nemzeti vagy társadalmi származásra, vagyoni, születésre vagy más körülményre vonatkozó diszkrimináció tilalmát;
- ✓ a rabszolgaság, az embertelen bánásmód tiltását;
- ✓ a törvény előtti egyenlőséget;
- ✓ az ártatlanság védelmét;
- ✓ az önkényes letartóztatás, fogva tartás és száműzetés tilalmát;
- ✓ a magánéletbe való beavatkozás tilalmát;
- ✓ a becsület, a jó hírnév megsértésének tilalmát;
- ✓ az adott ország határain belüli szabad mozgáshoz való jogot, az ország elhagyásához és a visszatéréshez való jogot;
- ✓ az üldözés előli menedékkérés jogát;
- ✓ mindenki jogát az állampolgársághoz;
- ✓ a házassághoz, családalapításhoz való jogot;
- ✓ a tulajdonhoz való jogot;
- ✓ a gondolat-, a lelkiismeret- és a vallásszabadsághoz való jogot, a véleményhez való jogot, a gyülekezési és egyesülési szabadsághoz való jogot;
- ✓ a közhatalom gyakorlásában való részvétel jogát (választójog).

Külön említendő a munkához való jog, a munka szabad megválasztásához, a méltányos és kielégítő munkafeltételekhez, a munkanélküliség elleni védelemhez való jog. A Nyilatkozat kimondja, hogy mindennemű megkülönböztetés nélkül mindenkinek joga van az egyenlő munkáért járó egyenlő bérhez. Mindenkinek, aki dolgozik, joga van olyan méltányos és kielégítő bérezéshez, amely számára és családja számára az emberi méltóságnak megfelelő életet biztosít, és amelyet szükség esetén a szociális védelem egyéb eszközei egészítenek ki. Mindenkinek joga van érdekeinek védelmére szakszervezetet alakítani és abba belépni.

A fogyatékosággal élők, a megváltozott munkaképességű személyek jogaira a Nyilatkozat a 25. cikkben tér ki:

„25. cikk (1) Mindenkinek joga van a saját maga és családja egészségének és jólétének biztosítására alkalmas életszínvonalhoz, ideértve az élelmet, a ruházatot, a lakást, az orvosi ellátást és a szükséges szociális szolgáltatásokat, továbbá a szociális biztonsághoz munkanélküliség, betegség, rokkantság, özvegyiség, öregség esetén, vagy mikor tőle független egyéb körülmények miatt nincsenek megélhetési eszközei.”

## *Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya (2. sz. melléklet)*

Az Egyezségokmányt az ENSZ Közgyűlése 1966. december 16-án fogadta el, Magyarországon 1976-ban hirdették ki. Az Egyezségokmányt aláíró államok azt vállalják, hogy állampolgáraikat megvédik a kegyetlen, embertelen és megalázó bánásmódtól. Ehhez alapként elismerik minden ember jogát az élethez, a szabadsághoz, a magánélethez és a személyi biztonsághoz. Elfogadják a rabszolgaság tilalmát, garantálják a pártatlan elbírálást, és védelmet nyújtanak az önkényes letartóztatás vagy őrizetbe vétel ellen. Az Egyezségokmány rögzíti a gondolat örökérvényű szabadságát, a lelkiismereti és a vallásszabadságot, a véleménynyilvánítás szabadságát, a békés gyülekezési és egyesülési jogot, tovább az emigráció jogát.

A polgári és politikai jogok érvényesülésének ellenőrzésére a részes államok a Fakultatív jegyzőkönyvben meghatározottak szerint 18 tagú Emberi Jogi Bizottságot választanak, amelynek tagjai elismert szakértők. A Bizottság megvizsgálja az államok jelentéseit, panaszait (akár más államok Egyezségokmányt sértő intézkedései, magatartása ellen is). Az Emberi Jogok Bizottsága számos, az emberi jogokat érintő más kérdéssel is foglalkozik, így a népirtás, a rabszolgaság, a faji megkülönböztetés, a kényszermunka, a kínzás betiltását célzó nemzetközi egyezmények kérdéseivel is.

Napirendjén szerepelnek még a nemzeti kisebbségek jogainak megsértésével, az apartheid minden formájának megszüntetésével, a vándormunkások és illegális munkavállalók emberi jogainak biztosításával, az önkényes letartóztatás elleni tiltakozással, a halálbüntetés megszüntetésével, a lelkiismereti okokból történő katonai szolgálat-megtagadással és a vallásszabadsággal foglalkozó kérdések is.

## *A Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya (3. sz. melléklet)*

Az Egyezségokmányt az ENSZ Közgyűlése 1966. december 16-án fogadta el, Magyarországon 1976-ban hirdették ki. Az aláíró országok felismerték, hogy az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata pusztán deklaráció megfelelő gazdasági, szociális és kulturális, valamint polgári és politikai jogok nélkül. A feltételek megteremtése érdekében szükség van a népek önrendelkezési jogának mindenki által történő elfogadására, hogy szabadon határozhassák meg politikai rendszerüket, és szabadon biztosíthassák gazdasági, társadalmi és kulturális fejlődésüket. Ehhez szabadon kell rendelkezniük természeti kincseikkel és erőforrásaikkal.

És bár számos jog csak ajánlásként van megfogalmazva az Egyezségokmányban – tekintettel az egyes országok eltérő gazdasági lehetőségeire –, de tartalmaz kötelezően megvalósítandó szabályokat is. Ilyen például az elemi iskolai oktatás általánossá és ingyenessé tételének kötelezettsége, vagy a munkához való jog, az egyenlő munkáért egyenlő munkabért elv, a szervezkedés szabadsága (benne a sztrájkhoz való jog), a méltó életszínvonal, az anya- és gyermekvédelem.

Az Egyezségokmányt aláíró államok kötelezik magukat arra, hogy biztosítják a rögzített jogokat fajra, színre, nemre, nyelvre, vallásra, politikai vagy bármely más véleményre, nemzeti vagy társadalmi származásra, vagyoni helyzetre, születésre vagy minden egyéb helyzetre tekintet nélkül.

Az Egyezségokmány tartalmazza tehát a munkához való jogot is. Ennek értelmében mindenkinek joga, hogy az általa szabadon választott vagy elfogadott munka révén megéljen. Ehhez olyan díjazást kell biztosítani, amely minden dolgozó számára méltányos munkabért biztosít, egyenlő munkáért minden megkülönböztetés nélkül járó egyenlő díjazást, és biztonságos és egészséges munkakörülményeket. Továbbá mindenki számára lehetőséget kell biztosítani arra, hogy a munkában eltöltött idő és szakmai képességei figyelembevételével alapján magasabb kategóriába léphessen; valamint pihenést, szabad időt, a munkaidő ésszerű korlátozását, rendszeres fizetett szabadságot, és a törvényes ünnepnapokra járó díjazást.

Az Egyezségokmány értelmében a részes államok elismerik, hogy mindenkinek joga van a szociális biztonságra, beleértve a társadalombiztosítást is, továbbá a lehető legszélesebb körű védelmet és segítséget kell biztosítani a családoknak, különösen addig, amíg felelősek gyermekek gondozásáért és neveléséért. A gyermekeket és a fiatalokat védeni kell a gazdasági és társadalmi kizsákmányolással szemben, és büntetni kell a káros, az erkölcsükre vagy az egészségükre veszélyt jelentő munkavégzést. Az államok kötelesek azt a korhatárt megállapítani, melyen alul a fizetett gyermekmunka tilos és törvényileg büntetendő.

Az Egyezségokmányban részes államok elismerik mindenkinek alapvető jogát arra, hogy ne éhezzen, ezért megteszik a szükséges lépéseket, hogy megjavítsák az élelmiszerek termelésének, tartósításának és elosztásának a módszereit, amely lehetővé teszi a természeti erőforrások leghatékonyabb fejlesztését és hasznosítását.

Az Egyezségokmányban részes államok elismerik, hogy mindenkinek joga van a művelődéshez. Ennek érdekében az elemi oktatást mindenkinek számára kötelezővé és ingyenessé kell tenni. Mindenkinek számára hozzáférhetővé kell tenni a műszaki és szakmai középfokú oktatást és a felsőoktatást is a képességek alapján. Mindenkinek joga van ahhoz, hogy részt vegyen a kulturális életben, élvezze a tudomány fejlődéséből és annak alkalmazásából származó előnyöket, és hogy tudományos, irodalmi vagy művészeti alkotás szerzőjeként erkölcsi és anyagi érdekei védelemben részesüljenek. A tudományos haladáshoz nélkülözhetetlen a tudományos kutató és alkotó tevékenység szabadságának tiszteletben tartása.

Az Egyezségokmány garantálja mindenkinek azt a jogát, hogy gazdasági és társadalmi érdekeinek előmozdítása és védelme érdekében szakszervezetet alakítson. Ezen jogát csak törvényben rögzített korlátozásoknak lehet alávetni az állambiztonság, a közrend, vagy mások jogai és szabadsága védelme érdekében. A szakszervezetek joga, hogy országos szövetséget vagy társulást létesítsenek, hogy nemzetközi szakszervezeti szervezetet alakítsanak, illetve ahhoz csatlakozzanak.

Az Egyezségokmányban részes államok kötelezik magukat arra, hogy az intézkedésekkel összhangban jelentéseket terjesztenek elő, amelyekben megjelölhetik azokat a



körülményeket és nehézségeket, amelyek befolyásolják az Egyezségokmányban meghatározott kötelezettségek teljesítését.

*Fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló Egyezmény és az ahhoz kapcsolódó Fakultatív Jegyzőkönyv (4. sz. melléklet)*

Az ENSZ Közgyűlése 2006. december 13-án fogadta el a fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló Egyezményt és a hozzá kapcsolódó Fakultatív Jegyzőkönyvet. Ezt Magyarország a 2007. évi XCII. törvényben hirdette ki.

Az Egyezmény rögzíti, hogy a fogyatékossgal változó fogalom, ami a fogyatékossgal élő személyek és az attitűdbeli, illetve a környezeti akadályok kölcsönhatásának következménye. Ez gátolja az érintett személyeket a társadalomban való egyenlő, teljes és hatékony részvételben. Bárkinek a fogyatékossgal alapján történő hátrányos megkülönböztetése az ember veleszületett méltóságának és értékeinek megsértése. Valamennyi fogyatékossgal élő személy emberi jogait védelemben kell részesíteni.

Fontos megállapítása az Egyezménynek, hogy fogyatékossgal élő személy minden olyan személy, aki hosszan tartó fizikai, értelmi, szellemi vagy érzékszervi károsodással él, amely számos egyéb akadállyal együtt korlátozhatja az adott személy teljes, hatékony és másokkal egyenlő társadalmi szerepvállalását. Meghatározza továbbá az „ésszerű alkalmazkodás” fogalmát, amely nem jelent aránytalan és indokolatlan terhet senki számára, és adott esetben szükséges ahhoz, hogy biztosítsa a fogyatékossgal élő személy alapvető emberi jogainak és szabadságainak a mindenkit megillető, egyenlő mértékű élvezetét és gyakorlását.

Az Egyezmény alapelveként határozza meg a veleszületett méltóság, az egyéni autonómia tiszteletét, beleértve a saját döntés meghozatalának szabadságát és a személyek függetlenségét, valamint a hátrányos megkülönböztetéstől való mentességet, a teljes és hatékony társadalmi részvételt és befogadást, a fogyatékossgal élő személyek különbözőségének tiszteletét, és elfogadásukat az emberi sokszínűség, valamint az emberiség részeként.

Az Egyezmény megállapítja, hogy a fogyatékossgal élő személyeket bármilyen – akár faji, vallási, nemi stb. - hátrányos megkülönböztetés többszörösen vagy súlyosabb formában sújtja. Az Egyezmény elismeri, hogy a fogyatékossgal élő személyek többsége szegény, ezért foglalkozni kell a szegénységnek a fogyatékossgal élő személyekre gyakorolt káros hatásával. Az Egyezményben kifejezésre jut, hogy a fogyatékossgal élő személyeknek és családtagjaiknak is meg kell kapniuk a szükséges állami védelmet és támogatást.

A részes államok kötelezettséget vállaltak az Egyezményben foglalt alapelvek és jogok érvényre juttatására, és hogy lépéseket tesznek a fogyatékossgal élő személyek hátrányos megkülönböztetését tartalmazó törvények, rendelkezések, szokások és gyakorlat módosítása vagy eltörlése érdekében.

Tekintettel a gazdasági, társadalmi és kulturális jogokra, minden részes állam vállalja, hogy a rendelkezésére álló erőforrásai felső határáig, és szükség esetén nemzetközi együttműködés keretében, intézkedéseket tesz ezen jogok teljes megvalósítására.

Kutatásokat és fejlesztéseket valósítanak meg vagy segítenek elő a fogyatékossgal élő személyek számára alkalmas új eljárások (információs és kommunikációs technológia, a közlekedést/mozgást segítő eszközök, készülékek és segédeszközök) elérhetőségének és használatának előmozdítására, és hozzáférhető információkat biztosítanak az eszközök elérhetőségéről és a támogató szolgáltatások és szolgálatok formáiról.

A részes államok kötelezték magukat arra, hogy az Egyezmény végrehajtására vonatkozó ügyekre a kormányzaton belül kijelölnek egy vagy több koordinációs pontot, és egy vagy több független mechanizmust magában foglaló keretrendszerrel, amely megfelelő módon segíti, védi és ellenőrzi az Egyezmény végrehajtását. Ezen belül az államok kijelentik, hogy a civil társadalmat – különösen a fogyatékossgal élő személyeket és az őket képviselő szervezeteket – be kell vonni az ellenőrzési folyamatokba, és azokban a teljes részvételüket biztosítani kell.

Az Egyezmény végrehajtásának ellenőrzésére létrehozták a Fogyatékossgal Élő Személyek Jogainak Bizottságát, amely nagy tekintélyű szakértőkből áll. Tagjait a részes államok választják, figyelembe véve a méltányos földrajzi és civilizációs megoszlást és a fogyatékossgal élő szakértők részvételét.

Külön kell szólnunk a fogyatékossgal élő személyek munkavállaláshoz és foglalkoztatáshoz való jogáról, amely megalapozta a magyar fogyatékossgal élőkről szóló szabályokat, különösen a foglalkoztatási és munkaviszonyról szóló szabályokat. Az Egyezményben a részes államok

- a) elismerik a fogyatékossgal élő személyek munkavállaláshoz való jogát a másokkal azonos alapú, nyitott, befogadó és hozzáférhető munkaerő-piacon;
- b) a szabadon választott és elfogadott munka révén nyerhető megélhetés lehetőségének jogát;
- c) védik és segítik a munkához való jog érvényesülését, ideértve azokat is, akik a munkavégzés ideje alatt váltak fogyatékossgal élővé;
- d) megtiltanak mindennemű, a fogyatékossgal élő személyek alapján történő, a munkavállalás bármely formájával kapcsolatos hátrányos megkülönböztetést, beleértve a munkaerő-toborzás, az alkalmazás és a foglalkoztatás feltételeit, a foglalkoztatás folytonosságát, a szakmai előmenetelt, valamint a biztonságos és egészséges munkakörülményeket;
- e) másokkal azonos alapon védik a fogyatékossgal élő személyek méltányos és kedvező munkafeltételekhez való jogát, beleértve az esélyegyenlőséget és az azonos értékű munkáért járó azonos díjazást, a biztonságos és egészséges munkakörülményeket, beleértve a zaklatás elleni védelmet és a sérelmek orvoslását;
- f) biztosítják, hogy a fogyatékossgal élő személyek másokkal azonos alapon gyakorolhassák munkaügyi és szakszervezeti jogaikat;
- g) biztosítják továbbá, hogy hatékonyan hozzáférjenek az általános szakmai és pályaválasztási tanácsadói programokhoz, a közvetítői szolgáltatásokhoz, valamint a szakképzéshez és továbbképzésekhez;

h) előmozdítják a fogyatékossgal élő személyek elhelyezkedési és előre lépési lehetőségeit a munkaerőpiacon, valamint segítséget nyújtanak a munkahely felkutatása, megszerzése, megtartása és a munkához való visszatérés során;

i) támogatják az önfoglalkoztatás, a vállalkozás, a szövetkezetek fejlesztésének és az egyéni vállalkozás elindításának lehetőségeit;

j) vállalják, hogy minél több fogyatékossgal élő személyt foglalkoztatnak a közszférában;

k) megfelelő politikával és intézkedésekkel elősegítik a fogyatékossgal élő személyek magánszektorban történő alkalmazását programok, ösztönzők és egyéb intézkedések révén;

l) biztosítják a fogyatékossgal élő személyek ésszerű elhelyezését a munkahelyen;

m) elősegítik a fogyatékossgal élő személyek munkatapasztalat-szerzését a munkaerőpiacon;

n) támogatják a fogyatékossgal élő személyeknek szóló szakképzési és szakmai rehabilitációt, a munkában tartást és munkába való visszatérést segítő programokat.

A részes államok biztosítják, hogy a fogyatékossgal élő személyeket ne tarthassák rabszolgasorban vagy szolgaságban, valamint, hogy – másokkal azonos alapon – részesüljenek a kényszer- vagy kötelező munkával szembeni védelemben.

## Európai dokumentumok

Európa többet jelent gazdasági közösségnél. Európában az erőteljes zsidó-keresztény kultúrára alapozva nagy hagyománya van az egyének szociális helyzetét hangsúlyozó társadalmi szemléletnek. Ebből következik az emberjogi alapelveken nyugvó, egyedülálló európai jogi megközelítés.

Európa vezető erői – okulva a két világháború okozta borzalmakból – nagyon hamar felismerték, hogy az európai béke megőrzése a legfőbb cél, amelyeket az emberi szabadság elsődlegessége mellett csak a gazdasági és szociális különbségek leküzdése árán tudnak elérni. Az 1951-ben létrejött Európai Szén- és Acélközösségnek 6 tagja volt<sup>2</sup>, ők kötötték meg a Római Szerződést 1957-ben, ami mára a 28 tagot számláló Európai Unióvá nőtte ki magát.

Ahogy a Közösség nem nélkülözhetette a gazdasági integrációt, úgy hamar bebizonyosodott, hogy szükség van a tagállamok szociális intézkedéseinek összehangolására is. 1974-ben fogadták el a Szociális Akcióprogramot. Ebben már érvényesült az a három alapelv, amelyeket az európai szociálpolitika fő alapelveinek tekinthetünk: a foglalkoztatási helyzet javítása, az élet és munkakörülmények javítása, a szélesebb körű párbeszéd a közösség gazdasági és szociális döntéseinek meghozatalában.

Az európai integráció sajátos területe a Jacques Delors<sup>3</sup>által megálmodott szociális tér. Ez az európai normák olyan rendszere, amelyet a munkaerőpiac minden szereplője – állam, munkáltatók és munkavállalók – elfogad. Vagyis a foglalkoztatás közösségi alapelveit, céljait maguk az érintettek határozzák meg, és nem az Európai Bizottság, így a tagállamok hatékonyabban tudják saját céljaikhoz, alapelveikhez igazítani és végrehajtani.

<sup>2</sup> Franciaország, Német Szövetségi Köztársaság, Olaszország, Belgium, Hollandia, Luxemburg

<sup>3</sup> Francia politikus, az Európai Bizottság nyolcadik elnöke 1985 és 1995 között, az Európai Parlament tagja 1972 és 1981 között.

A szociális integrációt felerősítő döntő körülmény az volt, amikor a 80-as években a tagállamok egyre súlyosabb munkanélküliséggel találták szemben magukat. És bár kísérletek történtek az egyre súlyosbodó gondok leküzdésére, végül az Európa Tanácsnak sikerült létrehoznia a Közösségi Szociális Kartát, melyet 2009-ben az Unió tagállamai elfogadtak, és jogrendjükbe is felvettek.

Európa és intézményei tehát joggal viselhetik a szociális jelzót, mivel a Föld országaira rendkívül nagy hatást gyakorló ENSZ dekrétumok mellett kontinentális szinten megalkotta és működteti azt a dimenziót, mely alapján Európát a szociális megközelítések bölcsőjének tekinthetjük.

A fogyatékosokkal élőkre oly nagy hatást gyakorló szemléletváltást az Unióban sikerült megvalósítani – ellentétben az ENSZ által elfogadott Fogyatékosügyi Konvencióval. Az EU-ban széleskörű szankciós mechanizmus útján biztosítják a fogyatékosokkal élők jogaira vonatkozó európai irányelvek érvényesülését.<sup>4</sup>

Ahhoz, hogy érthető és érzékelhető legyen Európa szociális jellege, fontos megismerni a legfontosabb európai dokumentumokat is.

### *Európai Egyezmény az emberi jogok és alapvető szabadságok védelméről*

Az Egyezményt az Európa Tanács 1950. november 4-én fogadta el Rómában. Az Európa Tanács nem az Európai Unió intézménye. Székhelye Strasbourg, 47 tagja van. Tagja lehet bármely európai állam, amely elfogadja a jogállamiság intézményét, és garantálja állampolgárai számára az alapvető szabadság- és emberi jogokat.

Az Egyezmény keretében állították fel az Emberi Jogok Európai Bíróságát, amely az emberi jogok legfőbb európai bírói fóruma. A Bíróság joghatósága minden olyan ügyre kiterjed, amelyet szabályainak megfelelően elé terjesztettek, akár államközi, akár állampolgárt érintő jogsértésről van szó. Ebbe beleértjük azokat a kérelmeket is, amelyek természetes személyektől, nem-kormányzati szervezettől vagy személyek csoportjaitól érkeznek, akik azt állítják, hogy az Egyezményben vagy az ahhoz kapcsolódó jegyzőkönyvekben biztosított jogok valamelyikét valamely aláíró európai állam megsértette.

Magyarország 1993-ban hirdette ki az Egyezményt és az ahhoz tartozó nyolc kiegészítő jegyzőkönyvet (1993. évi XXXI. törvény). A többi, kiegészítő Jegyzőkönyv formájában elfogadott módosítás közül a legfontosabb a 2004-ben kihirdetett, a halálbüntetés minden körülmények között történő eltörlésére vonatkozó jegyzőkönyv. (2004. évi III. törvény)

Az aláírók megállapodtak abban, hogy biztosítják a joghatóságuk alatt álló minden személy számára az Európai Egyezmény I. fejezetében meghatározott jogokat és szabadságokat:

- 2. cikk      Élethez való jog
- 3. cikk      Kínzás tilalma

---

<sup>4</sup> Az Európai Bizottság és a sértett állampolgár is nyújthat be keresetet az Európai Jogok Bíróságához.

- 4. cikk Rabszolgaság és kényszermunka tilalma
- 5. cikk Szabadsághoz és biztonsághoz való jog
- 6. cikk Tisztességes tárgyaláshoz való jog
- 7. cikk Büntetés kiszabásának tilalma törvényi rendelkezés nélkül
- 8. cikk Magán- és családi élet tiszteletben tartásához való jog
- 9. cikk Gondolat-, lelkiismeret- és vallásszabadság
- 10. cikk Véleménynyilvánítás szabadsága
- 11. cikk Gyülekezés és egyesülés szabadsága
- 12. cikk Házasságkötéshez való jog
- 13. cikk Hatékony jogorvoslathoz való jog
- 14. cikk Megkülönböztetés tilalma
- 15. cikk Az Egyezmény hatályának felfüggesztése szükséghelyzet esetén
- 16. cikk Külföldiek politikai tevékenységének korlátozása
- 17. cikk Joggal való visszaélés tilalma
- 18. cikk Jogkorlátozás alkalmazásának megszorítása

### *Az Európai Unió Alapjogi Chartája*

Az Európai Unió Alapjogi Chartáját 2000-ben, Nizzában hirdette ki ünnepélyesen a Parlament, a Tanács és a Bizottság. Miután módosították, 2007-ben újra kihirdették. A Charta azonban csak a Lisszaboni Szerződés 2009. december 1-jei elfogadása óta bír közvetlen hatállyal. Az Európai Unióról szóló szerződés 6. cikkének (1) bekezdése kijelenti, hogy „az Unió elismeri az Európai Unió Alapjogi Chartájának [...] szövegében foglalt jogokat, szabadságokat és elveket; e Charta ugyanolyan jogi kötéserővel bír, mint a Szerződések”. Ezért a Charta az elsődleges uniós joganyag részét képezi; ily módon a másodlagos uniós joganyag és a nemzeti intézkedések megfelelősége vizsgálatának egyik szempontjává vált.

Az Alapjogi Charta hét fejezetre oszlik: hat a jogok különböző fajtaival foglalkozik, az utolsó pedig meghatározza a Charta hatályát, illetve az értelmezését irányító alapelveket. A Charta megtartja a jogok és alapelvek közötti egyértelmű különbségtételt. Az alapelveket – az 52.cikk (5) bekezdése értelmében kiegészítő jogszabályok révén hajtják végre, és a bíróságok számára csak akkor bírnak jelentőséggel, amennyiben e jogszabályok értelmezésére és törvényességének felülvizsgálatára kerül sor.

A Charta az alábbi alfejezetekre oszlik:

I.fejezet: („Méltóság”) az emberi méltósághoz, élethez és személyi sérthetetlenséghez való jogot védi, és megerősíti a kínzás és rabszolgaság tilalmát.

II. fejezet: („Szabadságok”) a szabadsághoz, a magán- és a családi élet tiszteletben tartásához, a házasságkötéshez és a családalapításhoz való jogokat védi, valamint a gondolat-, a lelkiismeret- és a vallásszabadságot, a véleménynyilvánítás és a gyülekezés szabadságát. Megerősíti továbbá az oktatáshoz, a munkához, a tulajdonhoz és a menedékhez való jog védelmét is.

III. fejezet: („Egyenlőség”) megerősíti az egyenlőség és megkülönböztetésmentesség, valamint a kulturális, vallási és nyelvi sokféleség tiszteletben tartásának elvét. Külön védelmet biztosít a gyermekek, az idősek és a fogyatékosokkal élők jogainak.

IV. fejezet: („Szolidaritás”) biztosítja a munkavállalók jogainak védelmét, beleértve a kollektív tárgyaláshoz és fellépéshez, illetve a tisztességes és igazságos munkafeltételekhez való jogot. További jogokat és alapelveket is elismer, például a szociális biztonsági ellátásokra és az egészségügyi ellátásra való jogosultságot, valamint a környezetvédelem és a fogyasztóvédelem alapelveit.

V. fejezet: („A polgárok jogai”) számba veszi az uniós polgárok jogait: az európai parlamenti és helyhatósági választásokon választójoggal rendelkeznek és választhatók, joguk van a megfelelő ügyintézéshez, petíció beadásához, dokumentumokhoz való hozzáféréshez, diplomáciai védelemhez, valamint a mozgás és a tartózkodás szabadságához.

VI. fejezet: („Igazságszolgáltatás”) megerősíti a hatékony jogorvoslathoz, a tisztességes eljáráshoz, a védelemhez, a bűncselekmények törvényességéhez és arányosságához való jogot, illetve a non bis in idem elvét (a kétszeres büntetés elleni védelem).

Bár a Charta legtöbbször a tagállamokban már létező, az uniós jog általános elveinek szerves részeként elismert jogokat erősíti meg, bizonyos tekintetben újít is. Például konkrétan megemlíti a fogyatékos, az életkor és a szexuális irányultság alapján történő megkülönböztetést. A Charta legfőbb értéke azonban nem újító jellegében rejlik, hanem abban, hogy nyíltan elismeri az alapvető jogok elsődleges szerepét az EU jogrendjében.

### *Európai Szociális Karta*

Az Európai Unió alapító okiratai mellett ez a dokumentum az Unió legfontosabb irata, amely egyszerre deklarálja az emberi jogok egyetemességét és az Európai Unió tagállamaira jellemző szociális jogok iránti érzékenységet.

A Torinóban, 1961. október 18-án kelt Európai Szociális Kartát és Függelékét Magyarország 1999-ben fogadta el és hirdette ki. A később módosított dokumentumokat Magyarország ratifikálta.

A Karta az Emberi Jogok és Alapvető Szabadságjogok Védelméről szóló Európai Egyezményen alapul. A tagországok megállapodtak abban, hogy lakosságuk számára biztosítják a polgári, politikai és szabadságjogokat bőrszínre, nemre, vallásra, politikai nézetre, nemzetiségre vagy társadalmi származásra való tekintet nélkül. Ezek megvalósítására megfelelő intézményeket hoznak létre, és mindent megtesznek mind a városi, mind a vidéki lakosság életszínvonalának javítása és szociális jólétének előmozdítása érdekében.

A Karta az alábbi jogokat részletesen tárgyalja:

1. cikk: A munkához való jog
2. cikk: Az igazságos munkafeltételekhez való jog
3. cikk: A biztonságos és egészséges munkafeltételekhez való jog
4. cikk: A méltányos díjazáshoz való jog
5. cikk: Szervezkedési jog
6. cikk: A kollektív alkuhoz való jog
7. cikk: A gyermekek és fiatalok védelemhez való joga
8. cikk: A dolgozó nők védelemhez való joga anyaság esetén

9. cikk: A pályaválasztási tanácsadáshoz való jog
10. cikk: A szakképzéshez való jog
11. cikk: Az egészség védelméhez való jog
12. cikk: A társadalombiztosításhoz való jog
13. cikk: A szociális és egészségügyi segítségre való jog
14. cikk: A szociális jóléti szolgáltatásokból való részesülés joga
- 15. cikk: A fogyatékkal élő személyek joga a függetlenséghez, a társadalmi beilleszkedéshez és a közösség életében való részvételhez**
16. cikk: A család joga a szociális, jogi és gazdasági védelemhez
17. cikk: A gyermekek és fiatalok szociális, jogi és gazdasági védelemhez való joga
18. cikk: Jövedelemszerző tevékenység folytatásának joga más Felek területén
19. cikk: Migráns dolgozók és családjuk joga a védelemre és segítségre
20. cikk: A nemen alapuló megkülönböztetés nélküli esélyegyenlőségre és egyenlő elbánásra való jog a munkavállalást és a hivatást illetően
21. cikk: Az információhoz és konzultációhoz való jog
22. cikk: A munkafeltételek és a vállalkozáson belül a munka környezetének megszabásában és javításában való részvétel joga
23. cikk: Az idősek joga a szociális védelemre
24. cikk: A védelemhez való jog azokban az esetekben, amikor megszűnik a foglalkoztatás
25. cikk: A dolgozók joga követeléseik védelmére abban az esetben, amikor munkáltatójuk fizetéseketelenné válik
26. cikk: Az emberi méltósághoz való jog munkavégzés közben
27. cikk: A családi kötelezettségekkel rendelkező dolgozók joga az egyenlő esélyekre és egyenlő bánásmódra
28. cikk: A dolgozók képviselőinek joga a védelemre, és számukra a megfelelő körülmények biztosítása
29. cikk: Az információhoz és konzultációhoz való jog csoportos létszámcsökkentés esetén
30. cikk: A szegénység és a társadalmi kirekesztés elleni védelemhez való jog

Az aláíró tagállamoknak kétévenként jelentést kell küldeniük az Európa Tanács Főtitkárának, amit egy hét tagú Szakértői Bizottság megvizsgál. A Szakértői Bizottság megbeszélésein tanácskozási joggal vesz részt az ENSZ Nemzetközi Munkaügyi Szervezet képviselője is.

A Kartában meghatározott jogokat és szabadságokat gyakorlati alkalmazásuk során semmiféle olyan megszorításnak vagy korlátozásnak nem szabad alávetni, amelyeket a Karta nem tesz kifejezetten lehetővé, kivéve a jogszabályban meghatározott olyan megszorításokat és korlátozásokat, amelyek egy demokratikus társadalomban mások jogainak és szabadságjogainak vagy a közérdek, a nemzetbiztonság, a közegészségügy vagy a közérkölcsvédelméhez szükségesek.

A Karta rendelkezései nem sérthetik a már hatályos vagy később hatályba lépő, a belső jognak vagy bármely, két- vagy többoldalú nemzetközi szerződésnek azon rendelkezéseit, amelyek révén az ott védelemben részesített személyek kedvezőbb elbírálásban részesülhetnek.

A Szociális Karta Függelékben –amely szerves része a Kartának – határoz meg olyan fontos rendelkezéseket, mint a Genfi Egyezmény által meghatározott menekültek (akik jogszerűen tartózkodnak egy tagállam területén) jogaival, a velük való (diszkrimináció nélküli) bánásmóddal, illetve a más tagállam területén jogszerűen lakó, munkát végző állampolgárok jogaival kapcsolatosak.

A Függelékben található az egyes cikkekhez, illetve azok egyes bekezdéseikhez fűzött értelmezések, amelyeknek révén a tagállamok azonos módon értelmezhetik a Karta rájuk vonatkozó rendelkezéseit.

Magyarország az Európai Szociális Karta alábbi cikkelyeit fogadta el:

1. cikk: A munkához való jog
2. cikk: Az igazságos munkafeltételekhez való jog
3. cikk: A biztonságos és egészséges munkafeltételekhez való jog
5. cikk: A szervezkedéshez való jog
6. cikk: A kollektív alkuhoz való jog
7. cikk: (1) bekezdés: A gyermekek és fiatalok védelemhez való joga
8. cikk: A dolgozó nők védelemhez való joga anyaság esetén
10. cikk: A szakképzéshez való jog
11. cikk: Az egészség védelméhez való jog
12. cikk: (1) bekezdés: A társadalombiztosításhoz való jog
13. cikk: A szociális és egészségügyi segítségre való jog
14. cikk: A szociális jóléti szolgáltatásokból való részesülés joga
15. cikk: A fogyatékosokkal élő személyek joga a függetlenséghez, a társadalmi beilleszkedéshez és a közösség életében való részvételhez
16. cikk: A család joga a szociális, jogi és gazdasági védelemhez
17. cikk: A gyermekek és fiatalok szociális, jogi és gazdasági védelemhez való joga
20. cikk: A nem alapuló megkülönböztetés nélküli esélyegyenlőségre és egyenlő elbánásra való jog a munkavállalást és a hivatást illetően
21. cikk: Az információhoz és konzultációhoz való jog
22. cikk: A munkafeltételek és a vállalkozáson belül a munka környezetének megszabásában és javításában való részvétel joga

A karta elismeri a hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem fontosságát, beleértve az idős és fogyatékos személyek társadalmi és gazdasági beilleszkedése érdekében tett, megfelelő intézkedések meghozatalát is.



## *Az Európai Unió Tanácsának Irányelve (2000/78/EK) a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról*

Az Európai Unió joga „elsődleges” és „másodlagos” joganyagból áll. A szerződések, mint pl. a Római Szerződés (elsődleges jog) képezik az összes uniós intézkedés alapját. A másodlagos jog (pl. rendeletek, irányelvek és határozatok) a szerződésekben megfogalmazott elvekre és célkitűzésekre épül.

Az Unió alapszerződesei szerint a tagállamokban kötelező az uniós jog szabályainak alkalmazása, azaz a szerződések, mint elsődleges jog mindenképpen kötelezőek (ehhez igazítandók a nemzetállami alap-jogszabályok). A másodlagos jogból a rendeleteket kötelezően be kell építeni a hazai jogba, az irányelveket azonban csak úgy kell elfogadni, hogy a hazai szabályoknak kötelezően meg kell felelniük az irányelvben lefektetett céloknak. Tehát a rendeleteket szó szerint, az irányelveket „csak” a céloknak megfelelően kell beépíteni a hazai jogszabályokba.

Az irányelvet a Tanács 2000. november 27-én fogadta el. A magyar jogban a foglalkoztatásról, a munkavégzésről szóló törvényekben, ezek végrehajtási jogszabályaiban, valamint az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség elősegítéséről szóló törvényben jelenik meg.

Az Irányelv minimális elvárásokat határoz meg, így lehetőséget biztosít a tagállamoknak, hogy kedvezőbb rendelkezéseket vezessenek be vagy tartsanak fenn.

Az irányelv célja a valláson, meggyőződésen, fogyatékonyságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló, foglalkoztatás és munkavégzés során alkalmazott hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem általános kereteinek a meghatározása.

Az Irányelv értelmében biztosítani szükséges a foglalkoztatás és munkavégzés kulcselemeihez való azonos mérvű hozzájutást

- az esélyegyenlőség biztosításával,
- a faji vagy etnikai származásra való tekintet nélküli,
- a személyek közötti egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról szóló irányelv céljainak érvényesítésével.

A később elfogadott irányelvek tartalmazzák a valláson, meggyőződésen, fogyatékonyságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló hátrányos megkülönböztetés kiküszöbölésére irányuló lépéseket,

- különösen a foglalkoztatás magas szintjének és a magas szintű szociális védelemnek az elérését,
- az életszínvonal növelését,
- az életminőség javítását,

- a gazdasági és szociális kohéziót és szolidaritást,
- valamint a személyek szabad mozgását.

E célból tiltott a Közösségen belül minden közvetlen vagy közvetett, valláson, meggyőződésen, fogyatékossgon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló hátrányos megkülönböztetés, és ezt a harmadik országok állampolgáira is alkalmazni kell. De e tilalom nem terjedhet ki a nemzeti hovatartozás alapján történő megkülönböztetésre, és nem

Rögzíti az irányelv, hogy a fogyatékos személyek szükségleteinek kielégítését célzó rendelkezések fontos szerepet játszanak a fogyatékossg alapján történő hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelemben. Ugyanakkor azt is rögzíti, hogy nem lehet megkívánni olyan személy

- felvételét, előléptetését, továbbfoglalkoztatását vagy képzését, aki
  - nem alkalmas, nem képes vagy, nem vehető igénybe az adott állás alapvető feladatainak ellátására, vagy a megfelelő képzés elvégzésére
- a fogyatékos személyek érdekében hozott megfelelő intézkedések megtételére vonatkozó kötelezettség sérelme nélkül.

Fontos alapelv a fogyatékos személyek igényeihez való ésszerű alkalmazkodás, amely az egyenlő bánásmód elvének a fogyatékos személyekkel kapcsolatban történő végrehajtása céljából született. Ennek érdekében a munkáltatóknak meg kell tenniük a megfelelő és az adott esetben szükséges intézkedéseket, hogy a fogyatékos személy számára lehetővé váljon a munkához jutás, a munkában való részvétel, az előmenetel, az át- vagy továbbképzés, kivéve, ha az ilyen intézkedés aránytalanul nagy terhet ró a munkáltatóra. Ez a munkáltatói teher nem tekinthető aránytalanul nagygnak, amennyiben az adott tagállam fogyatékkügi politikájának intézkedései ezt kielégítően ellensúlyozzák.

Ezen kívül nem elvárható fegyveres erőktől, a rendőrségtől, a büntetés-végrehajtási vagy vészhelyzet-elhárító szolgálatoktól, hogy olyan személyeket vegyenek föl vagy foglalkoztassanak, akiknek nincsenek meg a szükséges képességeik. Ezért megengedett a tagállamoknak, hogy folyamatosan biztosíthassák fegyveres erőik harc-képességét, és úgy határozhatnak, hogy nem alkalmazzák az irányelv fogyatékossgra vagy korra vonatkozó rendelkezéseit, de ebben az esetben kötelesek meghatározni az eltérések körét.

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

Elengedhetetlen azonban a különbségtétel a foglalkoztatáspolitikai, munkaerő-piaci és szakképzési célkitűzések által igazolt eltérő bánásmód és a tiltandó hátrányos megkülönböztetés között.

Annak meghatározása érdekében, hogy a kérdéses intézkedések nem jelentenek-e aránytalanul nagy terhet, figyelembe kell venni a felmerülő pénzügyi és egyéb költségeket, a szervezet vagy vállalkozás nagyságát és pénzügyi erőforrásait, valamint a köztámogatások vagy hármelv más támogatás lehetőségét

érintheti a harmadik országokból származó személyek beutazását és letelepedését, valamint foglalkoztatásukat és munkavégzésüket.

Fontos alapelvként rögzíti az irányelv, hogy bírósági eljárásban a bizonyítási teher szabályai megváltoztathatók, amikor hátrányos megkülönböztetés esetének alapos gyanúja merül fel. Az egyenlő bánásmód elvének hatékony alkalmazása érdekében a bizonyítási teher visszazár az alperesre, amikor a hátrányos megkülönböztetés bizonyított. Azonban nem az alperes feladata annak bizonyítása, hogy a felperes egy bizonyos valláshoz, meggyőződéshez tartozik, egy bizonyos fogyatékossga van, egy bizonyos életkorban van, vagy bizonyos szexuális irányultsággal rendelkezik. Ezen eljárások során nem a felperesnek kell a tényállást bizonyítania, hanem a bíróságnak vagy az illetékes hatóságnak kell azt kiderítenie.

A tagállamoknak támogatniuk kell a párbeszédet a szociális partnerekkel és a nemzeti gyakorlat keretein belül a nem kormányzati szervezetekkel, hogy azonosítsák a munkahelyi hátrányos megkülönböztetés különböző formáit, és fellépjenek ellenük.

Az Irányelvet minden személyre alkalmazni kell mind a köz-, mind a magánszféra vonatkozásában, beleértve a köztisztviselőket is a következőkre tekintettel:

- a) a munkavállaláshoz, önálló vállalkozáshoz, a foglalkozáshoz való hozzájárás feltételei, beleértve a kiválasztási és toborzási feltételeket bármely tevékenységi ágban és a szakmai hierarchia minden szintjén, beleértve az előmenetelt is;
- b) a pályaválasztási tanácsadás, a szakképzés, a szakmai továbbképzés és az átképzés – beleértve a szakmai gyakorlatot – minden formájához való hozzájárás;
- c) alkalmazási és munkakörülmények, beleértve az elbocsátást és a díjazást;
- d) tagság vagy részvétel a munkavállalók vagy a munkaadók szervezeteiben vagy bármely szervezetben, amelynek tagjai egy bizonyos szakmát gyakorolnak, beleértve az ilyen szervezetek által nyújtott ellátásokat is.

Az irányelv megadja a hátrányos megkülönböztetés fogalmát:

a) közvetlen hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, ha egy személy egy másikhoz képest kedvezőtlenebb elbánásban részesül, részesült vagy fog részesülni egy hasonló helyzetben az 1. cikkben hivatkozott okok bármelyike alapján;

b) közvetett hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, ha egy látszólag semleges előírás, feltétel vagy gyakorlat egy bizonyos vallású vagy meggyőződésű, egy bizonyos fogyatékossgú, egy bizonyos életkorú vagy egy bizonyos szexuális irányultságú személyt más személyekkel szemben hátrányos helyzetbe hoz, kivéve néhány, az irányelv által felsorolt esetet (pl. ha az előírás, feltétel vagy gyakorlat valamely törvényes cél által igazolható, és a cél elérésére irányuló eszközök megfelelőek és szükségesek)

A zaklatás a hátrányos megkülönböztetés egy olyan formájának tekintendő, amikor nemkívánatos magatartásra olyan céllal vagy olyan hatást kívánva kerül sor, amely sérti valamely személy méltóságát, és megfélemlítő, ellenséges, lekicsinylő, megalázó vagy sértő környezetet teremt.

## *Madridi Nyilatkozat – A befogadó társadalom alapja a diszkriminációmentességgel párosuló pozitív cselekvés*

2003. az Európai Fogyatékos Emberek Éve volt. Ennek kapcsán Madridban megrendezésre került 400 fő részvételével az a Kongresszus, ahol elfogadták a mintegy 50 millió európai fogyatékos embert illető jogokról szóló Nyilatkozatot.

A Nyilatkozatban leszögezik, hogy a fogyatékos ügy emberi jogi kérdés, a fogyatékos embereket ugyanazok az emberi jogok illetik meg, mint minden más állampolgárt. Hivatkoznak az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatára, valamint a nemzetközi egyezményekben, az EU Szerződésben, a nemzeti alkotmányokban elismert állampolgári, politikai, gazdasági, szociális és kulturális jogokra.

Leszögezik, hogy a fogyatékos emberek nem jótékonykodást, hanem esélyegyenlőséget akarnak. Minden személynek, beleértve a fogyatékosággal élő embereket is, joga van arra, hogy szükségleteit befogadják, és annak megfelelő ellátásban részesüljön. A fogyatékos emberek esélyegyenlőséget, valamint egyenlő hozzáférést követelnek minden társadalmi erőforráshoz, a befogadó oktatáshoz, az új technológiákhoz, az egészségügyi és szociális szolgáltatásokhoz, a fogyasztási javakhoz, a termékekhez és a szolgáltatásokhoz.

Megállapítják, hogy a társadalmi korlátok diszkriminációt és szociális kirekesztést eredményeznek.

Leszögezik, hogy a diszkrimináció-mentesség + pozitív cselekvés = befogadó társadalom.

A fogyatékos emberek esélyegyenlőségének megteremtéséhez a diszkrimináció-mentességhez való jogot ki kell egészíteni a támogatás és a segítség igénybevételéhez való joggal.

A Kongresszus leszögezte, hogy a befogadás megvalósítása a társadalom egészére is előnyökkel jár. A fogyatékos embereket segítő feltételek javítását célzó intézkedések mindenki számára rugalmas világ kialakítását eredményezik. „Amit ma a fogyatékosügy nevében megteszünk, annak a holnap világában mindenki számára értelme lesz.” – mondták.

A Kongresszus antidiszkriminációs törvényeket szorgalmazott, amelyek a meglévő korlátok eltávolítására és az újabb korlátok megelőzésére irányulnak. A törvény azonban nem elegendő, a társadalom egészének szilárd elkötelezettsége nélkül a jogszabály üres formáság marad. Ennél fogva szükséges, hogy a közoktatás megerősítse a törvényi intézkedéseket, elősegítse a fogyatékos emberek társadalmi szükségleteinek és jogainak jobb megértését, valamint felvegye a harcot a még mindig fennálló előítéletek és stigmatizáció ellen.

Elengedhetetlen az önálló életet elősegítő szolgáltatások, a családok támogatása. Szükséges, hogy a források megfelelő elosztása révén javuljon a fogyatékos emberek részvételi képessége, hogy azok a támogató szolgáltatások, amelyekre a fogyatékos embereknek

szükségük van, minőségi legyenek. A családoknak nem szegregációra, hanem integrációra van szükségük, összhangban a szolidaritás európai szociális modelljével.

Szükség van a fogyatékkal élők társadalmi integrálására a mindennapi folyamatokban is. A fogyatékos emberek arra törekednek, hogy az élet minden területén jelen legyenek. Hozzáférhetővé kell tenni számukra az egészségügyi, oktatási, szakképzési és szociális szolgáltatásokat és minden olyan lehetőséget, amely a nem fogyatékos emberek rendelkezésére állnak, ezért több szinten kell megváltoztatni a jelenlegi gyakorlatot. Már a tervezéskor figyelembe kell venni a különböző fogyatékos csoportok hozzáférési szükségleteit.

Kimondták, hogy a társadalmi befogadás kulcsa a foglalkoztatás. Ezért szükséges, hogy javuljon a fogyatékos emberek hozzáférése a munkahelyekhez, lehetőleg a szabad munkaerőpiacon. Itt is fontos szerepe van a fogyatékos emberek társadalmi kirekesztettsége elleni harcnak. Részvételük nem korlátozódhat a tájékozódásra és a döntések támogatására. Be kell vonni a fogyatékos embereket érintő döntésekbe az érintetteket, családtagjaikat, pártfogóikat és érdekképviselői szerveiket, képviselőiket.

Az állami hatóságoknak példamutatással kell élenjárniuk, ennél fogva minden szinten (központi és helyi, regionális) ki kell dolgozni feladataikat. Ugyancsak fontos feladatok hárulnak a fogyatékkal élők érdekvédelmi szervezeteire. Proaktív szemlélettel, konkrét javaslatokat téve kell megszólítaniuk a társadalmat, az állami hatóságokat. A munkáltatók vizsgálják felül belső szabályzataikat, és biztosítsák, hogy azok nem gátolják a fogyatékos emberek esélyegyenlőségét. A munkáltatói szervezetek a meglévő bevált módszerek példáinak összegyűjtésével járuljanak hozzá ezekhez az erőfeszítésekhez.

A média feladata erősíteni a fogyatékos emberek érdekvédelmi szervezeteivel való kapcsolatokat annak érdekében, hogy a fogyatékos emberek kedvezőbb bemutatásban részesüljenek a tömegtájékoztatási eszközökben.

Végül az iskolarendszerrel kapcsolatban a Kongresszus leszögezi, hogy vezető szerepet kell vállalnia a fogyatékos emberekkel szembeni jogok széleskörű megértésében és elfogadtatásában, a félelmek, mítoszok és tévképzetek eloszlatásában, valamint az egész közösség erőfeszítéseinek segítésében.

### *Európai Fogyatékosügyei Stratégia 2010-2020: megújított elkötelezettség az akadálymentes Európa megvalósítása iránt*

Európában minden hatodik ember fogyatékossgal él, a fogyatékos személyek esetében a szegénységi ráta 70 %-kal magasabb az átlagnál. Éppen ezért rendkívül fontos, hogy az Európai Unió megfelelő súllyal foglalkozzon helyzetükkel, és megfelelő hatékonyságú lépéseket tegyen ennek javítása érdekében.

Az Európai Unió Bizottsága nyolc fő célt jelölt meg a Stratégiában:

- akadálymentesítés
- részvétel

- egyenlőség
- foglalkoztatás
- oktatás és képzés
- szociális védelem
- egészség
- külső fellépés

#### Akadálymentesítés:

Nem csak a mozgást akadályozó dolgoktól való mentesítést értik alatta, hanem a termékekhez és szolgáltatásokhoz való hozzáférést is, beleértve a közszolgáltatásokat és a segítő eszközöket.

#### Részvétel:

Annak lehetővé tétele, hogy az érintettek teljes mértékben élvezhessék az uniós polgárság előnyeit. Meg kell szüntetni a teljes és egyenlő részvételt megnehezítő adminisztratív és viselkedésbeli akadályokat, valamint minőségi, közösségi alapú szolgáltatásokat kell nyújtani, beleértve a személyre szabott segítségnyújtáshoz való hozzáférést is.

#### Egyenlőség:

A meglévő uniós jogszabályokat fel kell használni a megkülönböztetéstől való védelem biztosítására. Szükséges az aktív szakpolitika megvalósítása a diszkriminációval szemben, és az esélyegyenlőség elősegítése. A Bizottság emellett figyelmet fordít a fogyatékos személyeket más okokból – például nemzeti hovatartozás, kor, faji vagy etnikai hovatartozás, nem, vallás vagy meggyőződés, illetve szexuális irányultság alapján – esetleg érő megkülönböztetés összeadódó hatására is, különös tekintettel a foglalkoztatásban a megkülönböztetést tiltó 2000/78/EK irányelv végrehajtására.

#### Foglalkoztatás:

Az Unió növekedési céljainak megvalósításához több fogyatékos személynek kell fizetett munkaviszonyba kerülnie a nyitott munkaerőpiacon. Javítani kell a fogyatékkal élő nők és férfiak foglalkoztatási helyzetével kapcsolatos ismereteken.

#### Oktatás és képzés

A Bizottság célként jelölte meg az inkluzív oktatás és az egész életen át tartó tanulás elősegítését a fogyatékossgal élő tanulók és hallgatók számára, hiszen a statisztikai adatok szerint a 16-19 évesek korcsoportjában az iskolából kimaradók aránya igen magas. A tagállami erőfeszítéseket az "Oktatás és képzés 2020 stratégia" keretében támogatja a Bizottság. Ebben célként határozzák meg a hozzáférést nehezítő jogi és adminisztratív akadályok lebontását, az inkluzív oktatást és a személyre szabott tanulást, valamint a speciális szükségletek korai felismerését, megfelelő képzés és támogatás biztosítását.

#### Szociális védelem

Az Unió a fogyatékossgal élő személyek számára megfelelő életkörülmények biztosítását tűzte ki célul, mivel az oktatásban és a munkaerőpiacon való alacsonyabb részvétel jövedelmi különbségekhez, ennek következtében a fogyatékossgal élők szegénységéhez, társadalmi kirekesztettségéhez és elszigeteltségéhez vezet. Ezért fontos, hogy a fogyatékossgal élők is részesüljenek a szociális védelmi rendszerek és a szegénység csökkentését célzó programok, a

fogyatékosággal összefüggő segítségnyújtás, az állami lakhatási programok és más támogató szolgáltatások előnyeiből, valamint a nyugdíj- és más ellátási programokból.

#### Egészség

A Bizottság tényként rögzíti, hogy a fogyatékosággal élők jogosultak az egészségügyi ellátáshoz való egyenlő hozzáférésre, beleértve a megelőző ellátást és specifikus, megfizethető, minőségi egészségügyi és rehabilitációs szolgáltatásokat, amelyek figyelembe veszik szükségleteiket, beleértve a nemen alapuló szükségleteket is.

#### Külső fellépés

Az EU-nak és a tagállamoknak külső fellépéseikben – beleértve az EU bővítését, a szomszédsági és a fejlesztési programokat – is elő kell segíteniük a fogyatékos személyek jogait. Ösztönözni kell a nemzetközi fórumokon (ENSZ, Európa Tanács, OECD) a fogyatékosággal kapcsolatos kérdésekben az egyetértést és a kötelezettségvállalást.

A Bizottság stratégiai célként fogalmazza meg a nyilvánosság figyelmének felkeltését, a társadalmi tudatosság növelését a fogyatékosággal kapcsolatos kérdésekben. Emellett szükségesnek tartja a fogyatékosággal élő személyek ismereteinek bővítését jogaikkal és azok gyakorlásával kapcsolatban. Az Unió pénzügyi támogatást nyújt az akadálymentesítéshez és a megkülönböztetés-mentesség kialakításához, mindezek széleskörű ismertetéséhez.

## Mellékletek

### *1. sz. melléklet: Az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata*

Elfogadva és kihirdetve az ENSZ Közgyűlésének 217 A (III) határozata alapján, 1948. december 10-én

#### **1. cikk**

Minden emberi lény szabadnak, egyenlő méltósággal és jogokkal születik. Értellemmel és lelkiismerettel bírván, testvéri szellemben kell egymás iránt viseltetnünk.

#### **2. cikk**

A jelen nyilatkozatban megfogalmazott összes jogok és szabadságok fajra, színre, nemre, nyelvre, vallásra, politikai vagy más véleményre, nemzeti vagy társadalmi származásra, vagyoni, születésre vagy más körülményre vonatkozó mindennemű megkülönböztetés nélkül mindenkit megilletnek. Ezenkívül semmiféle megkülönböztetést nem lehet tenni annak az országnak vagy területnek a politikai, jogi vagy nemzetközi helyzete alapján, amelynek a személy állampolgára, tekintet nélkül arra, hogy az adott ország vagy terület független, gyámság alatt áll, nem rendelkezik önkormányzattal vagy szuverenitása bármely vonatkozásban korlátozott.

#### **3. cikk**

Mindenkinek joga van az élethez, a szabadsághoz és a személyi biztonsághoz.

#### **4. cikk**

Senkit sem lehet rabszolgaságban vagy szolgaságban tartani; a rabszolgaság és a rabszolgakereskedelem minden formája tilos.

#### **5. cikk**

Senkit sem lehet kínvallatásnak, avagy kegyetlen, embertelen vagy megalázó bánásmódnak vagy büntetésnek alávetni.

#### **6. cikk**

Mindenkinek joga van ahhoz, hogy jogalanyiságát bárhol elismerjék.

#### **7. cikk**

A törvény előtt mindenki egyenlő és minden megkülönböztetés nélkül jogosult a törvény egyenlő védelmére. Mindenkit egyenlő védelem illet meg a jelen nyilatkozatot sértő mindennemű megkülönböztetéssel és minden ilyen megkülönböztetésre irányuló felbujtással szemben.

#### **8. cikk**

Mindenkinek joga van az alkotmányban vagy a törvényben részére biztosított alapvető jogokat sértő eljárások ellen az illetékes hazai bíróságokhoz tényleges jogorvoslatért folyamodni.

#### **9. cikk**

Senkit sem lehet önkényesen letartóztatni, fogva tartani vagy száműzni.

#### **10. cikk**

Mindenkinek egyenlő joga van ahhoz, hogy jogai és kötelességei, továbbá az ellene emelt bűnvád ügyében független és pártatlan bíróság méltányos és nyilvános tárgyaláson döntsön.

#### **11. cikk**

(1) Minden bűncselekménnyel vádolt személynek joga van az ártatlanság vélelméhez mindaddig, míg bűnösségét nyilvános perben, a védelemhez szükséges valamennyi biztosíték mellett törvényesen meg nem állapítják.

(2) Senkit sem szabad olyan cselekményért vagy mulasztásért elítélni, amely az elkövetés



időpontjában a hazai vagy a nemzetközi jog szerint nem volt büntetendő. Ugyancsak nem szabad súlyosabb büntetést kiszabni, mint amely a bűncselekmény elkövetésekor volt alkalmazható.

#### **12. cikk**

Senkinek a magánéletébe, családi ügyeibe, magánlakásába vagy levelezésébe nem szabad önkényesen beavatkozni, továbbá a becsületét vagy jó hírnevét megsérteni. Ilyen beavatkozásokkal vagy sértésekkel szemben mindenkinek joga van a törvény védelméhez.

#### **13. cikk**

(1) Az egyes államok határain belül mindenkinek joga van szabadon mozogni és lakóhelyét szabadon megválasztani.

(2) Mindenkinek joga van bármely országot, így sajátját is elhagyni, valamint saját hazájába visszatérni.

#### **14. cikk**

(1) Mindenkinek joga van az üldözés elől más országban menedéket keresni és azt élvezni.

(2) Erre a jogra nem lehet köztörvényes bűncselekmények miatti, kellően megalapozott üldözés, sem pedig az Egyesült Nemzetek céljaival ellentétes cselekmények esetében hivatkozni.

#### **15. cikk**

(1) Mindenkinek joga van az állampolgársághoz.

(2) Senkit sem lehet állampolgárságától, sem állampolgársága megváltoztatásának jogától önkényesen megfosztani.

#### **16. cikk**

(1) Nagykorú férfiak és nők fajon, nemzetiségen vagy valláson alapuló korlátozás nélkül jogosultak házasságot kötni és családot alapítani. A férfiakat és nőket egyenlő jogok illetik meg a házasság tekintetében, annak tartama alatt és felbontásakor.

(2) Házasságot csak a házasulandók szabad és teljes beleegyezésével lehet kötni.

(3) A család a társadalom természetes és alapvető közössége, amelynek joga van a társadalom és az állam védelmére.

#### **17. cikk**

(1) Mindenkinek joga van ahhoz, hogy egyénileg vagy másokkal közös tulajdona legyen.

(2) Senkit sem lehet tulajdonától önkényesen megfosztani.

#### **18. cikk**

Mindenkinek joga van a gondolat-, a lelkiismeret- és a vallásszabadsághoz. Ez a jog magában foglalja a vallás vagy meggyőződés megváltoztatásának szabadságát, valamint a vallásnak vagy meggyőződésnek egyénileg vagy másokkal közösen, a nyilvánosság előtt vagy a magánéletben oktatás, gyakorlás, istentisztelet vagy szertartás keretében történő kinyilvánítása szabadságát.

#### **19. cikk**

Mindenkinek joga van a vélemény és kifejezés szabadságához. Ez a jog magában foglalja annak szabadságát, hogy véleménye miatt senkit se zaklassanak, továbbá, hogy bármilyen eszközzel és hatásokra való tekintet nélkül mindenki tájékozódhasson és tájékoztathasson, és eszméket megismerhessen, információkat és eszméket terjeszthessen.

#### **20. cikk**

(1) Mindenkinek joga van a békés célú gyülekezési és egyesülési szabadsághoz.

(2) Senkit sem lehet valamely egyesületbe való belépésre kötelezni.

#### **21. cikk**

(1) Mindenkinek joga van ahhoz, hogy hazája ügyeinek intézésében akár közvetlenül, akár szabadon választott képviselői útján részt vegyen.

(2) Mindenkinek joga van ahhoz, hogy hazájában közzolgálati tisztséget egyenlő feltételek mellett betöltsön.

(3) A nép akarata a közhatalom alapja. Ezt az akaratot időszakos és tisztességes választásokon, általános és egyenlő választójog alapján, titkos szavazással vagy ezzel egyenértékű szavazási eljárással kell kifejezésre juttatni.

#### **22. cikk**

A társadalom tagjaként mindenkinek joga van a szociális biztonsághoz és annak biztosításához, hogy nemzeti erőfeszítéssel és nemzetközi együttműködéssel, valamint az egyes államok szervezetével és erőforrásaival összhangban megvalósuljanak a méltóságához és a személyiségének szabad kibontakoztatásához nélkülözhetetlen gazdasági, szociális és kulturális jogok.

#### **23. cikk**

(1) Mindenkinek joga van a munkához, a munka szabad megválasztásához, a méltányos és kielégítő munkafeltételekhez és a munkanélküliség elleni védelemhez.

(2) Mindennemű megkülönböztetés nélkül mindenkinek joga van az egyenlő munkáért egyenlő bérhez.

(3) Mindenkinek, aki dolgozik, joga van olyan méltányos és kielégítő bérezéshez, amely számára és családjá számára az emberi méltóságnak megfelelő létet biztosít, és amelyet szükség esetén a szociális védelem egyéb eszközei egészítenek ki.

(4) Mindenkinek joga van érdekeinek védelmére szakszervezetet alakítani és abba belépni.

#### **24. cikk**

Mindenkinek joga van a pihenéshez és szabadidőhöz, a munkaidő ésszerű korlátozását és az időszakos fizetett szabadságot is ideértve.

#### **25. cikk**

(1) Mindenkinek joga van a saját maga és családja egészségének és jólétének biztosítására alkalmas életszínvonalhoz, ideértve az ételmezt, a ruházatot, a lakást, az orvosi ellátást és a szükséges szociális szolgáltatásokat, továbbá a szociális biztonsághoz munkanélküliség, betegség, rokkantság, özvegység, öregség esetén, vagy mikor tőle független egyéb körülmények miatt nincsenek megélhetési eszközei.

(2) Az anyaság és a gyermekkor különleges gondoskodásra, támogatásra jogosít. Minden gyermek, akár házasságból, akár házasságon kívül született, azonos szociális védelemben részesüljön.

#### **26. cikk**

(1) Mindenkinek joga van az oktatáshoz. Az oktatásnak legalább elemi és alapfokon ingyenesnek kell lennie. Az elemi oktatás kötelező. A műszaki és szakoktatást általánossá kell tenni, és a felsőfokú oktatás is legyen érdeme alapján mindenki számára egyaránt hozzáférhető.

(2) Az oktatásnak az emberi személyiség teljes kibontakoztatására, valamint az emberi jogok és alapvető szabadságok tiszteletben tartásának erősítésére kell irányulnia. Elő kell segítenie a megértést, a türelmet és a barátságot valamennyi nemzet, faji vagy vallási csoport között, továbbá az Egyesült Nemzeteknek a béke fenntartása érdekében kifejtett tevékenységét.

(3) Elsősorban a szülőket illeti meg annak eldöntésének joga, hogy milyen oktatásban kívánják gyermekeiket részesíteni.

#### **27. cikk**

(1) Mindenkinek joga van a közösség kulturális életében való szabad részvételhez, a művészetek élvezéséhez, a tudomány haladásában és annak előnyeiben való részesedéshez.

(2) Mindenkinek joga van az általa alkotott tudományos, irodalmi vagy művészeti termékekkel

kapcsolatos erkölcsi és anyagi érdekeinek védelméhez.

**28. cikk**

Mindenkinek joga van egy olyan társadalmi és világrendhez, amelyben a jelen nyilatkozatban foglalt jogok és szabadságok maradéktalanul érvényesülhetnek.

**29. cikk**

(1) Mindenkinek vannak kötelességei azzal a közösséggel szemben, amelyben egyedül lehetséges személyiségének szabad kibontakoztatása.

(2) Jogainak és szabadságjogainak gyakorlásában mindenki csak olyan korlátozásoknak lehet alávetve, amelyeket a törvény kizárólag mások jogai és szabadságai kellő elismerésének és tiszteletben tartásának biztosítása, valamint a demokratikus társadalom erkölcsé, közrendje és általános jóléte jogos követelményeinek teljesítése érdekében megállapít.

(3) Ezeket a jogokat és szabadságokat semmi esetre sem lehet az Egyesült Nemzetek céljaival és elveivel ellentétesen gyakorolni.

**30. cikk**

A jelen nyilatkozat egyetlen rendelkezése sem értelmezhető úgy, hogy az bármely államot, csoportot vagy személyt feljogosítana olyan tevékenység folytatására vagy olyan cselekmény elkövetésére, amely az itt megfogalmazott jogok és szabadságok bármelyikének megsemmisítésére irányul.

[https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/hng.pdf](https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/hng.pdf)

Letöltés: 2018. 10. 14.

## *2. sz. melléklet: A Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya*

Az Egyezségokmány részes államai tekintetbe vették, hogy az Egyesült Nemzetek Alapokmányában meghirdetett elveknek megfelelően az emberi közösség valamennyi tagja veleszületett méltóságának, valamint egyenlő és elidegeníthetetlen jogainak az elismerése a szabadság, az igazságosság és a világbéke alapja, felismerték azt, hogy ezek a jogok az emberi lény veleszületett méltóságából erednek, felismerték, hogy az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatának megfelelően a polgári és politikai szabadságjogokat élvező, a félelemtől és a nélkülözéstől mentes szabad emberi lények eszménye csak úgy valósítható meg, ha olyan feltételeket hoznak létre, amelyek révén mindenki élvezheti polgári és politikai, valamint gazdasági, szociális és kulturális jogait, tekintetbe vették az államoknak az Egyesült Nemzetek Alapokmányából folyó kötelezettségét az emberi jogok és szabadságok egyetemes tiszteletben tartására, figyelembe vették, hogy az egyének kötelességei vannak más egyének és a közösség iránt, amelyhez tartozik, és törekedni köteles az Egyezségokmányban elismert jogok előmozdítására és tiszteletben tartására, és ezért megállapodtak az alábbi cikkekben:

### **I. rész**

#### **1. Cikk**

1. Minden népnek joga van az önrendelkezésre. E jog értelmében a népek szabadon határozzák meg politikai rendszerüket és szabadon biztosítják gazdasági, társadalmi és kulturális fejlődésüket.
2. Céljai elérése érdekében minden nép - a kölcsönös előnyök elvén alapuló nemzetközi gazdasági együttműködésből és a nemzetközi jogból eredő kötelezettségeinek tiszteletben tartásával – szabadon rendelkezik természeti kincseivel és erőforrásaival. Semmilyen körülmények között sem fosztható meg valamely nép a létfenntartásához szükséges eszközeitől.
3. Az Egyezségokmányban részes államok, ideértve azokat is, amelyek önkormányzat nélküli, illetőleg gyámsági területek igazgatásáért felelősek, előmozdítják a népek önrendelkezési jogának megvalósítását, s ezt a jogot az Egyesült Nemzetek Alapokmányának rendelkezéseivel összhangban tiszteletben tartják.

### **II. rész**

#### **2. Cikk**

1. Az Egyezségokmányban részes, valamennyi állam kötelezi magát, hogy tiszteletben tartja és biztosítja a területén tartózkodó és joghatósága alá tartozó minden személy számára az Egyezségokmányban elismert jogokat, minden megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül.
2. Az Egyezségokmányban részes államok kötelezik magukat arra, hogy alkotmányos eljárásukkal és az Egyezségokmány rendelkezéseivel összhangban gondoskodnak olyan törvényhozási vagy egyéb intézkedések meghozataláról, amelyek az Egyezségokmányban elismert jogok érvényesüléséhez szükségesek, amennyiben ilyenek még nem volnának hatályban.
3. Az Egyezségokmányban részes minden állam kötelezi magát annak biztosítására, hogy
  - a) minden olyan személy, akinek az Egyezségokmányban elismert jogai vagy szabadságai sérelmet szenvednek, hatékony jogorvoslattal élhessen akkor is, ha a jogok megsértését hivatalos minőségben eljáró személyek követték el;

b) a jogorvoslattal élő személy jogai tekintetében az illetékes bírói, államigazgatási vagy törvényhozó hatóság vagy az állam jogrendszere szerint illetékes más hatóság határozzon, és fejlessze a bírói jogorvoslat lehetőségeit;

c) az illetékes hatóságok a helyállónak elismert jogorvoslatnak érvényt szerezzenek.

### **3. Cikk**

Az Egyezségokmányban részes államok kötelezik magukat, hogy az Egyezségokmányban meghatározott valamennyi polgári és politikai jog tekintetében biztosítják a férfiak és nők egyenjogúságát.

### **4. Cikk**

1. A nemzet létét fenyegető és hivatalosan kihirdetett szükségállapot idején az Egyezségokmányban részes államok az adott helyzet által szigorúan megkövetelt mértékben tehetnek olyan intézkedéseket, amelyek eltérnek az Egyezségokmányban vállalt kötelezettségeiktől, feltéve, hogy az ilyen intézkedések nem állnak ellentétben egyéb nemzetközi jogi kötelezettségeikkel és nem jelentenek kizárólag faj, szín, nem, nyelv, vallás vagy társadalmi származás alapján történő megkülönböztetést.

2. E rendelkezés alapján nem lehet eltérni a 6., 7., 8., (1. és 2. bekezdés), 11., 15., 16. és 18. Cikkktől.

3. Az Egyezségokmányban részes minden állam, amely él az eltérés jogával, az Egyesült Nemzetek Főtitkára útján haladéktalanul tájékoztatni köteles az Egyezségokmányban részes többi államot azokról az intézkedésekről, amelyekről eltért és azokról az okokról, amelyek erre készítették. További tájékoztatást kell adni ugyanezen az úton arról az időpontról, amikor az állam az ilyen eltéréseknek véget vet.

### **5. Cikk**

1. Az Egyezségokmány egyetlen rendelkezését sem lehet úgy értelmezni, hogy az jogot adna bármely államnak, csoportnak vagy személynek olyan tevékenység kifejtésére, vagy olyan cselekedetre, amely az Egyezségokmányban elismert jogok és szabadságok megsemmisítésére, vagy azoknak az Egyezségokmányban meghatározottnál nagyobb mértékben való korlátozására irányul.

2. Az Egyezségokmányban részes bármely államban törvény, egyezmény, rendelet vagy szokás által elismert, vagy azok alapján hatályban levő egyetlen alapvető emberi jog korlátozása vagy csorbítása sem engedhető meg azzal az ürüggyel, hogy az Egyezségokmány az ilyen jogokat nem, vagy csak kisebb mértékben ismeri el.

## **III. rész**

### **6. Cikk**

1. Minden emberi lénynek veleszületett joga van az életre. E jogot a törvénynek védelmeznie kell. Senkit sem lehet életétől önkényesen megfosztani.

2. Olyan országokban, amelyek a halálbüntetést nem törölték el, csak a bűncselekmény elkövetése idején hatályos törvényben meghatározott legsúlyosabb bűncselekményekért lehet kiszabni halálbüntetést, és az nem állhat ellentétben az Egyezségokmány rendelkezéseivel, sem a népirtás bűncselekményének megelőzéséről és megbüntetéséről szóló egyezménnyel. E büntetést csak az illetékes bíróság által hozott jogerős ítélet alapján lehet végrehajtani.

3. Amennyiben az élettől való megfosztás a népirtás bűncselekményét valósítja meg, egyetértés áll fenn abban a tekintetben, hogy e cikk egyetlen rendelkezése sem hatalmazza fel az Egyezségokmányban részes valamely államot arra, hogy bármilyen módon eltérjen olyan kötelezettségektől, amelyeket a népirtás megelőzéséről és megbüntetéséről szóló egyezmény rendelkezései értelmében vállalt.

4. Bármely halálra ítéltnek joga van kegyelmet vagy a büntetés megváltoztatását kérni. Közkegyelmet vagy egyéni kegyelmet minden esetben lehet adni, illetőleg a halálbüntetést minden esetben meg lehet változtatni.

5. Halálbüntetést nem lehet kiszabni a 18. életévüket be nem töltött személyek által elkövetett bűncselekmények miatt, és azt terhes nőknél nem lehet végrehajtani.

6. E cikk egyetlen rendelkezésére sem lehet hivatkozni avégett, hogy késleltessék vagy megakadályozzák a halálbüntetésnek az Egyezségokmányban részes valamely állam általi eltörlését.

#### **7. Cikk**

Senkit sem lehet kínzásnak, kegyetlen, embertelen, megalázó elbánásnak vagy büntetésnek alávetni.

Különösen tilos bárkit szabad hozzájárulása nélkül orvosi vagy tudományos kísérletnek alávetni.

#### **8. Cikk**

1. Senkit sem lehet rabszolgaságban tartani; a rabszolgaság és a rabszolga-kereskedelem minden formájában tilos.

2. Senkit sem lehet szolgaságban tartani.

3. a) Senkit sem lehet kényszer- vagy kötelező munka végzésére kötelezni;

b) ennek a bekezdésnek az a) pontját nem lehet úgy értelmezni, hogy az azokban az országokban, ahol valamely bűncselekmény miatti büntetesként kényszermunkával járó szabadságvesztést lehet kiszabni, megakadályozná az illetékes bíróság által hozott ilyen ítélettel elrendelt kényszermunka végrehajtását;

c) e bekezdés szempontjából a „kényszer- vagy kötelező munka” kifejezés nem foglalja magában:

(I) azt a b) pontban nem említett munkát vagy szolgálatot, amely rendszeresen megkövetelhető a törvényes bírói határozat alapján letartóztatásban levő vagy az ilyen határozattal feltételesen szabadlábra helyezett személytől;

(II) a katonai jellegű szolgálatot és olyan országokban, ahol a katonai szolgálat lelkiismereti okokból történő megtagadása lehetővé van téve, a köz javára végzett olyan szolgálatot, amelyet a törvény a katonai szolgálatot lelkiismereti okokból megtagadó személyektől megkövetel;

(III) a közösség életét vagy jólétét veszélyeztető sürgősségi helyzet vagy természeti csapás esetében megkívánt szolgálatot;

(IV) minden olyan munkát vagy szolgálatot, amely a rendes polgári kötelezettségek része.

#### **9. Cikk**

1. Mindenkinek joga van a szabadságra és a személyi biztonságra. Senkit sem lehet önkényesen őrizetbe venni vagy letartóztatni. Senkit sem lehet szabadságától másként, mint a törvényben meghatározott okokból és a törvényben meghatározott eljárás alapján elfofoztani.

2. Minden letartóztatott személyt letartóztatásakor tájékoztatni kell letartóztatása okairól és a legrövidebb időn belül közölni kell vele az ellene emelt vádakot.

3. Azt, akit bűncselekmény vádjával vettek őrizetbe, vagy tartóztattak le, a legrövidebb időn belül bíró, vagy a törvény értelmében bírói hatáskört gyakorló más hatósági személy elé kell állítani; az ilyen személynek joga van arra, hogy ügyében ésszerű határidőn belül tárgyalást tartsanak, vagy szabadlábra helyezték őt. Az általános szabály ne legyen az, hogy az ítélethozatalra váró személyt őrizetben kell tartani, azonban a szabadlábra helyezést függővé lehet tenni olyan biztosítékoktól, amelyek szavatolják, hogy az érintett személy a tárgyaláson,

a bírósági eljárás bármely más szakában, illetőleg adott esetben az ítélet végrehajtása céljából megjelenik.

4. Az a személy, akit szabadságától őrizetbevétel vagy letartóztatás útján fosztottak meg, jogosult a bírósághoz fordulni avégett, hogy az késedelem nélkül döntsön a fogva tartás törvényességéről és rendelje el a szabadlábra helyezését, amennyiben a fogva tartás nem törvényes.

5. Annak a személynek, aki törvénytelen letartóztatás vagy fogva tartás áldozata volt, kikényszeríthető joga van kártalanításra.

#### **10. Cikk**

1. A szabadságuktól megfosztott személyekkel emberségesen és az emberi személyiség veleszületett méltóságának tiszteletben tartásával kell bánni.

2. a) A vádlottakat, amennyiben nem állnak fenn kivételes körülmények, el kell különíteni az elítéltektől és olyan külön elbánásban kell részesíteni őket, amely megfelel annak a helyzetnek, hogy nincsenek elítélve;

b) a fiatalokú vádlottakat a felnőttektől el kell különíteni és ügyükben a lehető legrövidebb időn belül döntenit kell.

3. A büntetés-végrehajtási rendszerben olyan bánásmódot kell alkalmazni, melynek alapvető célja az elítéltek megjavítása és a társadalomban való beillesztésük elősegítése. A fiatalokú elkövetőket a felnőttektől el kell különíteni, s részükre a koruknak és a jogi helyzetüknek megfelelő elbánást kell biztosítani.

#### **11. Cikk**

Senkit nem lehet bebörtönözni kizárólag abból az okból, hogy nem képes valamely szerződéses kötelezettségének eleget tenni.

#### **12. Cikk**

1. Minden olyan személynek, aki törvényesen tartózkodik valamely állam területén, joga van e területen a szabad mozgásra és a tartózkodási helye szabad megválasztására.

2. Mindenki szabadon elhagyhat bármely országot, ideértve saját országát is.

3. A fent említett jogok csak a törvényben meghatározott olyan korlátozásoknak vethetők alá, amelyek az állam biztonságának, a közrendnek, a közegészségügynek, a közérkölcnek, valamint mások jogainak és szabadságainak a védelme érdekében szükségesek, és amelyek összhangban vannak az Egyezségokmányban elismert egyéb jogokkal.

4. Senkit nem lehet önkényesen megfosztani attól a jogától, hogy saját országába beléphessen.

#### **13. Cikk**

Az Egyezségokmányban részes valamely állam területén jogosan tartózkodó külföldit csak a törvénynek megfelelően hozott határozat alapján lehet kiutasítani, és feltéve, hogy kényszerítő állambiztonsági okok nem szólnak ellene, lehetővé kell tenni számára, hogy előterjeszthesse azokat az érveket, melyek a kiutasítása ellen szólnak és azt, hogy ügyét az illetékes hatóság vagy e hatóság által külön e célra kijelölt egy, vagy több személy felülvizsgálja és hogy az eljárásban képviseltethesse magát.

#### **14. Cikk**

1. A bíróság előtt mindenki egyenlő. Mindenkinek joga van ahhoz, hogy az ellene emelt bármely vádat, vagy valamely perben a jogait és kötelességeit a törvény által felállított független és pártatlan bíróság igazságos és nyilvános tárgyaláson bírálja el. A sajtót és a nyilvánosságot ki lehet zárni a tárgyalás egy részéről vagy az egész tárgyalásról mind erkölcsi okokból, a demokratikus társadalom közrendjének, vagy az állam biztonságának védelme érdekében, mindakkor, amikor a felek magánéletének érdekei azt követelik, mind pedig a

bíróság által feltétlenül szükségesnek ítélt mértékben, az olyan különleges körülmények fennállása esetén, amikor a nyilvánosság ártana az igazságszolgáltatás érdekeinek; azonban minden büntető vagy polgári ügyben hozott ítéletet nyilvánosan kell kihirdetni, kivéve, ha a fiatakorúak érdekei mást kívánnak, vagy ha az eljárás házassági jogvitára vagy gyermekek gyámságára vonatkozik.

2. Bűncselekmény elkövetésével vádolt minden személynek joga van arra, hogy ártatlannak tekintéséig mindaddig, amíg bűnösségét a törvény szerint be nem bizonyították.

3. Az ellene emelt vád elbírálásakor mindenkinek teljes és egyenlő joga van legalább a következő biztosítékokra:

a) a legrövidebb határidőn belül egy általa értett nyelven részletesen tájékoztassák az ellene emelt vád természetéről és okáról;

b) megfelelő idővel és lehetőséggel rendelkezék védelme előkészítésére és az általa választott védővel való érintkezésre;

c) indokolatlan késedelem nélkül tárgyalják az ügyét;

d) a tárgyaláson személyesen jelen lehessen, személyesen vagy az általa választott védő útján védekezhessék; amennyiben védője nincsen, tájékoztassák a védő választására vonatkozó jogáról; és minden olyan esetben, ha az igazság érdekei ezt megkövetelik, hivatalból védőt rendeljenek ki számára, éspedig ingyenesen, amennyiben nem rendelkezik a védő díjazásához szükséges anyagi eszközökkel;

e) kérdéseket intézhessen vagy intéztethessen az ellene valló tanúkhöz, és a mellette valló tanúk ugyanolyan feltételek mellett jelenhessenek meg és legyenek meghallgathatók, mint az ellene valló tanúk;

f) díjmentesen vehessen igénybe tolmácsot, amennyiben nem érti vagy nem beszél a tárgyaláson használt nyelvet;

g) ne lehessen kényszeríteni arra, hogy saját maga ellen tanúskodjék vagy beismerje bűnösségét.

4. A fiatakorú személyek esetében az eljárásnak figyelemmel kell lennie az életkorukra és az átnevelésükhöz fűződő érdekekre.

5. Bűncselekmény elkövetésében bűnösnek nyilvánított minden személynek joga van arra, hogy bűnösnek nyilvánítását és elítélését felsőbb bíróság a törvénynek megfelelően felülvizsgálja.

6. Amikor valakit bűncselekmény elkövetése miatt jogerősen elítélnék és ezt követően az elítélését hatályon kívül helyezik vagy kegyelemben részesítik azért, mert egy új vagy újonnan feltárt tény azt bizonyítja, hogy téves döntés született, azt a személyt, aki ilyen elítélés következtében büntetést állt ki, a törvénynek megfelelően kártalanítani kell, kivéve ha bizonyítást nyer az, hogy a nem ismert ténynek kellő időben való fel nem tárása teljesen vagy részben neki róható fel.

7. Senkivel szemben sem lehet büntetőeljárást indítani vagy büntetést kiszabni olyan bűncselekmény miatt, amely miatt az adott ország törvényének és büntetőeljárásának megfelelően jogerős ítélettel már elítélték vagy felmentették.

## **15. Cikk**

1. Senkit sem lehet bűnösnek nyilvánítani olyan cselekmény vagy mulasztás miatt, amely az elkövetés idején sem a belső-, sem a nemzetközi jog értelmében nem volt bűncselekmény. Ugyanígy nem lehet súlyosabb büntetést kiszabni annál, mint amely a bűncselekmény elkövetése idején alkalmazható volt. Amennyiben a bűncselekmény elkövetése után a törvény enyhébb büntetés alkalmazását rendelte el, ennek előnyeit az elkövető javára érvényesíteni kell.



2. E cikk egyetlen rendelkezése sem akadályozza valamely személy bíróság elé állítását és elítélését olyan cselekmény vagy mulasztás miatt, amely az elkövetés idején a nemzetek közössége által elismert általános jogelvek alapján bűncselekménynek minősült.

#### **16. Cikk**

Mindenkinek joga van arra, hogy mindenütt jogképesnek ismerjék el.

#### **17. Cikk**

1. Senkit sem lehet alávetni a magánéletével, családjával, lakásával vagy levelezésével kapcsolatban önkényes vagy törvénytelen beavatkozásnak, sem pedig a becsülete és jó hírneve elleni jogtalan támadásnak.

2. Ilyen beavatkozás vagy támadás ellen mindenkinek joga van a törvény védelmére.

#### **18. Cikk**

1. Mindenkinek joga van a gondolat, a lelkiismeret és a vallás szabadságára. Ez a jog magában foglalja a vallás vagy meggyőződés szabad megválasztását vagy elfogadását és azt a szabadságot, hogy vallását vagy meggyőződését vallásos cselekmények és szertartások végzése útján akár egyénileg, akár másokkal együttesen nyilvánosan vagy magánkörben kinyilváníthassa, gyakorolhassa és taníthassa.

2. Senkit sem lehet olyan kényszernek alávetni, amely csorbítaná azt a szabadságát, hogy saját vallása vagy meggyőződése legyen, vagy hogy ilyent elfogadjon.

3. A vallás vagy meggyőződés kinyilvánításának szabadságát csak a törvényben megállapított olyan korlátozásoknak lehet alávetni, amelyek a közbiztonság, a rend, a közegészség, az erkölcs, vagy mások alapvető jogai és szabadságai védelmének érdekében szükségesek.

4. Az Egyezségokmány részes államai kötelezik magukat a szülők és adott esetben a törvényes gyámok ama szabadságának tiszteletben tartására, hogy - gyermekeik vallásos és erkölcsi nevelését saját meggyőződésüknek megfelelően biztosítsák.

#### **19. Cikk**

1. Nézetei miatt senki sem zaklatható.

2. Mindenkinek joga van a szabad véleménynyilvánításra; ez a jog magában foglalja mindenfajta adat és gondolat határokon való tekintet nélküli - szóban, írásban, nyomtatásban, művészi formában vagy bármilyen más tetszése szerinti módon történő - keresésének, megismerésének és terjesztésének a szabadságát is.

3. Az e cikk 2. bekezdésében meghatározott jogok gyakorlása különleges köteleességekkel és felelősséggel jár. Ennélfogva az bizonyos korlátozásoknak vethető alá, ezek azonban csak olyanok lehetnek, amelyeket a törvény kifejezetten megállapít és amelyek

a) mások jogainak vagy jó hírnevének tiszteletben tartása, illetőleg

b) az állambiztonság vagy a közrend, a közegészség vagy a közerkölcs védelme érdekében szükségesek.

#### **20. Cikk**

1. Minden háborús propagandát törvényben kell megtiltani.

2. Törvényben kell megtiltani a nemzeti, faji vagy vallási gyűlölet bármilyen hirdetését, amely megkülönböztetésre, ellenségeskedésre vagy erőszakra izgat.

#### **21. Cikk**

A békés gyülekezés jogát el kell ismerni. E jog gyakorlását csak a törvényben megállapított olyan korlátozásoknak lehet alávetni, amelyek egy demokratikus társadalomban az állam biztonsága, a közbiztonság és a közrend, illetőleg a közegészség, a közerkölcs vagy mások jogai és szabadsága védelme érdekében szükségesek.

## **22. Cikk**

1. Mindenkinek joga van a másokkal való szabad társulásra, ideértve azt a jogot, hogy érdekei védelme céljából szakszervezeteket alakítson, illetőleg azokhoz csatlakozzon.

2. E jog gyakorlását csak a törvényben megállapított olyan korlátozásoknak lehet alávetni, amelyek egy demokratikus társadalomban az állam biztonsága, a közbiztonság és a közrend, illetőleg a közegészség, a közérkölcös vagy mások jogai és szabadságai védelme érdekében szükségesek. E cikk nem akadályozza, hogy e jogoknak a fegyveres erők és a rendőrség tagjai által történő gyakorlását törvényes korlátozásnak vessék alá.

3. E cikk egyetlen rendelkezése sem jogosítja fel a Nemzetközi Munkaügyi Szervezetnek az egyesülési szabadságról és a szervezkedési jog védelméről szóló 1948. évi egyezményében részes államokat olyan törvényhozási intézkedésekre, vagy a törvény oly módon való alkalmazására, amely csorbítja az említett egyezményben meghatározott biztosítékokat.

## **23. Cikk**

1. A család a társadalom természetes és alapvető egysége és joga van a társadalom és az állam védelmére.

2. A házasságkötésre alkalmas korban levő férfiak és nők házasságkötési és családalapítási jogát el kell ismerni.

3. Házasságot csak a házasulandók szabad és teljes beleegyezése alapján lehet kötni.

4. Az Egyezségokmányban részes államok megfelelő lépéseket tesznek annak biztosítására, hogy a házasfelek jogai és kötelességei a házasság fennállása alatt és felbontása esetén egyenlők legyenek. A házasság felbontása esetén rendelkezni kell a gyermekek szükséges védelméről.

## **24. Cikk**

1. Minden gyermeknek fajra, színre, nemre, nyelvre, vallásra, nemzeti vagy társadalmi eredetre, vagyonra vagy születésre való tekintet nélkül joga van arra a védelemre, amelyet őt kiskorú állapota folytán a családja, a társadalom és az állam részéről megilleti.

2. Minden gyermeket közvetlenül születése után anyakönyvezni kell és nevet kell neki adni.

3. Minden gyermeknek joga van arra, hogy állampolgárságot szerezzen.

## **25. Cikk**

Minden állampolgárnak a 2. Cikkben említett megkülönböztetések, illetőleg ésszerűtlen korlátozások nélkül joga és lehetősége van arra, hogy

a) a közügyek vitelében közvetlenül vagy szabadon választott képviselők útján részt vegyen;

b) szavazzon és megválasztható az általános és egyenlő választójog alapján, titkos szavazással tartott olyan valódi és rendszeres választásokon, amelyek biztosítják a választók akaratának szabad kifejezését;

c) az egyenlőség általános feltételei alapján hazájában közhivatali tisztséget viselhessen.

## **26. Cikk**

A törvény előtt minden személy egyenlő és minden megkülönböztetés nélkül joga van egyenlő törvényes védelemre. Erre tekintettel a törvénynek minden megkülönböztetést tiltania kell és minden személy számára egyenlő és hatékony védelmet kell biztosítania bármilyen megkülönböztetés ellen, mint amilyen például a faj, szín, nem, nyelv, vallás, politikai vagy egyéb vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy más helyzet alapján történő megkülönböztetés.

## **27. Cikk**

Olyan államokban, ahol nemzeti, vallási vagy nyelvi kisebbségek élnek, az ilyen kisebbségekhez tartozó személyektől nem lehet megtagadni azt a jogot, hogy csoportjuk más tagjaival

együttesen saját kultúrájuk legyen, hogy saját vallásukat vallják és gyakorolják, vagy hogy saját nyelvüket használják.

#### **IV. rész**

##### **28. Cikk**

1. Meg kell alakítani az Emberi Jogok Bizottságát (az Egyezségokmány további szövegében: „Bizottság”).

A Bizottság tizennyolc tagból áll és az alábbiakban meghatározott feladatokat látja el.

2. A Bizottság az Egyezségokmányban részes államok olyan állampolgáraiból alakul, akiknek kiváló erkölcsi tulajdonságaik vannak és elismerten tájékozottak az emberi jogok területén, figyelembe véve azt is, hogy előnyös, ha néhány olyan személy is részt vesz a Bizottság munkájában, akinek jogi tapasztalatai vannak.

3. A Bizottság tagjait választják, s azok személyes minőségükben járnak el.

##### **29. Cikk**

1. A Bizottság tagjait az Egyezségokmányban részes államok által erre a célra jelölt, a 28. Cikkben meghatározott tulajdonságokkal rendelkező személyek névjegyzéke alapján titkos szavazással választják.

2. Az Egyezségokmányban részes minden állam legfeljebb két személyt jelölhet. E személyeknek a jelölő állam állampolgárainak kell lenniük.

3. Ugyanaz a személy ismét jelölhető.

##### **30. Cikk**

1. Az első választást legkésőbb az Egyezségokmány hatálybalépését követő hat hónapon belül meg kell tartani.

2. A 34. Cikk szerint bejelentett üresedés esetén történő választást kivéve, a Bizottságba való bármely választás időpontja előtt legalább négy hónappal, az Egyesült Nemzetek Főtitkára írásban felhívja az Egyezségokmányban részes államokat, hogy három hónapon belül közöljék a Bizottság tagjaként ajánlott jelöltjeiket.

3. Az Egyesült Nemzetek Főtitkára az ily módon jelölt személyekről betűrendes névjegyzéket készít, feltüntetve az e személyeket jelölő részes államokat, és a névjegyzéket legkésőbb a választás időpontja előtt egy hónappal megküldi az Egyezségokmányban részes államoknak.

4. A Bizottság tagjait az Egyezségokmányban részes államoknak az Egyesült Nemzetek Főtitkára által az Egyesült Nemzetek székhelyére összehívott értekezleten választják meg. Az értekezleten, melynek határozatképességéhez a jelen Egyezségokmányban részes államok kétharmadának részvétele szükséges, a Bizottságba beválasztottnak azokat a jelölteket kell tekinteni, akik a legtöbb szavazatot, valamint a részes államok jelenlevő és szavazó képviselői szavazatainak abszolút többségét elnyerték.

##### **31. Cikk**

1. Ugyanannak az államnak csak egy állampolgára lehet a Bizottság tagja.

2. A Bizottság megválasztása során figyelmet kell fordítani a tagság méltányos földrajzi megoszlására, valamint a civilizáció különböző formáinak és a fő jogrendszereknek a képviselőire.

##### **32. Cikk**

1. A Bizottság tagjait négy évre választják. A tagok újrjelölés esetén újra választhatók. Az első választás alkalmával megválasztott tagok közül kilencnek megbízatása két év elteltével megszűnik; ennek a kilenc tagnak a nevét nyomban az első választást követően a 30. Cikk 4. bekezdésében megjelölt értekezlet elnöke sorshúzás útján állapítja meg.

2. A megbízatás időtartamának lejártá után a választásokat az Egyezségokmány e részében foglalt előző cikkeknek megfelelően kell megtartani.

### **33. Cikk**

1. Amennyiben a Bizottság egy tagja, a Bizottság többi tagjának egyhangú véleménye szerint feladatait bármilyen okból - az ideiglenes jellegű távollét esetét kivéve - nem látja el, a Bizottság elnöke ezt közli az Egyesült Nemzetek Főtitkárával, aki ennek a tagnak a helyét megüresedettnek nyilvánítja.

2. A Bizottság valamely tagjának elhunytá vagy lemondása esetén, az elnök haladéktalanul értesíti az Egyesült Nemzetek Főtitkárát, aki a tagsági helyet az elhalálozásnak, vagy lemondás hatálybalépésének időpontjától megüresedettnek nyilvánítja.

### **34. Cikk**

1. Amennyiben valamely tagsági helyet a 33. Cikk értelmében megüresedettnek nyilvánítanak, és a pótlandó tag megbízatása a megüresedettnek nyilvánítás időpontjától számított hat hónapon belül nem jár le, az Egyesült Nemzetek Főtitkára erről értesíti az Egyezségokmányban részes államokat, amelyek a megüresedett tagsági hely betöltése céljából kéthónapos határidő alatt a 29. Cikknek megfelelően jelöléseket terjeszthetnek elő.

2. Az Egyesült Nemzetek Főtitkára betűrendes névjegyzéket készít az ily módon jelölt személyekről s azt közli az Egyezségokmányban részes államokkal. A megüresedett tagsági helyre a választást az Egyezségokmány e részében foglalt vonatkozó rendelkezések szerint kell megtartani.

3. A Bizottságnak az a tagja, akit a 33. Cikk értelmében megüresedettnek nyilvánított tagsági helyre választottak meg, addig az időpontig marad tagja a Bizottságnak, ameddig a megüresedett bizottsági helyet betöltött tag megbízása e cikk értelmében megszűnt volna.

### **35. Cikk**

A Bizottság tagjai az Egyesült Nemzetek Közgyűlésének jóváhagyásával az Egyesült Nemzetek anyagi eszközeinek terhére, a Közgyűlés által a Bizottság feladatkörének fontosságára való tekintettel megállapított módozatok és feltételek szerint fizetést kapnak.

### **36. Cikk**

Az Egyesült Nemzetek Főtitkára a Bizottság rendelkezésére bocsátja azt a személyzetet és azokat az anyagi eszközöket, amelyek az Egyezségokmány által a Bizottságra ruházott feladatok hatékony ellátásához szükségesek.

### **37. Cikk**

1. Az Egyesült Nemzetek Főtitkára a Bizottság első ülését az Egyesült Nemzetek székhelyére hívja össze.

2. Az első ülést követően a Bizottság az eljárási szabályaiban meghatározott időközökben ül össze.

3. A Bizottság rendszerint az Egyesült Nemzetek székhelyén, vagy az Egyesült Nemzetek genfi Hivatalában ülésezik.

### **38. Cikk**

A Bizottság minden tagja hivatalba lépése előtt a Bizottság nyílt ülésén ünnepélyes kötelezettséget tartozik vállalni arra, hogy feladatait pártatlanul és lelkiismeretesen látja el.

### **39. Cikk**

1. A Bizottság tisztségviselőit kétévi időtartamra választja meg. A tisztségviselők újraválaszthatók.

2. A Bizottság maga állapítja meg eljárási szabályait, azonban e szabályoknak, egyebek között, tartalmazniuk kell az alábbiakat:

a) a határozatképességhez tizenkét tag jelenléte szükséges;

b) a Bizottság határozatait a jelenlevő tagok többségének szavazatával hozza.

#### **40. Cikk**

1. Az Egyezségokmányban részes államok kötelezik magukat, hogy az Egyezségokmányban elismert jogok érvényesítése érdekében elfogadott intézkedéseikről és e jogok gyakorlásában elért előrehaladásról jelentéseket terjesztenek elő, és pedig:

a) az Egyezségokmánynak az adott államra vonatkozó hatálybalépéstől számított egy éven belül és

b) ezt követően minden olyan alkalommal, amikor erre a Bizottság felkéri őket.

2. Minden jelentést az Egyesült Nemzetek Főtitkára elé kell terjeszteni, aki azokat a Bizottságnak megvizsgálás céljából megküldi. A jelentéseknek rá kell mutatniuk az Egyezségokmány végrehajtását érintő esetleges körülményekre és nehézségekre.

3. Az Egyesült Nemzetek Főtitkára a Bizottsággal történő tanácskozás után megküldheti az érdekelt szakosított intézményeknek a jelentések olyan részeinek másolatát, amelyek illetékességükbe tarthatnak.

4. A Bizottság az Egyezségokmányban részes államok által előterjesztett jelentéseket tanulmányozza. A Bizottság a saját jelentéseit és az általa szükségesnek látott általános észrevételeit eljuttatja a részes államokhoz. A Bizottság a Gazdasági és Szociális Tanácsnak is megküldheti ezeket az észrevételeket az Egyezségokmányban részes államoktól kapott jelentések másolataival együtt.

5. Az Egyezségokmányban részes államok az ennek a cikknek a 4. bekezdése alapján tett észrevételekkel kapcsolatos megjegyzéseiket megküldhetik a Bizottságnak.

#### **41. Cikk**

1. Az Egyezségokmányban részes bármelyik állam e cikk alapján bármikor kijelentheti, hogy elismeri a Bizottság arra vonatkozó illetékességét, hogy az átvegyen és megvizsgáljon olyan bejelentéseket, amelyekben valamely részes állam azt állítja, hogy egy másik részes állam nem teljesíti az Egyezségokmányban foglalt kötelezettségeit. Az ennek a cikknek az alapján történő bejelentéseket csak az esetben lehet elfogadni és megtárgyalni, ha azok olyan részes államtól származnak, amely kijelentette, hogy saját magára nézve elismeri a Bizottság illetékességét. A Bizottság nem vesz át olyan bejelentést, amelyben olyan részes állam érdekelt, amely nem tett ilyen kijelentést. Az ennek a cikknek az alapján kapott bejelentések tekintetében az alábbi eljárást kell alkalmazni:

a) Amennyiben az Egyezségokmányban részes valamely állam úgy véli, hogy valamely más részes állam

nem hajtja végre az Egyezségokmány rendelkezéseit, írásos bejelentéssel felhívhatja erre ennek a részes államnak a figyelmét. A bejelentés átvételétől számított három hónapon belül az átvevő állam a bejelentést tevő állammal írásban közli az ügy tisztázására szolgáló magyarázatot vagy más nyilatkozatot, amelynek a szükséges és célszerű mértékben magában kell foglalnia az adott államban már igénybe vett, folyamatban levő, vagy nyitva álló eljárásokra, illetőleg jogorvoslatokra történő utalásokat.

b) Amennyiben attól az időponttól számított hat hónapon belül, amikor az eredeti bejelentést a címzett állam megkapta, az ügy nem rendeződik mindkét részes állam megaláztatására, mindkét államnak joga van az ügyet a Bizottság elé terjeszteni a Bizottsághoz és a másik érdekelt államhoz intézett értesítés útján.

c) A Bizottság az eléje terjesztett ügygel csak azután foglalkozik, miután meggyőződött arról, hogy a nemzetközi jog általánosan elismert elveivel összhangban minden rendelkezésre álló belső jogorvoslatot igénybe vettek és kimerítettek. Ez a szabály nem alkalmazandó, ha a jogorvoslati eljárások az ésszerű időn túl elhúzódnának.

d) A Bizottság az e cikk alapján előterjesztett bejelentéseket zárt ülésen tárgyalja.

e) A c) pont rendelkezéseinek fenntartása mellett a Bizottság jószolgálatával az érdekelt részes államok rendelkezésére áll abból a célból, hogy az ügyet az Egyezségokmányban elismert emberi jogok és alapvető szabadságok tiszteletben tartása alapján barátságos megoldással rendezzék.

f) A Bizottság bármely eléje terjesztett ügyben felkérheti a b) pontban említett érdekelt részes államokat arra, hogy számára minden szükséges tájékoztatást megadjanak.

g) A b) pontban említett érdekelt részes államoknak joguk van arra, hogy képviseltessék magukat az ügynek a Bizottságban történő tárgyalása során és hogy szóban vagy írásban, illetőleg mindkét módon észrevételeket tegyenek.

h) A Bizottság a b) pontban meghatározott értesítés átvételétől számított tizenkét hónapon belül jelentést készít:

(I) amennyiben az e) pont rendelkezéseinek megfelelően megoldás jött létre, a Bizottság jelentését a tények és az elért megoldás rövid ismertetésére korlátozza;

(II) amennyiben az e) pont rendelkezéseinek megfelelő megoldás nem jött létre, a Bizottság jelentését a tények rövid ismertetésére korlátozza; az érdekelt részes államok által előterjesztett írásbeli és szóbeli észrevételeket tartalmazó jegyzőkönyvet csatolja a jelentéshez. A jelentést az érdekelt részes államokkal minden ügyben közölni kell.

2. E cikk rendelkezései akkor lépnek hatályba, amikor az Egyezségokmányban részes tíz állam megtette az ennek a cikknek az 1. bekezdése szerinti nyilatkozatot. E nyilatkozatokat az Egyesült Nemzetek Főtitkáránál kell letétbe helyezni, aki azok másolatát megküldi a többi részes államnak. Az ilyen nyilatkozatokat a Főtitkárhoz címzett közlés útján bármikor vissza lehet vonni. A visszavonás nem akadályozza az olyan ügy megtárgyalását, amely az ennek a cikknek az alapján már megtett bejelentés tárgya; a nyilatkozatát visszavonó részes államtól semmilyen további bejelentést nem lehet elfogadni azután, hogy a Főtitkár megkapta a nyilatkozat visszavonásáról szóló értesítését, hacsak az érdekelt részes állam újabb nyilatkozatot nem tesz.

#### **42. Cikk**

1. a) Amennyiben a 41. Cikk értelmében a Bizottság elé terjesztett ügyben az érdekelt részes államokat kielégítő megoldás nem jött létre, a Bizottság az érdekelt részes államok előzetes hozzájárulásával eseti Békéltető Bizottságot jelölhet ki (a továbbiakban: „Békéltető Bizottság”). A Békéltető Bizottság jószolgálatával az érdekelt részes államok rendelkezésére áll abból a célból, hogy az ügyben az Egyezségokmány tiszteletben tartása alapján barátságos megoldásra jussanak.

b) A Békéltető Bizottság az érdekelt részes államok egyetértésével kijelölt öt tagból áll. Amennyiben az érdekelt részes államok három hónapon belül nem jutnak egyetértésre a Békéltető Bizottság egészének vagy egy részének összetétele tekintetében, a Békéltető Bizottságnak azokat a tagjait, akikre vonatkozóan egyetértés nem jött létre, a Bizottság választja meg tagjai közül, kétharmad szótöbbséggel titkos szavazás útján.

2. A Békéltető Bizottság tagjai személyes minőségükben járnak el. Nem lehetnek az érdekelt részes államok, vagy olyan állam állampolgárai, amely nem részese az Egyezségokmánynak, sem pedig olyan részes állam állampolgárai, amely nem tett a 41. Cikk szerinti nyilatkozatot.

3. A Békéltető Bizottság elnököt választ és megállapítja eljárási szabályait.

4. A Békéltető Bizottság üléseit rendszerint az Egyesült Nemzetek székhelyén, vagy az Egyesült Nemzetek genfi Hivatalában tartja. Az üléseket azonban olyan egyéb megfelelő helyen is meg lehet tartani, amelyet a Békéltető Bizottság az Egyesült Nemzetek Főtitkárával és az érdekelt részes államokkal történt tanácskozás után meghatároz.

5. A 36. Cikk alapján felállított Titkárság az ennek a cikknek az alapján létesített Békéltető Bizottságoknak is a rendelkezésére áll.

6. A Bizottság által átvett és összegyűjtött tájékoztatásokat a Békéltető Bizottság rendelkezésére kell bocsátani, amely felhívhatja az érdekelt részes államokat a szükséges kiegészítő tájékoztatások megadására.

7. Miután a Békéltető Bizottság az ügyet teljes egészében megvizsgálta, de legfeljebb az ügynek az eléje terjesztését követő tizenkét hónap elteltével, jelentést intéz a Bizottság elnökéhez, aki azt közli az érdekelt részes államokkal:

a) Amennyiben a Békéltető Bizottság az ügy megvizsgálását nem képes tizenkét hónapon belül befejezni, jelentését annak rövid ismertetésére korlátozza, hogy mennyire jutott a kérdés vizsgálatában.

b) Amennyiben az ügyben az Egyezségokmányban elismert emberi jogok tiszteletben tartása alapján barátságos megoldás jött létre, a Békéltető Bizottság a jelentését a tényeknek és az elért megoldásoknak az ismertetésére korlátozza.

c) Amennyiben a b) pont értelmében megoldás nem jött létre, a Békéltető Bizottság jelentésének tartalmaznia kell az érdekelt részes államok közötti vitás ügyre vonatkozó valamennyi ténykérdéssel kapcsolatos következtetéseit, valamint az ügy barátságos rendezésének lehetőségeire vonatkozó megállapításait. E jelentésnek magában kell foglalnia az érdekelt részes államok írásbeli észrevételeit és a szóbeli észrevételeiket tartalmazó jegyzőkönyvet is.

d) Amennyiben a Békéltető Bizottság jelentését a c) pont alapján terjeszti elő, az érdekelt részes államok e jelentés átvételétől számított három hónapon belül tájékoztatják a Bizottság elnökét arról, hogy elfogadják-e a Békéltető Bizottság jelentésében foglaltakat.

8. E cikk rendelkezései nem érintik a Bizottságnak a 41. Cikkben meghatározott kötelezettségeit.

9. Az érdekelt részes államok egyenlően viselik a Békéltető Bizottság tagjainak összes költségeit, az Egyesült Nemzetek Főtitkárának becslése alapján megállapított előirányzatnak megfelelően.

10. Az Egyesült Nemzetek Főtitkára szükség esetén jogosult fedezni a Békéltető Bizottság tagjainak költségeit, még mielőtt az érdekelt részes államok az e cikk 9. bekezdésének megfelelően megtérítenék azokat.

#### **43. Cikk**

A Bizottságnak és az eseti Békéltető Bizottságnak a 42. Cikk szerint kijelölt tagjai jogosultak az Egyesült Nemzetek kiküldött szakértőit megillető mindazokra a könnyítésekre, kiváltságokra és mentességekre, amelyeket az Egyesült Nemzetek kiváltságairól és mentességeiről szóló egyezmény vonatkozó részei meghatároznak.

#### **44. Cikk**

Az Egyezségokmány végrehajtására vonatkozó rendelkezések nem érintik azokat az eljárásokat, amelyeket az emberi jogok területén az Egyesült Nemzetek Szervezetét, valamint szakosított intézményeit létesítő okmányok és ezek egyezményei állapítanak meg és nem akadályozzák az Egyezségokmányban részes államokat abban, hogy vitáikat a közöttük hatályban levő általános vagy különös nemzetközi megállapodásokban meghatározott más eljárás igénybevétele útján oldják meg.

#### **45. Cikk**

A Bizottság működéséről a Gazdasági és Szociális Tanács útján évenként jelentést tesz a Közgyűlésnek.

## **V. rész**

### **46. Cikk**

Az Egyezségokmány egyetlen rendelkezését sem lehet úgy értelmezni, hogy az csorbítaná az Egyesült Nemzetek Alapokmányának és a szakosított intézmények alapszabályzatainak azokat a rendelkezéseit, amelyek meghatározzák az Egyesült Nemzetek különböző szerveinek és szakosított intézményeinek az Egyezségokmányban érintett kérdésekkel kapcsolatos felelősségét.

### **47. Cikk**

Az Egyezségokmány egyetlen rendelkezését sem lehet úgy értelmezni, hogy az csorbítaná a népek veleszületett jogát arra, hogy teljes mértékben és szabadon élvezzék és felhasználják természeti kincseiket és erőforrásaikat.

## **VI. rész**

### **48. Cikk**

1. Az Egyezségokmányt az Egyesült Nemzetek tagállamai, illetőleg bármely szakosított intézményének tagállamai, a Nemzetközi Bíróság Alapszabályában részes államok, valamint azok az államok írhatják alá, amelyeket az Egyesült Nemzetek Közgyűlése felkért arra, hogy az Egyezségokmányban részesek legyenek.

2. Az Egyezségokmányt meg kell erősíteni. A megerősítő okiratokat az Egyesült Nemzetek Főtitkáránál kell letétbe helyezni.

3. Az Egyezségokmányhoz az ennek a cikknek az 1. bekezdésében megjelölt bármely állam csatlakozhat.

4. Az Egyezségokmányhoz való csatlakozás a csatlakozási okiratnak az Egyesült Nemzetek Főtitkáránál való letétbehelyezésével történik.

5. Az Egyesült Nemzetek Főtitkára azokat az államokat, amelyek az Egyezségokmányt aláírták vagy ahhoz csatlakoztak, értesíti az egyes megerősítő vagy csatlakozási okiratok letétbehelyezéséről.

### **49. Cikk**

1. Az Egyezségokmány a harmincötödik megerősítő vagy csatlakozási okiratnak az Egyesült Nemzetek Főtitkáránál történt letétbe helyezését követő három hónap elteltével lép hatályba.

2. Annak az államnak a tekintetében, amely az Egyezségokmányt a harmincötödik megerősítő vagy csatlakozási okirat letétbe helyezése után erősíti meg vagy csatlakozik ahhoz, az Egyezségokmány megerősítő vagy csatlakozási okirata letétbe helyezésétől számított három hónap elteltével lép hatályba.

### **50. Cikk**

Az Egyezségokmány rendelkezései a szövetségi államok minden részére bármiféle korlátozás vagy kivétel nélkül kiterjednek.

### **51. Cikk**

1. Az Egyezségokmányban részes bármely állam módosítást javasolhat, s annak szövegét megküldheti az Egyesült Nemzetek Főtitkárának. Az Egyesült Nemzetek Főtitkára minden módosítási javaslatot eljuttat az Egyezségokmányban részes államokhoz azzal a kérelemmel, hogy közöljék vele, kívánják-e a részes államok értekezletének összehívását a javaslat megtárgyalása és szavazásra bocsátása céljából. Amennyiben a részes államok legalább egyharmada az értekezlet összehívása mellett nyilatkozik, az Egyesült Nemzetek Főtitkára az Egyesült Nemzetek égisze alatt összehívja az értekezletet. Az értekezleten jelenlevő és szavazó részes államok többsége által elfogadott módosítást jóváhagyás céljából az Egyesült Nemzetek Közgyűlése elé kell terjeszteni.



2. A módosítás akkor lép hatályba, ha azt a Közgyűlés jóváhagyta és az Egyezségokmányban részes államok kétharmados többsége a vonatkozó alkotmányos eljárásának megfelelően elfogadta.

3. A hatályba lépett módosítás az azt elfogadó részes államokat kötelezi, a többi részes államot továbbra is a jelen Egyezségokmány rendelkezései, valamint az általuk korábban elfogadott módosítások kötelezik.

#### **52. Cikk**

Az Egyesült Nemzetek Főtitkára a 48. Cikk 5. bekezdésében előírt értesítésektől függetlenül, az ugyanannak a cikknek az 1. bekezdésében meghatározott államokat tájékoztatja:

a) a 48. Cikk alapján történt aláírásokról, megerősítésekről és csatlakozásokról;

b) az Egyezségokmány a 49. Cikk szerinti hatálybalépésének, valamint az 51. Cikk alapján végrehajtott módosítások hatálybalépésének időpontjáról.

#### **53. Cikk**

1. Az Egyezségokmányt, amelynek angol, francia, kínai, orosz és spanyol szövege egyaránt hiteles, az Egyesült Nemzetek levéltárában kell elhelyezni.

2. Az Egyesült Nemzetek Főtitkára az Egyezségokmány hiteles másolatát megküldi a 48. Cikkben említett államoknak.”

3. §2 A Magyar Népköztársaság a megerősítő okirat letétbe helyezésekor az alábbi nyilatkozatot tette: „A Magyar Népköztársaság Elnöki Tanácsa kijelenti, hogy a Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya 48. Cikkének 1. és 3. bekezdése ellentétben áll az Egyezségokmány egyetemes jellegével. Az államok szuverén egyenlőségének alapelvéből következik az a követelmény, hogy az Egyezségokmányt minden állam megkülönböztetés és korlátozás nélkül részesévé válhassék.”

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=97600008.TVR>

Letöltés: 2018. 10. 15.

### 3-sz. melléklet: A Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya

„Az Egyezségokmányban részes államok tekintetbe vették, hogy az Egyesült Nemzetek Alapokmányában meghirdetett elveknek megfelelően az emberi közösség valamennyi tagja veleszületett méltóságának, valamint egyenlő és elidegeníthetetlen jogainak az elismerése a szabadság, az igazságosság és a világ béke alapja, *felismerték azt*, hogy ezek a jogok az emberi lény veleszületett méltóságából erednek, *felismerték*, hogy az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatának megfelelően a félelemtől és a nélkülözéstől mentes szabad emberi lények eszménye csak akkor valósítható meg, ha olyan feltételeket hoznak létre, amelyek révén mindenki élvezheti gazdasági, szociális és kulturális jogait, úgyszintén polgári és politikai jogait is, *tekintetbe vették* az államoknak az Egyesült Nemzetek Alapokmányából folyó kötelezettségét az emberi jogok és szabadságok egyetemes tiszteletben tartásának előmozdítására, *figyelembe vették*, hogy az egyénnek kötelességei vannak más egyének és a közösség iránt, amelyhez tartozik, és törekedni köteles az Egyezségokmányban elismert jogok előmozdítására és tiszteletben tartására, és ezért *megállapodtak* az alábbi cikkekben:

#### **I. rész**

##### **1. Cikk**

1. Minden népnek joga van az önrendelkezésre. E jog értelmében a népek szabadon határozzák meg politikai rendszerüket és szabadon biztosítják gazdasági, társadalmi és kulturális fejlődésüket.
2. Céljai elérése érdekében minden nép - a kölcsönös előnyök elvén alapuló nemzetközi gazdasági együttműködésből és a nemzetközi jogból eredő kötelezettségeinek a tiszteletben tartásával – szabadon rendelkezik természeti kincseivel és erőforrásaival. Semmilyen körülmények között sem fosztható meg valamely nép a létfenntartásához szükséges eszközeitől.
3. Az Egyezségokmányban részes államok, ideértve azokat is, amelyek önkormányzattal nem rendelkező, illetőleg gyámsági területek igazgatásáért felelősek, előmozdítják a népek önrendelkezési jogának megvalósítását, s ezt a jogot az Egyesült Nemzetek Alapokmányának rendelkezéseivel összhangban tiszteletben tartják.

#### **II. rész**

##### **2. Cikk**

1. Az Egyezségokmányban részes valamennyi állam kötelezi magát arra, hogy - különösen gazdasági és technikai téren - mind saját erejéből, mind pedig a nemzetközi segítségnyújtás és együttműködés útján a rendelkezésére álló valamennyi erőforrás igénybevételével, minden megfelelő eszközzel, ideértve különösen a jogszabályi intézkedéseket, fokozatosan biztosítja az Egyezségokmányban elismert jogok teljes gyakorlását.
2. Az Egyezségokmányban részes államok kötelezik magukat arra, hogy biztosítják az Egyezségokmányban rögzített jogoknak fajra, színre, nemre, nyelvre, vallásra, politikai vagy bármely más véleményre, nemzeti vagy társadalmi származásra, vagyoni helyzetre, születésre, vagy minden egyéb helyzetre tekintet nélkül való gyakorlását.
3. A fejlődő országok, kellő figyelemmel az emberi jogokra és saját nemzetgazdaságukra, maguk határozhatják meg, hogy milyen mértékben biztosítják az Egyezségokmányban elismert gazdasági jogokat azok számára, akik nem állampolgáraik.

### **3. Cikk**

Az Egyezségokmányban részes államok kötelezik magukat arra, hogy az Egyezségokmányban meghatározott gazdasági, szociális és kulturális jogok gyakorlását a férfiak és a nők számára az egyenjogúság alapján biztosítják.

### **4. Cikk**

Az Egyezségokmányban részes államok elismerik, hogy az állam által az Egyezségokmánnyal összhangban biztosított jogok gyakorlása során az állam e jogokat csak olyan korlátozásoknak vetheti alá, amelyeket - e jogok természetével összeegyeztethető mértékben és kizárólag a demokratikus társadalom általános jólétének előmozdítása céljából - a törvény határoz meg.

### **5. Cikk**

1. Az Egyezségokmány egyetlen rendelkezését sem lehet úgy értelmezni, hogy az jogot adna bármely államnak, csoportnak vagy személynek olyan tevékenység kifejtésére, vagy olyan cselekedetre, amely az Egyezségokmányban elismert jogok és szabadságok bármelyikének megsemmisítésére vagy azoknak az Egyezségokmányban meghatározottnál nagyobb mértékben való korlátozására irányul.

2. A valamely országban törvény, egyezmény, rendelet vagy szokás által elismert vagy annak alapján hatályban levő egyetlen alapvető emberi jog korlátozása vagy csorbítása sem engedhető meg azzal az ürüggyel, hogy az Egyezségokmány az ilyen jogokat nem, vagy csak kisebb mértékben ismeri el.

## **III. rész**

### **6. Cikk**

1. Az Egyezségokmányban részes államok elismerik a munkához való jogot - amely magában foglalja mindenkinek azt a jogát, hogy lehetősége legyen az általa szabadon választott vagy elfogadott munka útján való megélhetésre -, és megfelelő lépéseket tesznek e jog biztosítása érdekében.

2. Az Egyezségokmányban részes államok által a jog teljes megvalósítása érdekében teendő intézkedések magukban foglalják a műszaki és szakmai tanácsadási és képzési programok, eljárásmodok és módszerek kidolgozását, amelyek az állandó gazdasági, társadalmi és kulturális fejlődés, valamint a teljes és termelő foglalkoztatottság elérését szolgálják, olyan körülmények között, amelyek biztosítják az egyének alapvető politikai és gazdasági jogait.

### **7. Cikk**

Az Egyezségokmányban részes államok elismerik mindenkinek a jogát az igazságos és kedvező munkafeltételekhez, amelyek különösen az alábbiakat biztosítják:

a) olyan díjazást, amely minden dolgozó számára legalább a következőket jelenti:

(I) méltányos munkabért és az egyenlő munkáért minden megkülönböztetés nélkül járó egyenlő díjazást, különösen pedig a nők számára olyan munkakörülmények biztosítását, amelyek – ugyanazon munkáért való ugyanazon díjazás mellett - nem maradnak el a férfiak munkakörülményeitől;

(II) tisztességes megélhetést maguk és családjuk számára, az Egyezségokmány rendelkezéseivel összhangban;

b) biztonságos és egészséges munkakörülményeket;

c) mindenki számára azonos lehetőséget arra, hogy a munkahelyén - kizárólag a munkában eltöltött idő és a szakmai képességek figyelembevételére alapján - megfelelő magasabb kategóriába léptessék elő;

d) pihenést, szabad időt, a munkaidő ésszerű korlátozását, rendszeres fizetett szabadságot, valamint a törvényes ünnepnapokra járó díjazást.

## **8. Cikk**

1. Az Egyezségokmányban részes államok kötelezettséget vállalnak arra, hogy biztosítják:

a) mindenkinek azt a jogát, hogy saját gazdasági és társadalmi érdekeinek előmozdítása és védelme érdekében másokkal együtt szakszervezetet alakítson és az általa választott szakszervezetbe - egyedül az adott szervezet szabályaitól függően - beléphessen. E jog gyakorlását csak a törvényben meghatározott olyan korlátozásoknak lehet alávetni, amelyek a demokratikus társadalomban az állambiztonság, a közrend, vagy mások jogai és szabadsága védelme érdekében szükségesek;

b) a szakszervezeteknek azt a jogát, hogy országos szövetséget vagy társulást létesítsenek, valamint az utóbbiaknak azt a jogát, hogy nemzetközi szakszervezeti szervezetet alakítsanak, illetve ahhoz csatlakozzanak;

c) a szakszervezeteknek azt a jogát, hogy - eltekintve a törvényben meghatározott olyan korlátozásoktól, amelyek demokratikus társadalomban az állambiztonság, a közrend, vagy mások jogai és szabadsága védelme érdekében szükségesek - szabadon működjenek;

d) az adott ország törvényeivel összhangban gyakorolt sztrájkjogot.

2. E cikk nem akadályozza, hogy e jogoknak a fegyveres erők, a rendőrség, valamint az államigazgatás

tagjai által történő gyakorlását törvényes korlátozásnak vessék alá.

3. E cikk egyetlen rendelkezése sem jogosítja fel a Nemzetközi Munkaügyi Szervezetnek az egyesülési szabadságról és a szervezkedési jog védelméről szóló 1948. évi Egyezményben részes államokat olyan törvényhozási intézkedésekre, vagy a törvény oly módon való alkalmazására, amely csorbítja az említett egyezményben meghatározott biztosítékokat.

## **9. Cikk**

Az Egyezségokmányban részes államok elismerik, hogy mindenkinek joga van a szociális biztonságra, beleértve a társadalombiztosítást is.

## **10. Cikk**

Az Egyezségokmányban részes államok elismerik, hogy

1. A lehető legszélesebb körű védelmet és segítséget kell nyújtani a családnak, amely a társadalom természetes és alapvető egysége, különösen a családalapítás tekintetében és addig, amíg a család felelős az eltartott gyermekek gondozásáért és neveléséért. Házasság csak a házasulandók szabad beleegyezése alapján köthető;

2. az anyáknak a gyermek születése előtt és után ésszerű időtartamra külön védelmet kell biztosítani. Ez alatt az idő alatt a dolgozó anyáknak fizetett szabadságot, vagy megfelelő társadalombiztosítási szolgáltatásokkal együtt járó szabadságot kell biztosítani;

3. különleges intézkedéseket kell tenni minden gyermek és fiatalkorú védelmére és segítésére, származásukra és az egyéb körülményekre való tekintet nélkül. A gyermekeket és a fiatalkorúakat védeni kell a gazdasági és társadalmi kizsákmányolással szemben. A törvény szerint büntetni kell e személyek olyan munkára történő alkalmazását, amely káros az erkölcsükre vagy az egészségükre, életveszélyes vagy akadályozza rendes fejlődésüket. Az államok kötelesek azt a korhatárt megállapítani, melyen alul a fizetett gyermekmunka tilos és törvényileg büntetendő.

## **11. Cikk**

1. Az Egyezségokmányban részes államok elismerik mindenkinek a jogát önmaga és családja megfelelő életszínvonalára, ideértve a kellő táplálkozást, ruházkodást és lakást, valamint az életkörülmények állandó javulását. A részes államok megfelelő intézkedéseket hoznak e jog megvalósítása érdekében, továbbá elismerik, hogy e végből alapvető fontosságú a szabad elhatározás alapján nyugvó nemzetközi együttműködés.

2. Az Egyezségokmányban részes államok elismerik mindenkinek alapvető jogát arra, hogy ne éheznek, és önállóan és a nemzetközi együttműködés útján - a konkrét programokat is ideértve - megteszik a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy

a) megjavítsák az élelmiszerek termelésének, tartósításának és elosztásának a módszereit, a technikai és tudományos ismeretek teljes kihasználásával, a táplálkozás elveinek elterjesztésével és a mezőgazdasági rendszerek olyan fejlesztésével vagy átalakításával, amely lehetővé teszi a természeti erőforrások leghatékonyabb fejlesztését és hasznosítását;

b) biztosítsák a világ élelmiszerkészletének méltányos és a szükségleteknek megfelelő elosztását – figyelembe véve mind az élelmiszer-importáló, mind pedig az élelmiszer-exportáló országok problémáit.

### **12. Cikk**

1. Az Egyezségokmányban részes államok elismerik mindenkinek a jogát arra, hogy a testi és lelki egészség elérhető legmagasabb szintjét élvezze.

2. Az Egyezségokmányban részes államok által a jog teljes megvalósítása érdekében teendő intézkedéseknek különösen az alábbiakra kell kiterjedniük:

a) a halvaszületés, a csecsemő-halálozás csökkentése, valamint a gyermekek egészséges fejlődése érdekében szükséges intézkedések;

b) a környezet és az ipar egészségügyének minden vonatkozásban történő megjavítása;

c) a járványos, helyileg rendszeresen előforduló járványos és foglalkozási, valamint más megbetegedések megelőzése, gyógyítása és ellenőrzése;

d) olyan feltételek megteremtése, amelyek megbetegedés esetén mindenki számára biztosítják az orvosi ellátást és kezelést.

### **13. Cikk**

1. Az Egyezségokmányban részes államok elismerik, hogy mindenkinek joga van a művelődéshez. Egyetértenek abban, hogy az iskolai nevelésnek az emberi személyiség és az emberi méltóság érzetének teljes kifejlesztésére, az emberi jogok és alapvető szabadságok iránti tisztelet megerősítésére kell irányulnia. Egyetértenek továbbá a részes államok abban is, hogy az iskolai nevelésnek minden személyt képessé kell tennie arra, hogy hasznos szerepet töltsön be a szabad társadalomban, előmozdítsa a megértést, türelmet és barátságot, valamennyi nemzet, valamint minden faji, népi és vallási csoport között és támogassa az Egyesült Nemzeteknek a béke fenntartása érdekében kifejtett tevékenységét.

2. Az Egyezségokmányban részes államok elismerik, hogy e jog teljes megvalósítása érdekében:

a) az elemi oktatást mindenki számára kötelezővé és ingyenesé kell tenni;

b) a középfokú oktatást annak különböző formáiban, ideértve a műszaki és szakmai középfokú oktatást is, minden megfelelő eszközzel általánossá és mindenki számára hozzáférhetővé kell tenni, különösen az ingyenes oktatás fokozatos bevezetése útján;

c) a felsőoktatást teljesen egyenlő feltételekkel a képesség alapján mindenki számára hozzáférhetővé kell tenni, minden megfelelő eszközzel, különösen az ingyenes oktatás fokozatos bevezetése útján;

d) az alapfokú oktatást a lehető legnagyobb mértékben bátorítani vagy fokozni kell minden olyan személy esetében, aki nem részesült elemi oktatásban, vagy azt nem fejezte be;

e) az iskolai hálózat fejlesztését minden szinten tevékenyen elő kell mozdítani, megfelelő ösztöndíjrendszerrel kell kialakítani és a tanszemélyzet anyagi életfeltételeit állandóan javítani kell.

3. Az Egyezségokmányban részes államok kötelezik magukat, hogy tiszteletben tartják a szülőknek, illetőleg adott esetben a törvényes gyámoknak a szabadságát arra, hogy a

hatóságok által létesített iskola helyett az állam által megállapított vagy jóváhagyott minimális iskoláztatási követelményeknek egyébként megfelelő más iskolákat válasszanak gyermekeik számára, és hogy gyermekeik vallási és erkölcsi nevelését saját meggyőződésükkel összhangban biztosítsák.

4. E cikk egyetlen rendelkezését sem lehet úgy értelmezni, hogy az csorbítaná az egyéneknek és jogi személyeknek a jogát oktatási intézmények létesítésére és igazgatására, mindenkor azzal a feltétellel, hogy az e cikk 1. bekezdésében meghatározott elveket tiszteletben tartják és hogy az ilyen intézményekben nyújtott oktatás az állam által meghatározott minimális követelményeknek megfelel.

#### **14. Cikk**

Az Egyezségokmányban részes valamennyi állam, amely abban az időpontban, amelyben az Egyezségokmány részesévé vált, még nem volt képes a területén vagy a joghatósága alatt álló más területen a kötelező és ingyenes alapfokú iskoláztatást biztosítani, kötelezi magát arra, hogy két éven belül részletes intézkedési tervet dolgoz ki és fogad el annak érdekében, hogy a tervben ésszerűen meghatározandó néhány éven belül a mindenkire kiterjedő kötelező és ingyenes iskoláztatás elve fokozatosan megvalósuljon.

#### **15. Cikk**

1. Az Egyezségokmányban részes államok elismerik mindenki jogát arra, hogy

a) részt vegyen a kulturális életben;

b) élvezze a tudomány haladásából és annak alkalmazásából származó előnyöket;

c) minden olyan tudományos, irodalmi vagy művészeti alkotás tekintetében, melynek szerzője, erkölcsi és anyagi érdekei védelemben részesüljenek.

2. Az Egyezségokmányban részes államok által e jog teljes érvényesítése érdekében teendő lépéseknek ki kell terjedniük a tudomány és a kultúra megőrzésére, fejlesztésére és terjesztésére biztosító intézkedésekre is.

3. Az Egyezségokmányban részes államok kötelezik magukat a tudományos kutató és alkotó tevékenységhez nélkülözhetetlen szabadság tiszteletben tartására.

4. Az Egyezségokmányban részes államok elismerik a tudomány és kultúra területén történő nemzetközi kapcsolatok és együttműködés előmozdításából és fejlesztéséből származó előnyöket.

#### **IV. rész**

#### **16. Cikk**

1. Az Egyezségokmányban részes államok kötelezik magukat arra, hogy az Egyezségokmány e részében foglalt intézkedésekkel összhangban jelentéseket terjesztenek elő az általuk foganatosított intézkedésekről és arról az előre haladásról, amelyet az Egyezségokmányban elismert jogok tiszteletben tartásának biztosítása tekintetében elértek.

2. a) A jelentéseket az Egyesült Nemzetek Főtitkára elé kell terjeszteni, aki azok másolatait az Egyezségokmány rendelkezéseinek megfelelően megvizsgálás céljából megküldi a Gazdasági és Szociális Tanácsnak.

b) Az Egyesült Nemzetek Főtitkára a szakosított intézményeknek is megküldi az olyan államok jelentéseinek vagy azok vonatkozó részeinek másolatát, amelyek az Egyezségokmányban részesek és amelyek e szakosított intézményeknek is tagjai, amennyiben a jelentések vagy azok részei olyan ügyekre vonatkoznak, amelyek - alapokmányaik rendelkezéseinek megfelelően - az említett szakosított intézmények feladatkörébe tartoznak.

#### **17. Cikk**

1. Az Egyezségokmányban részes államok jelentéseiket, a Gazdasági és Szociális Tanács által a részes

államokkal és az érdekelt szakosított intézményekkel való tanácskozás után megállapítandó programnak megfelelően, az Egyezségokmány hatálybalépésétől számított egy éven belül terjesztik elő.

2. A jelentések megjelölhetik azokat a körülményeket és nehézségeket, amelyek befolyásolják az

Egyezségokmányban meghatározott kötelezettségek teljesítését.

3. Amennyiben az Egyezségokmányban részes valamely állam már korábban tett ebben a tárgyban jelentést az Egyesült Nemzeteknek, vagy valamely szakosított intézményének, az ilyen jelentést nem kell megismételni, elegendő az arra való pontos hivatkozás.

#### **18. Cikk**

A Gazdasági és Szociális Tanács az Egyesült Nemzetek Alapokmánya által az emberi jogok és alapvető

szabadságok területén reá ruházott feladatkörében megállapodhat a szakosított intézményekkel arról, hogy azok jelentést tesznek a Tanácsnak az Egyezségokmány rendelkezéseinek tiszteletben tartása terén a tevékenységi körükbe tartozó ügyekben elért eredményekről. E jelentések tartalmazhatják a szakosított intézmények illetékes szervei által a végrehajtás érdekében elfogadott határozatokra és ajánlásokra vonatkozó adatokat.

#### **19. Cikk**

A Gazdasági és Szociális Tanács az Emberi Jogok Bizottságához utalhatja tanulmányozás és általános

jellegű ajánlás hozatala vagy - ha az indokolt - tájékoztatás céljából az államoknak az emberi jogokra vonatkozóan a 16. és 17. Cikk értelmében tett jelentéseit, valamint a szakosított intézmények által a 18. Cikk értelmében az emberi jogokra vonatkozóan előterjesztett jelentéseket.

#### **20. Cikk**

Az Egyezségokmányban részes államok és az érdekelt szakosított intézmények közölhetik észrevételeiket a Gazdasági és Szociális Tanáccsal a 19. Cikkben foglaltak szerint hozott bármely általános ajánlással, valamint a Bizottság bármely jelentésében vagy a jelentésben megnevezett okmányokban foglalt bármely általános ajánlással kapcsolatban.

#### **21. Cikk**

A Gazdasági és Szociális Tanács időről időre általános jellegű ajánlásokat tartalmazó, valamint az Egyezségokmányban elismert jogok általános tiszteletben tartása érdekében tett intézkedésekről és elért előre haladásról az Egyezségokmányban részes államok és a szakosított intézmények által közölt adatokat összegző jelentéseket terjeszthet a Közgyűlés elé.

#### **22. Cikk**

A Gazdasági és Szociális Tanács felhívhatja az Egyesült Nemzetek egyéb szerveinek, kiegészítő szerveinek és a technikai segítségnyújtásban érdekelt szakosított intézményeinek a figyelmét az Egyezségokmány e részében foglalt jelentésekkel kapcsolatban felmerülő olyan kérdésekre, amelyek e szerveket segíthetik abban, hogy saját hatáskörükben döntsenek olyan nemzetközi intézkedések hozatalának célszerűségéről, amelyek alkalmasnak látszanak az Egyezségokmány hatékony és fokozatos végrehajtásának az előmozdítására.

#### **23. Cikk**

Az Egyezségokmányban részes államok egyetértenek abban, hogy az Egyezségokmányban elismert jogok megvalósításához szükséges nemzetközi intézkedések magukban foglalják egyezmények kötését, ajánlások elfogadását, technikai segítségnyújtást és az érdekelt

kormányokkal együttesen tanácskozások és tanulmányozás céljából szervezett regionális ülések és technikai összejövetelek tartását.

#### **24. Cikk**

Az Egyezségokmány egyetlen rendelkezését sem lehet úgy értelmezni, hogy az csorbítaná az Egyesült Nemzetek Alapokmányának és a szakosított intézmények alapszabályzatainak azokat a rendelkezéseit, amelyek meghatározzák az Egyesült Nemzetek különböző szerveinek és szakosított intézményeinek az Egyezségokmányban érintett kérdésekkel kapcsolatos felelősségét.

#### **25. Cikk**

Az Egyezségokmány egyetlen rendelkezését sem lehet úgy értelmezni, hogy az csorbítaná a népek vele született jogát arra, hogy teljes mértékben és szabadon élvezzék és felhasználják természeti kincseiket és erőforrásaikat.

### **V. rész**

#### **26. Cikk**

1. Az Egyezségokmányt az Egyesült Nemzetek tagállamai, illetőleg bármely szakosított intézményének tagállamai, a Nemzetközi Bíróság Alapszabályában részes államok, valamint azok az államok írhatják alá, amelyeket az Egyesült Nemzetek Közgyűlése felkért arra, hogy az Egyezségokmányban részesek legyenek.

2. Az Egyezségokmányt meg kell erősíteni. A megerősítő okiratokat az Egyesült Nemzetek Főtitkáránál kell letétbe helyezni.

3. Az Egyezségokmányhoz az ennek a cikknek az 1. bekezdésében megjelölt bármely állam csatlakozhat.

4. Az Egyezségokmányhoz való csatlakozás a csatlakozási okiratnak az Egyesült Nemzetek Főtitkáránál való letétbe helyezésével történik.

5. Az Egyesült Nemzetek Főtitkára azokat az államokat, amelyek az Egyezségokmányt aláírták, vagy ahhoz csatlakoztak, értesíti az egyes megerősítő vagy csatlakozási okiratok letétbe helyezéséről.

#### **27. Cikk**

1. Az Egyezségokmány a harmincötödik megerősítő vagy csatlakozási okiratnak az Egyesült Nemzetek Főtitkáránál történt letétbe helyezését követő három hónap elteltével lép hatályba.

2. Annak az államnak a tekintetében, amely az Egyezségokmányt a harmincötödik megerősítő vagy csatlakozási okirat letétbe helyezése után erősíti meg vagy csatlakozik ahhoz, az Egyezségokmány a megerősítő vagy csatlakozási okirata letétbe helyezésétől számított három hónap elteltével lép hatályba.

#### **28. Cikk**

Az Egyezségokmány rendelkezései a szövetségi államok minden részére bármiféle korlátozás vagy kivétel nélkül kiterjednek.

#### **29. Cikk**

1. Az Egyezségokmányban részes bármely állam módosítást javasolhat, és annak szövegét megküldheti az Egyesült Nemzetek Főtitkárának. Az Egyesült Nemzetek Főtitkára minden módosítási javaslatot eljuttat az Egyezségokmányban részes államokhoz azzal a kéréssel, hogy közöljék vele, kívánják-e a részes államok értekezletének összehívását a javaslat megtárgyalása és szavazásra bocsátása céljából. Amennyiben a részes államok legalább egyharmada az értekezlet összehívása mellett nyilatkozik, az Egyesült Nemzetek Főtitkára az Egyesült Nemzetek égisze alatt összehívja az értekezletet. Az értekezleten jelen levő és szavazó részes államok többsége által elfogadott módosítást jóváhagyás céljából az Egyesült Nemzetek Közgyűlése elé kell terjeszteni.



2. A módosítás akkor lép hatályba, ha azt a Közgyűlés jóváhagyta és az Egyezségokmányban részes államok kétharmados többsége a vonatkozó alkotmányos eljárásának megfelelően elfogadta.

3. A hatályba lépett módosítás az azt elfogadó részes államokat kötelezi, a többi részes államot továbbra is az Egyezségokmány rendelkezései, valamint az általuk korábban elfogadott módosítások kötelezik.

### **30. Cikk**

Az Egyesült Nemzetek Főtitkára a 26. Cikk 5. bekezdésében előírt értesítésektől függetlenül, az ugyanannak

a cikknek az 1. bekezdésében meghatározott államokat tájékoztatja:

a) a 26. Cikk alapján történt aláírásokról, megerősítésekről és csatlakozásokról;

b) az Egyezségokmánynak a 27. Cikk szerinti hatályba lépésének, valamint a 29. Cikk alapján végrehajtott módosítások hatályba lépésének időpontjáról.

### **31. Cikk**

1. Az Egyezségokmányt, amelynek angol, francia, kínai, orosz és spanyol szövege egyaránt hiteles, az Egyesült Nemzetek levéltárában kell elhelyezni.

2. Az Egyesült Nemzetek Főtitkára az Egyezségokmány hiteles másolatát megküldi a 26. Cikkben megjelölt államoknak.”

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=97600009.TVR>

Letöltés: 2018. 10. 15.

#### 4. melléklet: A fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló egyezmény

„Preambulum

A jelen Egyezmény részes államai

a) felidézve az Egyesült Nemzetek Alapokmányában foglalt alapelveket, amelyek a szabadság, igazság és béke alapjaként ismerik el az emberiség valamennyi tagjának veleszületett méltóságát és értékét, valamint egyenlő és elidegeníthetetlen jogait a világon;

b) elismerve, hogy az Egyesült Nemzetek az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatában és az Emberi Jogok Nemzetközi Egyezségokmányaiban kimondta és elfogadta, hogy az ezekben meghatározott valamennyi jog és szabadság mindenkit megillet bármiféle hátrányos megkülönböztetés nélkül;

c) újól meg erősítve valamennyi emberi jog és alapvető szabadság egyetemességét, oszthatatlanságát, egymástól való kölcsönös függőségét és egymással való kölcsönös kapcsolatát, és annak szükségességét, hogy a fogyatékossgal élő személyek számára biztosítsák ezek teljes mértékű gyakorlását hátrányos megkülönböztetés nélkül;

d) felidézve a Gazdasági, szociális és kulturális jogokról szóló nemzetközi egyezségokmányt, a Polgári és politikai jogokról szóló nemzetközi egyezségokmányt, a Faji megkülönböztetés valamennyi formájának kiküszöböléséről szóló nemzetközi egyezményt, a Nőkkel szembeni hátrányos megkülönböztetés valamennyi formájának kiküszöböléséről szóló egyezményt, a Kínzás és más kegyetlen, embertelen vagy megalázó büntetések vagy bánásmód elleni nemzetközi egyezményt, a Gyermekek jogairól szóló egyezményt, valamint a Migráns munkások és családtagjaik jogainak védelméről szóló nemzetközi egyezményt;

e) elismerve, hogy a fogyatékossgal egy változó fogalom, továbbá, hogy a fogyatékossgal élő személyek és az attitűdbeli, illetve a környezeti akadályok kölcsönhatásának következménye, amely gátolja őket a társadalomban való teljes és hatékony, másokkal azonos alapon történő részvételben;

f) elismerve a Fogyatékossgal élő személyekkel kapcsolatos cselekvési világprogramban és a Fogyatékossgal élő személyek esélyegyenlőségéről szóló általános szabályokban rögzített alapelvek és politikai irányelvek fontosságát a nemzeti, regionális és nemzetközi szintű politikák, tervek, programok és cselekvések előmozdításában, kialakításában és értékelésében a fogyatékossgal élő személyek további esélyegyenlősítése érdekében;

g) hangsúlyozva, annak fontosságát, hogy a fogyatékossgügy középpontba állítása a fenntartható fejlődés releváns stratégiáinak szerves részét képezi;

h) elismerve továbbá, hogy bárkinek a fogyatékossg alapján történő hátrányos megkülönböztetése az emberi személy veleszületett méltóságának és értékének megsértése;

i) elismerve továbbá a fogyatékossgal élő személyek sokféleségét;

j) elismerve valamennyi fogyatékossgal élő személy, beleértve a fokozottabb támogatást igénylő személy, emberi jogai előmozdításának és védelmének szükségességét;

k) aggodalmukat fejezve ki amiatt, hogy a különböző okmányok és kötelezettségvállalások ellenére a fogyatékossgal élő személyek továbbra is akadályokkal szembesülnek a társadalomban való egyenlő részvételük során, és amiatt, hogy emberi jogaik a világ valamennyi táján sérülnek;

l) elismerve a nemzetközi együttműködés fontosságát a fogyatékossgal élő személyek életkörülményeinek minden országban, különösen a fejlődő országokban történő javítása érdekében;

m) elismerve a fogyatékossgal élő személyek meglévő és lehetséges értékes hozzájárulását közösségük általános jólétéhez és sokszínűségéhez, továbbá, hogy a fogyatékossgal élő

személyek emberi jogaik és alapvető szabadságaik teljes körű gyakorlásának, és a fogyatékossgal élő személyek teljes körű részvételének előmozdítása a társadalomhoz való tartozásuk érzését erősíti, valamint a társadalom emberi, szociális és gazdasági fejlődésében, továbbá a szegénység felszámolásában jelentős előrehaladást eredményez;

n) elismerve a fogyatékossgal élő személyek számára egyéni autonómiájuk és függetlenségük fontosságát, beleértve saját döntéseik meghozatalának szabadságát;

o) figyelembe véve, hogy a fogyatékossgal élő személyeket tevékenyen be kell vonni a programokkal és politikával kapcsolatos döntéshozatali folyamatokba, különösen az őket közvetlenül érintők vonatkozásában;

p) aggodalommal tekintve azon fogyatékossgal élő személyeket körülvéő nehéz körülményekre, akik faj, bőrszín, nem, nyelv, vallás, politikai és más vélemény, nemzeti, etnikai, őslakos vagy társadalmi származás, vagyon, születés, életkor vagy más helyzet alapján a hátrányos megkülönböztetés többszörös vagy súlyosabb formáival szembesülnek;

q) elismerve, hogy a fogyatékossgal élő nők és lányok esetében gyakran nagyobb a kockázata, otthonukon belül és azon kívül, erőszaknak, testi sértésnek vagy bántalmazásnak, hanyag vagy gondatlan bánásmódnak, rossz bánásmódnak vagy kizsákmányolásnak;

r) elismerve, hogy a fogyatékossgal élő gyermekek számára más gyermekekkel egyenlően kell biztosítani valamennyi emberi jog és alapvető szabadság gyakorlását, emlékeztetve továbbá a Gyermekek jogairól szóló egyezmény részes államainak e célból vállalt kötelezettségeire;

s) hangsúlyozva a nemi szempont valamennyi erőfeszítésbe történő beépítésének szükségességét az emberi jogok és alapvető szabadságok teljes gyakorlásának elősegítése érdekében a fogyatékossgal élő személyek számára;

t) hangsúlyozva azt a tényt, hogy a fogyatékossgal élő személyek többsége szegény körülmények között él, és e tekintetben felismerve annak kiemelt szükségességét, hogy foglalkozni kell a szegénységnek a fogyatékossgal élő személyekre gyakorolt káros hatásával;

u) figyelembe véve azt, hogy az Egyesült Nemzetek Alapokmányában foglalt célok és alapelvek teljes tiszteletben tartásán, valamint az alkalmazandó emberi jogi okmányok teljes betartásán alapuló béke és biztonság feltételei nélkülözhetetlenek a fogyatékossgal élő személyek teljes védelméhez, különösen fegyveres konfliktusok és idegen megszállás idején;

v) elismerve a fizikai, társadalmi, gazdasági és kulturális környezet, az egészség és oktatás, valamint az információ és a kommunikáció hozzáférhetőségének fontosságát ahhoz, hogy a fogyatékossgal élő személyek képessé váljanak valamennyi emberi jog és alapvető szabadság teljes gyakorlására;

w) felismerve azt, hogy az egyénnek, akinek kötelezettségei vannak más egyének és a közösség felé, amelyhez tartozik, feladata, hogy törekedjen az Emberi Jogok Nemzetközi Törvényében elismert jogok előmozdítására és betartására;

x) meggyőződve arról, hogy a család a társadalom természetes és alapvető közösségi egysége, valamint, hogy a család jogosult a társadalmi és az állami védelemre, továbbá, hogy a fogyatékossgal élő személyeknek és családtagjaiknak meg kell kapniuk a szükséges védelmet és támogatást, amely lehetővé teszi, hogy a családok hozzájárulhassanak a fogyatékossgal élő személyek jogainak teljes és egyenlő gyakorlásához;

y) meggyőződve arról, hogy a fogyatékossgal élő személyek jogainak és méltóságának előmozdítására és védelmére irányuló átfogó és egységes nemzetközi egyezmény jelentősen hozzá fog járulni a fogyatékossgal élő személyek súlyos társadalmi hátrányának orvoslásához, és előmozdítja egyenlő esélyekkel történő részvételüket a civil, a politikai,

gazdasági, társadalmi és kulturális élet területén mind a fejlődő, mind a fejlett országokban, a következőkben állapodtak meg:

### **1. cikk**

#### **Cél**

A jelen Egyezmény célja valamennyi emberi jog és alapvető szabadság teljes és egyenlő gyakorlásának előmozdítása, védelme és biztosítása valamennyi fogyatékossgal élő személy számára, és a velük született méltóság tiszteletben tartásának előmozdítása. Fogyatékossgal élő személy minden olyan személy, aki hosszan tartó fizikai, értelmi, szellemi vagy érzékszervi károsodással él, amely számos egyéb akadállyal együtt korlátozhatja az adott személy teljes, hatékony és másokkal egyenlő társadalmi szerepvállalását.

### **2. cikk**

#### **Meghatározások**

A jelen Egyezmény alkalmazásában: A „kommunikáció” fogalmába tartoznak a nyelvek, a kivetített szöveg, a Braille-nyomtatás, a taktilis kommunikáció, a nagyméretű betűkkel történő nyomtatás, a hozzáférhető multimédia, valamint az írott, a hangzó és az egyszerű szöveg, a felolvasás, illetőleg az augmentatív, beleértve a hozzáférhető kommunikációs és információs technológiát, a kommunikáció alternatív módozatai, eszközei és formái;

A „nyelv” magába foglalja a beszélt nyelvet, a jelnyelvet és a nem beszélt nyelv egyéb formáit; A „fogyatékossgal alapján történő hátrányos megkülönböztetés” a fogyatékossgal alapuló bármilyen különbségtételt, kizárást vagy korlátozást jelent, amelynek célja vagy hatása valamennyi emberi jog és alapvető szabadság másokkal azonos alapon történő elismerésének, élvezetének vagy gyakorlásának csorbítása vagy semmibe vétele a politikai, a gazdasági, a szociális, a kulturális, a civil élet terén, vagy bármely egyéb területen. Ez a hátrányos megkülönböztetés minden formáját magában foglalja, egyebek között az ésszerű alkalmazkodás megtagadását;

Az „ésszerű alkalmazkodás” az elengedhetetlen és megfelelő módosításokat és változtatásokat jelenti, amelyek nem jelentenek aránytalan és indokolatlan terhet, és adott esetben szükségesek, hogy biztosítsák a fogyatékossgal élő személy alapvető emberi jogainak és szabadságainak a mindenkit megillető, egyenlő mértékű élvezetét és gyakorlását; „Egyetemes tervezés”-en a termékek, a környezet, a programok és szolgáltatások oly módon történő

tervezését értjük, hogy azok minden ember számára a lehető legnagyobb mértékben hozzáférhetőek legyenek: adaptálás, vagy speciális tervezés szükségessége nélkül. Az egyetemes tervezés nem zárhatja ki a fogyatékossgal élő személyek csoportjai számára szükséges támogató-segítő eszközök és technológiák indokolt esetben történő használatát.

### **3. cikk**

#### **Általános alapelvek**

A jelen Egyezmény alapelvei a következők:

- a) a veleszületett méltóság, az egyéni autonómia tisztelete, beleértve a saját döntés meghozatalának szabadságát és a személyek függetlenségét;
- b) a hátrányos megkülönböztetéstől való mentesség;
- c) teljes és hatékony társadalmi részvétel és befogadás;
- d) a fogyatékossgal élő személyek különbözőségének tisztelete és elfogadásuk az emberi sokszínűség, valamint az emberiség részeként;
- e) esélyegyenlőség;
- f) hozzáférhetőség;
- g) a nők és férfiak közötti egyenlőség;

h) a fogyatékossgal élő gyermekek formálódó képességeinek tisztelete, és a fogyatékossgal élő gyermekek identitásuk megőrzéséhez fűződő jogának tiszteletben tartása.

#### **4. cikk**

Általános kötelezettségek

1. A részes államok kötelezettséget vállalnak arra, hogy biztosítják és elősegítik valamennyi alapvető emberi jog és szabadság teljes megvalósulását valamennyi fogyatékossgal élő személy számára, a fogyatékossgal alapján történő bármiféle hátrányos megkülönböztetés nélkül. Ennek érdekében a részes államok vállalják, hogy:

a) meghoznak minden megfelelő jogalkotási, közigazgatási és egyéb intézkedést a jelen Egyezményben foglalt jogok végrehajtása érdekében;

b) megtesznek minden megfelelő intézkedést, ideértve a jogalkotási lépéseket a fogyatékossgal élő személyek hátrányos megkülönböztetését tartalmazó törvények, rendelkezések, szokások és gyakorlat módosítása vagy eltörlése érdekében;

c) figyelembe veszik a fogyatékossgal élő személyek emberi jogainak védelmét és előmozdítását valamennyi politika és program során;

d) tartózkodnak minden olyan cselekedetben és gyakorlatban való részvételtől, amely nem összeegyeztethető a jelen Egyezménnyel, és biztosítják, hogy a hatóságok és közintézmények a jelen Egyezménnyel összhangban tevékenykedjenek;

e) minden megfelelő intézkedést meghoznak bármely személy, intézmény vagy magánvállalkozás által a fogyatékossgal alapján történő hátrányos megkülönböztetés felszámolása érdekében;

f) kutatásokat és fejlesztéseket valósítanak meg vagy segítenek elő az egyetemesen tervezett áruk, szolgáltatások, eszközök és létesítmények vonatkozásában, a jelen Egyezmény 2. cikkében meghatározottak szerint, amelyek a lehető legkisebb változtatással és anyagi ráfordítással megfelelnek a fogyatékossgal élő személyek speciális igényeinek, elősegítve felhasználhatóságukat és használatukat, valamint elősegítik az egyetemes tervezést a szabványok és irányelvek kidolgozása során;

g) kutatásokat és fejlesztéseket valósítanak meg, vagy segítenek elő a fogyatékossgal élő személyek számára alkalmas új technológiák, beleértve az információs és kommunikációs technológiákat, a közlekedést/mozgást segítő eszközök, készülékek és segédeszközök elérhetőségének és használatának előmozdítására, elsőbbséget biztosítva az elérhető költséggel járó technológiáknak;

h) hozzáférhető információkat biztosítanak a fogyatékossgal élő személyek számára a közlekedést segítő eszközökről, a készülékekről és segédeszközökről, ideértve az új technológiákat, csakúgy, mint a segítségnyújtás, támogató szolgáltatások és szolgálatok más formáiról;

i) előmozdítják a jelen Egyezményben foglalt jogok oktatását a fogyatékossgal élő személyekkel foglalkozó szakemberek és alkalmazottak számára az e jogok által biztosított jobb segítség- és szolgáltatásnyújtás érdekében.

2. Tekintettel a gazdasági, társadalmi és kulturális jogokra minden részes állam vállalja, hogy a rendelkezésre álló erőforrásai felső határáig, és, szükség esetén, a nemzetközi együttműködés keretében, intézkedéseket tesz ezen jogok teljes megvalósításának fokozatosan történő elérése érdekében, fenntartás nélkül, a nemzetközi joggal összhangban, a jelen Egyezményben foglalt kötelezettségek haladéktalan alkalmazására.

3. A jelen Egyezmény végrehajtására irányuló jogalkotás és politikák kidolgozása és végrehajtása során, továbbá a fogyatékossgal élő személyeket érintő kérdésekkel

kapcsolatos más döntéshozatali eljárásokban a részes államok szorosan egyeztetnek, amelybe aktívan bevonják képviseleti szervezeteiken keresztül a fogyatékossgal élő személyeket, ideértve a fogyatékossgal élő gyermekeket is.

4. A jelen Egyezményben semmi nem értelmezhető úgy, mint ami befolyásolja a részes állam jogának, vagy az adott részes állam vonatkozásában hatályos nemzetközi jognak a fogyatékossgal élő személyek jogainak hatékonyabb szabályozását biztosító rendelkezéseit. A jelen Egyezményben részes államok joga, szerződesei, szabályozása vagy szokásai által elismert, vagy tartalmazott emberi jogok és alapvető szabadságok nem korlátozhatók vagy csorbíthatók arra hivatkozással, hogy a jelen Egyezmény az adott jogokat vagy szabadságokat nem, vagy csak kisebb mértékben ismeri el.

5. Jelen Egyezmény rendelkezesei mindenféle korlátozás vagy kivétel nélkül a szövetségi államok valamennyi részére vonatkoznak.

#### **5. cikk**

Egyenlőség és hátrányos megkülönböztetéstől való mentesség

1. A részes államok elismerik, hogy a törvény előtt minden személy egyenlő, és mindenféle hátrányos megkülönböztetés nélkül jogosult a törvények által nyújtott védelemre és kedvezményre.

2. A részes államok megtiltanak a fogyatékossgal alapján történő bárminemű hátrányos megkülönböztetést, és minden téren biztosítják a fogyatékossgal élő személyek számára a hátrányos megkülönböztetéssel szembeni egyenlő és hatékony jogi védelmet.

3. Az egyenlőség előmozdítása és a hátrányos megkülönböztetés eltörlése érdekében a részes államok minden megfelelő lépést megtesznek, így biztosítva az ésszerű alkalmazkodást.

4. A fogyatékossgal élő személyek tényleges egyenlőségének előmozdításához és eléréséhez szükséges különleges intézkedések a jelen Egyezmény értelmében nem tekintendők hátrányos megkülönböztetésnek.

#### **6. cikk**

Fogyatékossgal élő nők

1. A részes államok elismerik, hogy a fogyatékossgal élő nők és lányok többszörösen hátrányos megkülönböztetésnek vannak kitéve, erre való tekintettel olyan intézkedéseket hoznak, amelyek biztosítják számukra valamennyi emberi jog és szabadság teljes és egyenlő élvezetét.

2. A részes államok minden szükséges intézkedést meghoznak, hogy biztosítsák a nők teljes körű fejlődését, előrehaladását és társadalmi szerepvállalásuk növelését azzal a céllal, hogy szavatolják számukra a jelen Egyezményben foglalt emberi jogok és szabadságok gyakorlását és élvezetét.

#### **7. cikk**

A fogyatékossgal élő gyermekek

1. A részes államok minden szükséges intézkedést meghoznak, hogy a fogyatékossgal élő gyermekek számára más gyermekekkel azonos alapon biztosítsák valamennyi emberi jog és alapvető szabadság teljes körű gyakorlását.

2. Minden, a fogyatékossgal élő gyermekekkel kapcsolatos intézkedés során elsődlegesen a gyermek legfőbb érdekeit kell figyelembe venni.

3. A részes államok biztosítják, hogy a fogyatékossgal élő gyermekek minden őket érintő ügyben rendelkeznek a szabad véleménynyilvánítás jogával, véleményüket, más gyermekekkel azonos alapon, életkoruknak és fejlettségüknek megfelelően súlyozzák, valamint biztosítják számukra e jogok érvényesítéséhez a fogyatékossgal és életkoruk szerint szükséges segítséget.

## **8. cikk**

A tudatosság növelése

1. A részes államok vállalják, hogy azonnali, hatékony és megfelelő intézkedéseket foganatosítanak:

a) a fogyatékossgal élő személyekkel kapcsolatos tudatosság társadalmi szinten történő növelése érdekében, beleértve a családot is, és elősegítik a fogyatékossgal élő személyek jogainak és méltóságának tisztelét;

b) az élet minden területén küzdenek a fogyatékossgal élő személyekkel kapcsolatos sztereotípiák, előítéletek és ártalmas gyakorlatok ellen, beleértve a nemmel és életkorral kapcsolatosakat is;

c) elősegítik a fogyatékossgal élő személyek képességeire és hozzájárulására vonatkozó tudatosság növelését.

2. Az e célt szolgáló intézkedések a következők:

a) hatékony társadalmi tudatosság formálását célzó kampányok kezdeményezése és támogatása:

(I) a fogyatékossgal élő személyek jogai iránti fogékonyságra való nevelés,

(II) a fogyatékossgal élő személyek pozitív megítélésnek támogatása és a nagyobb társadalmi tudatosság előmozdítása,

(III) a fogyatékossgal élő személyek szakértelmének, érdemeinek, képességei, valamint a munkahelyi és a munkaerő-piaci hozzájárulásuk elismerésének elősegítése;

b) a fogyatékossgal élő személyek jogait tiszteletben tartó magatartásforma tudatosításának támogatása az oktatás minden szintjén, ideértve az egészen kiskorú gyermekeket is;

c) a média ösztönzése arra, hogy a fogyatékossgal élő személyeket a jelen Egyezmény céljával megegyező módon ábrázolják;

d) a fogyatékossgal élő személyekkel és jogaikkal kapcsolatos tudatosság-növelő képzési programok előmozdítása.

## **9. cikk**

Hozzáférhetőség

1. A fogyatékossgal élő személyek önálló életvitelének és az élet valamennyi területén történő teljes körű részvételének lehetővé tétele érdekében a részes államok megfelelő intézkedéseket tesznek, hogy másokkal azonos alapon biztosítsák a fogyatékossgal élő személyek számára a fizikai környezethez, a közlekedéshez, az információhoz és kommunikációhoz, beleértve az információs és kommunikációs technológiákat és rendszereket, valamint más, nyilvánosan hozzáférhető vagy rendelkezésre álló lehetőségekhez és szolgáltatásokhoz való hozzáférést, mind városi, mind vidéki területeken. Ezek az intézkedések, amelyek magukban foglalják a hozzáférési akadályok és korlátok beazonosítását és felszámolását, többek között a következőkre vonatkoznak:

a) épületek, utak, közlekedés és más bel- és kültéri létesítmények, így iskolák, lakóházak, egészségügyi létesítmények és munkahelyek;

b) információ, kommunikáció és egyéb szolgáltatások, köztük az elektronikus szolgáltatások és segélyhívó szolgáltatások.

2. A részes államok szükséges intézkedéseket hoznak továbbá:

a) a nyilvánosság számára nyitva és rendelkezésre álló létesítmények és szolgáltatások hozzáférhetősége érdekében bevezetett minimális szabványok és irányelvek alkalmazásának fejlesztésére, hatályba léptetésére és ellenőrzésére;

- b) annak elősegítésére, hogy a nyilvánosság számára nyitva és rendelkezésre álló létesítményeket és szolgáltatásokat kínáló magánjogi jogalanyok figyelembe vegyék a hozzáférhetőség valamennyi aspektusát a fogyatékossgal élő személyek vonatkozásában;
- c) az érdekelt felek számára képzés támogatására a fogyatékossgal élő személyek esetében felmerülő hozzáférhetőség kérdéseiről;
- d) az épületekben és más, a nyilvánosság számára nyitva és rendelkezésre álló létesítmények esetében a Braille, illetve könnyen érthető és olvasható jelzések biztosítására;
- e) az élő segítségnyújtás formáinak és a közvetítők biztosítására, ideértve az útmutatókat, olvasókat/olvasóprogramokat és szakképzett jelnyelvi tolmácsokat az épületek és a nyilvánosság számára rendelkezésre álló lehetőségek hozzáférhetőségének elősegítése érdekében;
- f) más megfelelő segítségnyújtási és támogatási formák előmozdítására a fogyatékossgal élő személyek információhoz való hozzáféréseinek biztosítása érdekében;
- g) a fogyatékossgal élő személyeknek az új információs és kommunikációs technológiákhoz és rendszerekhez való hozzáféréseinek, beleértve az Internetet is, előmozdítására;
- h) akadálymentes információs és kommunikációs technológiák és rendszerek tervezésének, fejlesztésének, előállításának és terjesztésének korai szakaszban történő elősegítésére annak érdekében, hogy ezek a technológiák és rendszerek hozzáférhetővé tétele minimális költséggel járjon.

#### **10. cikk**

Az élethez való jog

A részes államok újólág megerősítik, hogy minden embernek elidegeníthetetlen joga van az élethez, és meghoznak minden szükséges intézkedést annak érdekében, hogy biztosítsák a fogyatékossgal élő személyek számára e jog másokkal azonos alapon történő hatékony élvezetét.

#### **11. cikk**

Vészhelyzetek és humanitárius szükségállapotok

Nemzetközi jogi kötelezettségeikkel összhangban, beleértve a nemzetközi humanitárius jogot és a nemzetközi emberi jogot, a részes államok vállalják, hogy vészhelyzetekben, így fegyveres konfliktus, humanitárius szükségállapotok és természeti katasztrófák esetén minden szükséges intézkedést meghoznak a fogyatékossgal élő személyek védelme és biztonsága érdekében.

#### **12. cikk**

A törvény előtti egyenlőség

1. A részes államok újólág megerősítik, hogy a fogyatékossgal élő személyeknek joguk van ahhoz, hogy a törvény előtt mindenhol személyként ismerjék el őket.
2. A részes államok elismerik, hogy a fogyatékossgal élő személyeket az élet minden területén másokkal azonos alapon megilleti a jog-, illetőleg cselekvőképesség.
3. A részes államok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy a fogyatékossgal élő személyek cselekvőképességének gyakorlásához esetlegesen szükséges segítség hozzáférhetővé váljon.
4. A részes államok biztosítják, hogy a cselekvőképesség gyakorlására vonatkozó valamennyi intézkedés, a nemzetközi emberi joggal összhangban, megfelelő és hatékony biztosítékokat tartalmaz a visszaélések megelőzésére. Az ilyen biztosítékok garantálják, hogy a cselekvőképesség gyakorlására vonatkozó intézkedések tiszteletben tartják a személy jogait, akaratát és választásait, összeférhetetlenségtől és indokolatlan befolyástól mentesek, arányosak és a személy körülményeire szabottak, a lehető legrövidebb időre vonatkoznak,



továbbá, hogy a hatáskörrel rendelkező, független és pártatlan hatóság vagy igazságügyi szerv rendszeresen felülvizsgálja azokat. A biztosítékok azzal arányosak, amilyen mértékben az adott intézkedések érintik a személy jogait és érdekeit.

5. E cikk rendelkezéseire figyelemmel a részes államok minden megfelelő és hatékony intézkedést megtesznek a fogyatékossgal élő személyek egyenlő jogának biztosítására a tulajdonhoz való joghoz és az örökléshez való joghoz, saját pénzügyeik ellenőrzéséhez, továbbá bankkölcsönhöz, jelzáloghoz és más pénzügyi hitelhez való egyenlő hozzáféréshez, illetve biztosítják, hogy a fogyatékossgal élő személyeket önkényesen ne foszthassák meg vagyonuktól.

### **13. cikk**

Az igazságszolgáltatáshoz való hozzáférés

1. A részes államok a fogyatékossgal élő személyek számára másokkal azonos alapon biztosítják az igazságszolgáltatáshoz való hatékony hozzáférést, beleértve az eljárás során az életkornak megfelelő alkalmazkodás biztosítását annak érdekében, hogy megkönnyítsék tényleges részvételüket mind közvetlen, mind közvetett formában, csakúgy, mint tanúként, minden jogi eljárásban, beleértve a nyomozati szakot és más előkészítő szakaszokat.

2. A fogyatékossgal élő személyek igazságszolgáltatáshoz való hatékony hozzáférése biztosításának elősegítése érdekében a részes államok előmozdítják az igazságügyi igazgatás területén dolgozók, beleértve a rendőrségi és büntetés-végrehajtási alkalmazottakat, megfelelő képzését.

### **14. cikk**

A személy szabadsága és biztonsága

1. A részes államok biztosítják, hogy a fogyatékossgal élő személyek, másokkal azonos alapon

a) élvezhetik a személyi szabadsághoz és biztonsághoz való jogot;

b) jogellenesen vagy önkényesen szabadságuktól nem foszthatók meg, továbbá a szabadságtól való bármilyen megfosztás a jogszabályokkal összhangban történhet, és hogy a fogyatékossgal megléte semmilyen esetben nem indokolhatja a szabadságtól való megfosztást.

2. A részes államok biztosítják, hogy amennyiben valamely eljárásban fogyatékossgal élő személyeket megfosztanak szabadságuktól, a nemzetközi emberi joggal összhangban másokkal azonos alapon jogosultak garanciákra, továbbá a jelen Egyezmény célkitűzéseinek és elveinek megfelelő elbánásban részesülnek, beleértve az ésszerű alkalmazkodásról szóló rendelkezést is.

### **15. cikk**

A kínzás és más kegyetlen, embertelen vagy megalázó bánásmód vagy büntetés tilalma

1. A kínzás és más kegyetlen, embertelen vagy megalázó bánásmód vagy büntetés alkalmazása mindenkivel szemben tilos. Különösen nem végezhető orvosi vagy tudományos kísérlet senkin, a személy szabadon megtett hozzájárulása nélkül.

2. A részes államok minden hatékony jogi, közigazgatási, igazságszolgáltatási és más intézkedést megtesznek annak megakadályozására, hogy a fogyatékossgal élő személyekkel szemben - másokkal azonos alapon - kínzás és más kegyetlen, embertelen vagy megalázó bánásmódot vagy büntetést alkalmazzanak.

### **16. cikk**

Mentesség a kizsákmányolástól, erőszaktól és visszaélésektől

1. A részes államok megtesznek minden szükséges jogalkotási, közigazgatási, társadalmi, oktatási és más intézkedést a fogyatékossgal élő személyek otthoni és nem otthoni

védelmére mindenfajta kizsákmányolás, erőszak és visszaélés ellen, beleértve ezek nemi alapú vonatkozásait is.

2. A részes államok megtesznek továbbá minden szükséges intézkedést a kizsákmányolás, erőszak és visszaélés minden formájának megelőzése céljából, többek között a nemnek és életkornak megfelelő segítségnyújtásnak és támogatásnak a fogyatékossgal élő személyek, családtagjaik és gondozóik számára történő biztosításával, beleértve a tájékoztatás és képzés nyújtását a kizsákmányolás, erőszak és visszaélés eseteinek megelőzéséről, felismeréséről és bejelentéséről. A részes államok életkornak, nemnek és fogyatékossgának megfelelő védelmi szolgáltatásokat biztosítanak.

3. A kizsákmányolás, erőszak és visszaélés valamennyi formája előfordulásának megelőzése érdekében a részes államok biztosítják, hogy a fogyatékossgal élő személyek számára kialakított lehetőségeket és programokat független hatóságok hatékonyan nyomon követik.

4. A részes államok megtesznek minden megfelelő intézkedést a kizsákmányolás, erőszak vagy visszaélés áldozatává vált, fogyatékossgal élő személyek fizikai, kognitív és pszichológiai felépülésének, rehabilitációjának és társadalmi újrabeilleszkedésének előmozdítására, beleértve védelmi szolgáltatások nyújtását is. Az ilyen felépülés és újrabeilleszkedés olyan környezetben történik, amely elősegíti a személy egészségének, jólétének, önbecsülésének, méltóságának és autonómiájának helyreállítását, és figyelembe veszi a nem és életkor szerinti igényeket.

5. A részes államok hatékony jogszabályokat és politikákat - a nő- és gyermekközpontú jogszabályokat és politikákat is beleértve - léptetnek életbe a fogyatékossgal élő személyekkel szemben elkövetett kizsákmányolás, erőszak és visszaélés eseteinek azonosítására, vizsgálatára és - adott esetben - bíróság elé vitelére.

#### **17. cikk**

Az egyén integritásának védelme Minden fogyatékossgal élő személynek másokkal azonos alapon joga van fizikai és mentális integritásának tiszteletben tartására.

#### **18. cikk**

A mozgásszabadság és az állampolgárság szabadsága

1. A részes államok elismerik a fogyatékossgal élő személyek másokkal egyenlő jogát a mozgás szabadságához, a lakóhely megválasztásának szabadságához és az állampolgársághoz, beleértve annak biztosítását, hogy a fogyatékossgal élő személyek:

a) jogosultak állampolgárság megszerzésére és megváltoztatására, és állampolgárságuktól önkényesen vagy fogyatékossguk alapján nem foszthatók meg;

b) fogyatékossguk alapján nem foszthatók meg azon képességüktől, hogy állampolgárságukat igazoló okmányokat vagy egyéb személyazonossági okmányokat szerezzenek be, tartsanak birtokukban és használjanak fel, vagy a mozgásszabadsághoz való jog gyakorlásához esetlegesen szükséges eljárásokat – mint például bevándorlási eljárásokat - vegyenek igénybe;

c) szabadon elhagyhatnak bármely országot, saját országukat is beleértve;

d) nem foszthatók meg önkényesen vagy fogyatékossguk alapján a saját országukba való belépés jogától.

2. A fogyatékossgal élő gyermekeket születésüket követően azonnal nyilvántartásba veszik, és születésüktől kezdve joguk van saját névhez, állampolgárság szerzéséhez, és - amennyire csak lehetséges - szüleik megismeréséhez és azok gondoskodására.

#### **19. cikk**

Önálló életvitel és a közösségbe való befogadás

Az Egyezményben részes államok elismerik a fogyatékossgal élő személyek egyenlő jogát a közösségben való élethez és másokkal egyenlő szabad döntéshez való jogát; minden szükséges és hatékony intézkedést megtesznek annak érdekében, hogy a fogyatékossgal élő személyek teljes mértékben élvezhessék e jogukat és a teljes közösségi befogadást és részvételt, beleértve a következők biztosítását:

a) a fogyatékossgal élő személyeknek másokkal azonos alapon lehetőségük van lakóhelyüknek és annak megválasztására, hogy hol és kivel élnek együtt, és nem kötelezhetők bizonyos megszabott körülmények között élni;

b) a fogyatékossgal élő személyek számára hozzáférési lehetőséget biztosítanak többféle otthoni, intézményi és egyéb közösségi támogató szolgálathoz, beleértve azt a személyes segítséget, mely a közösségben éléshez és a közösségbe történő beilleszkedéshez, valamint a közösségtől való elszigetelődés és kirekesztődés megelőzése céljából szükséges;

c) a mindenki számára nyújtott közösségi szolgáltatások és létesítmények azonos alapon hozzáférhetőek a fogyatékossgal élő személyek számára is, és igényeikhez igazítottak.

## **20. cikk**

### **Személyes mobilitás**

A részes államok a fogyatékossgal élő személyek függetlenségének a lehető legnagyobb mértékű biztosítása mellett hatékony intézkedéseket hoznak a személyes mobilitás biztosítására, beleértve az alábbiakat:

a) a fogyatékossgal élő személyek személyes mobilitásának az általuk meghatározott időben és módon, elérhető áron történő lehetővé tétele;

b) a fogyatékossgal élő személyeknek a minőségi mobilitási támogatásokhoz, eszközökhöz, segítő technológiákhoz, valamint a személyes segítségnyújtás különböző formáihoz és a közvetítőkhöz való hozzáféréseinek megkönnyítése, beleértve azok elérhető áron történő rendelkezésre bocsátását;

c) képzés biztosítása a mobilitással kapcsolatos ismeretekről a fogyatékossgal élő személyek és a velük foglalkozó szakértők részére;

d) a mobilitási támogatásokat, eszközöket és segítő technológiákat előállító jogalanyok ösztönzése a fogyatékossgal élő személyek mobilitási szempontjainak figyelembevételére.

## **21. cikk**

A véleménynyilvánítás és a szólás szabadsága, valamint az információhoz való hozzáférés

A részes államok minden szükséges intézkedést megtesznek annak biztosítására, hogy a fogyatékossgal élő személyek másokkal azonos alapon, az általuk megválasztott kommunikációs formán keresztül gyakorolhassák a szólásszabadság és a véleménynyilvánítás szabadságának jogát, beleértve az információk és elgondolások keresésének, befogadásának és közlésének szabadságát, a jelen Egyezmény 2. cikkében meghatározottak szerint, beleértve a következőket:

a) a lakosság számára készült tájékoztatás időben, hozzáférhető formában és a fogyatékossgal különböző fajtáinak megfelelő technológiák segítségével, többletköltség nélkül történő biztosítása a fogyatékossgal élő személyek számára;

b) a hivatali érintkezés során legyen elfogadott és támogatott a jelnyelv, a Braille-írás, az alternatív és augmentatív kommunikáció, valamint minden egyéb, a fogyatékossgal élő személyek által választott kommunikációs forma, eszköz és módozat;

c) ösztönzik a nyilvánosság számára, akár az Interneten keresztül is, szolgáltatást nyújtó magánjogi jogalanyokat, hogy az információkat és a szolgáltatásokat a fogyatékossgal élő személyek számára is hozzáférhető és igénybe vehető formában nyújtsák;

d) ösztönzik a tömegtájékoztatást, beleértve az információk internetes szolgáltatás útján terjesztőit, hogy szolgáltatásaikat fogyatékossgal élő személyek számára hozzáférhetővé tegyék;

e) elismerik és elősegítik a jelnyelvek használatát.

## **22. cikk**

A magánélet tiszteletben tartása

1. A fogyatékossgal élő személy magánéletének, családjának, otthonának, levelezésének vagy másfajta kommunikációjának önkényes vagy jogellenes zavarása, becsületének vagy jó hírének jogellenes megsértése - tekintet nélkül a személy lakóhelyére és lakáskörülményeire - tilos. A fogyatékossgal élő személyek az említett zavarással és jogsértéssel szemben jogvédelmet élveznek.

2. A részes államok másokkal azonos alapon védik a fogyatékossgal élő személyek személyével, egészségével és rehabilitációjával kapcsolatos információk titkosságát.

## **23. cikk**

Az otthon és a család tiszteletben tartása

1. A részes államok minden szükséges és hatékony intézkedést megtesznek a fogyatékossgal élő személyekkel szembeni hátrányos megkülönböztetés megszüntetéséért a házasság, a család, a szülői szerep és a rokoni kapcsolatok terén, másokkal azonos alapon, az alábbiak biztosítása céljából:

a) a házasság kötésére alkalmas korú fogyatékossgal élő személyeknek a házasságkötéshez és családalapításhoz való jogának elismerése a házasságot kötni szándékozó felek szabad és teljes egyetértése alapján;

b) a fogyatékossgal élő személyek jogának elismerése, hogy szabadon és felelősségteljesen dönthessenek gyermekeik számát és korkülönbségét illetően, hogy hozzáféréssel bírjanak az életkornak megfelelő információkhoz, a reprodukív és családtervezési oktatás elismerést nyerjen, valamint, hogy biztosítsák számukra e jogok gyakorlását lehetővé tevő eszközöket;

c) a fogyatékossgal élő személyek, beleértve a gyermekeket is, termékenységének másokkal azonos alapon történő fenntartása.

2. A részes államok biztosítják a fogyatékossgal élő személyek gyámsággal, gondnoksággal, gyermekek örökbefogadásával vagy más hasonló jogintézményekkel kapcsolatos jogait és kötelezettségeit, amennyiben ezek a fogalmak léteznek a nemzeti jogban; minden esetben a gyermek érdeke az elsődleges. A részes államok megfelelő segítséget nyújtanak a fogyatékossgal élő személyek számára gyermeknevelési feladataik teljesítéséhez.

3. A részes államok biztosítják a fogyatékossgal élő gyermekek számára az egyenlő jogokat a családi élet területén. E jogok érvényesítése, valamint a fogyatékossgal élő gyermekek elrejtésének, elhagyásának, elhanyagolásának és kirekesztésének megelőzése céljából a részes államok vállalják a fogyatékossgal élő gyermekek és családjuk korai, átfogó tájékoztatását, részükre szolgáltatások nyújtását és támogatásukat.

4. A részes államok biztosítják, hogy a gyermek a szülők akarata ellenére nem választható el szüleitől, kivéve, ha az olyan hatáskörrel rendelkező hatóságok, mely hatóságok döntése ellen jogorvoslatnak van helye, az alkalmazandó jogszabályokkal és eljárásokkal összhangban megállapítják, hogy az elválasztás a gyermek érdekében szükséges. A gyermek, vagy egyik, vagy mindkét szülő fogyatékossga alapján a gyermeket szüleitől elválasztani minden esetben tilos.

5. Amennyiben a közvetlen család nem tudja ellátni a fogyatékossgal élő gyermeket, a részes államok minden erőfeszítést megtesznek annak érdekében, hogy alternatív gondozást

biztosítsanak a gyermek számára a szélesebb családi körben, ennek hiányában pedig a közösségen belül családi környezetben.

#### **24. cikk**

##### **Oktatás**

1. A részes államok elismerik a fogyatékossgal élő személyek oktatáshoz való jogát. E jog hátrányos megkülönböztetés nélküli, az egyenlő esélyek alapján történő megvalósítása céljából a részes államok befogadó oktatási rendszert biztosítanak minden szinten, továbbá élethosszig tartó tanulási lehetőséget nyújtanak az alábbiakra figyelemmel:

a) az emberben rejlő képességek, méltóságérzet és önbecsülés teljes mértékű kifejlesztése, valamint az emberi jogok, alapvető szabadságok és az emberi sokszínűség tiszteletben tartásának erősítése;

b) a fogyatékossgal élő személyek személyiségének, tehetségének és alkotóképességének, valamint mentális és fizikai képességeinek lehető legteljesebb kifejlesztése;

c) a szabad társadalomban való tényleges részvétel lehetővé tétele a fogyatékossgal élő személyek számára.

2. E jog érvényesítése során a részes államok biztosítják az alábbiakat:

a) a fogyatékossgal élő személyeket fogyatékossguk alapján nem zárják ki az általános oktatási

rendszerből, és a fogyatékossgal élő gyermekeket fogyatékossguk alapján nem zárják ki az ingyenes és kötelező alapfokú oktatásból, valamint a középfokú oktatásból;

b) a fogyatékossgal élő személyek a lakóközösségükben élő többi személlyel azonos alapon férnek hozzá a befogadó, minőségi és ingyenes alapfokú oktatáshoz, valamint a középfokú oktatáshoz;

c) gondoskodnak az egyén igényeihez történő ésszerű alkalmazkodásról;

d) a fogyatékossgal élő személyek megkapják a hatékony tanulásukat előmozdító szükséges támogatást az általános oktatási rendszerben;

e) hatékony, személyre szabott támogató intézkedéseket biztosítanak, a tudományos és társadalmi fejlődés legmagasabb fokának elérését segítő környezetben, a teljes körű integráció céljával összhangban.

3. A részes államok képessé teszik a fogyatékossgal élő személyeket életvezetési és szociális fejlődési készségek elsajátítására, hogy elősegítsék az oktatásban és a közösségben való teljes és egyenrangú részvételüket. E célból a részes államok meghozzák a szükséges intézkedéseket, többek között:

a) elősegítik a Braille-írás, az alternatív írásmódok, az alternatív és augmentatív módok, a kommunikáció, a tájékozódás és a közlekedés formáinak és eszközeinek elsajátítását, valamint a kortársi támogatást és mentorálást;

b) elősegítik a jelnyelv elsajátítását, és támogatják a hallássérült közösség nyelvi identitását;

c) biztosítják, hogy a vak, siket, valamint siketvak személyek - különösen a gyermekek - oktatása az egyén számára legmegfelelőbb nyelven, kommunikációs módszerrel és eszközökkel, valamint a tudományos és társadalmi fejlődés legmagasabb fokának elérését segítő környezetben történjék.

4. E jogok érvényesülésének biztosítása érdekében, a részes államok meghozzák a megfelelő intézkedéseket, hogy olyan tanárokat - köztük fogyatékossgal élő tanárokat - alkalmazzanak, akik megfelelő képesítéssel rendelkeznek a jelnyelv és/vagy a Braille-írás oktatására, valamint, hogy az oktatás bármely szintjén tevékenykedő szakértőket és személyzetet képezzenek. Az ilyen képzések magukban foglalják a fogyatékossgal

kapcsolatos tudatosság fejlesztését, valamint - a fogyatékossgal élő személyeket segítő - megfelelő alternatív és augmentatív módok, kommunikációs eszközök és formák, oktatási technikák és tananyagok használatát.

5. A részes államok biztosítják, hogy a fogyatékossgal élő személyek hátrányos megkülönböztetés nélkül és másokkal azonos alapon férnek hozzá az általános felsőfokú oktatáshoz, a szakképzéshez, felnőttoktatáshoz és élethosszig tartó tanuláshoz. E célból biztosítják az ésszerű alkalmazkodást a fogyatékossgal élő személyek számára.

## **25. cikk**

### **Egészségügy**

A részes államok elismerik, hogy a fogyatékossgal élő személyek jogosultak a lehető legmagasabb színvonalú egészségügyi ellátásra a fogyatékossgal alapján történő bármiféle hátrányos megkülönböztetés nélkül. A részes államok minden szükséges intézkedést megtesznek, hogy a fogyatékossgal élő személyek hozzáférjenek a nemhez igazodó egészségügyi szolgáltatásokhoz, beleértve az egészséghez kapcsolódó rehabilitációt. A részes államok különösképpen:

a) a más személyeknek biztosítottal azonos terjedelmű, minőségű és színvonalú ingyenes vagy megengedhető árú egészségügyi ellátást és egészségügyi programokat biztosítanak a fogyatékossgal élő személyeknek, beleértve a szexuális és reprodukív egészség területét, valamint a lakossági közegészségügyi programokat;

b) biztosítják a fogyatékossgal élő személyek számára kifejezetten fogyatékossguk miatt szükséges egészségügyi szolgáltatásokat, beleértve a betegség korai felismerését és - szükség esetén - a beavatkozást, valamint a további fogyatékossgok előfordulásának minimalizálására és megelőzésére kialakított szolgáltatásokat, a gyermekek és idősek körében is;

c) biztosítják ezeknek az egészségügyi szolgáltatásoknak a lehető legközelebbi hozzáférhetőségét az emberek saját közösségeihez, beleértve a vidéki területeket is;

d) kötelezik az egészségügyi szakembereket, hogy a fogyatékossgal élő személyek számára ugyanolyan színvonalú ellátást biztosítsanak, mint mások számára, beleértve a szabad és tájékoztatáson alapuló hozzájárulás alapján nyújtott ellátást - többek között - a fogyatékossgal élő személyek emberi jogaira, méltóságára, autonómiájára és szükségleteire vonatkozó tudatosság felkeltésével a képzésen, valamint az állami és magán egészségügyi ellátás etikai normáinak közzétételén keresztül;

e) tiltják a fogyatékossgal élő személyekkel szemben az egészségbiztosítás és a nemzeti jog által engedélyezett életbiztosítás területén alkalmazott hátrányos megkülönböztetést, amely biztosításokat tisztességes és ésszerű módon kell nyújtani;

f) megakadályozzák az egészségügyi ellátás, egészségügyi szolgáltatások, élelmiszer vagy folyadék fogyatékossgal alapuló, megkülönböztető megtagadását.

## **26. cikk**

### **Habilitáció és rehabilitáció**

1. A részes államok megtesznek minden hatékony és szükséges intézkedést - ideértve a sorstársi segítségnyújtást is - annak érdekében, hogy a fogyatékossgal élő személyek számára az élet minden területén biztosított legyen a legteljesebb függetlenség, a fizikai, mentális, szociális és szakmai képességek, valamint a teljes befogadás és részvétel elérése és megtartása. E célból a részes államok átfogó habilitációs és rehabilitációs szolgáltatásokat és programokat hoznak létre, erősítik és kiterjesztik azokat, különös tekintettel az egészségügy, a foglalkoztatás, az oktatás és a szociális szolgáltatások terén, oly módon, hogy a habilitációs és rehabilitációs szolgáltatások és programok:

a) a lehető legkorábbi szakaszban kezdődnek, és az egyéni igények és képességek multidiszciplináris értékelésén alapulnak;

b) támogatják a közösségben való részvételt és az abba való befogadást, önkéntes alapon működnek, és a fogyatékossgal élő személyek lakóhelyéhez - a vidéki régiókat is beleértve - a lehető legközelebb vannak.

2. A részes államok támogatják a rehabilitációs és rehabilitációs szolgáltatásokban dolgozó szakértők és személyzet képzésének és továbbképzésének fejlesztését.

3. A részes államok támogatják a rehabilitációhoz és rehabilitációhoz kapcsolódó, a fogyatékossgal élő személyek számára tervezett támogató-segítő eszközök és technológiák elérhetőségét, ismeretét és használatát.

## **27. cikk**

### **Munkavállalás és foglalkoztatás**

1. A részes államok elismerik a fogyatékossgal élő személyek munkavállaláshoz való jogát, másokkal azonos alapon; ez magában foglalja egy, a fogyatékossgal élő személyek számára nyitott, befogadó és hozzáférhető munkaerő-piacon szabadon választott és elfogadott munka révén nyerhető megélhetés lehetőségének jogát. A részes államok védik és segítik a munkához való jog érvényesülését – ideértve azokat is, akik a munkavégzés ideje alatt váltak fogyatékossgal -, azáltal, hogy megteszik a szükséges lépéseket, akár törvényalkotás útján is, annak érdekében, hogy többek között:

a) megtiltsanak mindennemű, a fogyatékossgal alapján történő, a munkavállalás bármely formájával kapcsolatos hátrányos megkülönböztetést, beleértve a munkaerő-toborzás, az alkalmazás és a foglalkoztatás feltételeit, a foglalkoztatás folytonosságát, a szakmai előmenetelt, valamint a biztonságos és egészséges munkakörülményeket;

b) a fogyatékossgal élő személyek méltányos és kedvező munkafeltételekhez való jogát másokkal azonos alapon védjék, beleértve az esélyegyenlőséget és az azonos értékű munkáért járó azonos díjazást, a biztonságos és egészséges munkakörülményeket, beleértve a zaklatás elleni védelmet és a sérelmek orvoslását;

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

d) biztosítsák a fogyatékossgal élő személyek számára, hogy hatékonyan hozzáférjenek az általános szakmai és pályaválasztási tanácsadói programokhoz, a közvetítői szolgáltatásokhoz, valamint a szakképzéshez és továbbképzésekhez;

e) előmozdítsák a fogyatékossgal élő személyek elhelyezkedési és előrelépési lehetőségeit a munkaerőpiacon, valamint segítséget nyújtsanak a munkahely felkutatása, megszerzése, megtartása és a munkához való visszatérés során;

f) támogassák az önfoglalkoztatás, a vállalkozás, a szövetkezetek fejlesztésének és az egyéni vállalkozás elindításának lehetőségeit;

g) fogyatékossgal élő személyeket foglalkoztassanak a közszférában;

h) megfelelő politika és intézkedések révén elősegítsék a fogyatékossgal élő személyek magánszektorban történő alkalmazását, amelybe beletartozhatnak megerősítő programok, ösztönzők és egyéb intézkedések;

i) biztosítsák, hogy a munkahelyen ésszerű elhelyezés legyen biztosítva a fogyatékossgal élő személyek számára;

j) elősegítsék a fogyatékossgal élő személyek munkatapasztalat-szerzését a nyílt munkaerőpiacon;

k) támogassák a fogyatékossgal élő személyeknek szóló szakképzési és szakmai rehabilitációt, a munkában tartási és munkába való visszatérést segítő programokat.

2. A részes államok biztosítják, hogy a fogyatékossgal élő személyeket ne tarthassák rabszolgasorban vagy szolgaságban, valamint, hogy - másokkal azonos alapon - részesüljenek a kényszer- vagy kötelező munkával szembeni védelemben.

### **28. cikk**

Megfelelő életszínvonal és szociális védelem

1. A részes államok elismerik a fogyatékossgal élő személyek jogát a megfelelő életminőséghez saját maguk és családjuk számára, beleértve a megfelelő élelmet, ruházatot és lakhatást, továbbá az életkörülmények folyamatos javításához, és megteszik a megfelelő lépéseket annak érdekében, hogy e jog érvényesülését bármiféle fogyatékossgon alapuló hátrányos megkülönböztetéstől mentesen védjék és támogassák.

2. A részes államok elismerik a fogyatékossgal élő személyek jogát a szociális védelemhez, valamint e jognak a fogyatékossgon alapuló hátrányos megkülönböztetéstől mentes gyakorlásához, és megteszik a megfelelő lépéseket e jog érvényesülésének védelmére és előmozdítására, beleértve azon intézkedéseket, amelyek:

a) biztosítják a fogyatékossgal élő személyek másokkal egyenlő hozzáférését a tiszta vízhez és biztosítják a fogyatékossgból fakadó szükségletekhez kapcsolódó megfelelő és megfizethető szolgáltatásokhoz, eszközökhöz és más segítségnyújtáshoz való hozzáférést;

b) biztosítják a fogyatékossgal élő személyek, különösen a fogyatékossgal élő nők és lányok, valamint a fogyatékossgal élő idősök számára a szociális védelmi programokhoz és a szegénység csökkentését célzó programokhoz való hozzáférést;

c) biztosítják a szegénységben és fogyatékossgal élő személyek és családjuk hozzáférését a fogyatékossg okán fellépő kiadásokhoz kapcsolódó állami támogatáshoz, ideértve a megfelelő képzést, tanácsadást, pénzügyi segítségnyújtást és a hosszabb ideig tartó gondoskodást;

d) biztosítják a fogyatékossgal élő személyek állami lakhatási programokhoz való hozzáférését;

e) biztosítják a fogyatékossgal élő személyek számára a nyugellátáshoz és a nyugdíjprogramokhoz való hozzáférést.

### **29. cikk**

A politikai életben és közéletben való részvétel

A részes államok másokkal azonos alapon garantálják a fogyatékossgal élő személyek számára politikai jogaik élvezetét, és vállalják, hogy

a) biztosítják, hogy a fogyatékossgal élő személyek másokkal azonos alapon, hatékonyan és teljeskörűen vehessenek részt a politikai életben és a közéletben, közvetlenül vagy szabadon választott képviselőkön keresztül, beleértve a fogyatékossgal élő személyek jogát és lehetőségét a szavazásra és választhatóságra, többek között:

(I) annak biztosítása révén, hogy a szavazási eljárások, létesítmények és anyagok megfelelőek, hozzáférhetők és könnyen érthetők,

(II) azáltal, hogy védik a fogyatékossgal élő személyeknek azon jogát, hogy a választásokon és népszavazásokon megfélemlítés nélkül, titkosan szavazhassanak, és hogy szabadon megválaszthatók legyenek, hogy ténylegesen tisztséget, kormány szintű közhivatalt viselhessenek, és hogy szükség esetén lehetővé teszik a segítő és új technológiák igénybe vételét,

(III) azáltal, hogy garantálják a fogyatékossgal élő személyek, mint választók, szabad akaratnyilvánítását, továbbá e célból szükség esetén - saját kérésükre - lehetővé teszik, hogy a szavazás során egy általuk választott személy legyen segítségükre;



b) azáltal, hogy aktívan támogatnak egy olyan környezetet, amelyben a fogyatékossgal élő személyek ténylegesen és teljeskörűen, hátrányos megkülönböztetés nélkül, másokkal azonos alapon vehetnek részt a közügyek irányításában, és hogy ösztönzik a közügyekben való részvételüket, beleértve:

(I) részvételüket az ország közéletével és politikai életével foglalkozó nem kormányzati szervezetek és egyesületek munkájában, valamint a politikai pártok tevékenységében és igazgatásában,

(II)a fogyatékossgal élő személyek szervezeteinek alakítását és az azokhoz történő csatlakozást, azzal a céllal, hogy nemzetközi, nemzeti, regionális és helyi szinten képviseljék a fogyatékossgal élő személyeket.

### **30. cikk**

A kulturális életben, üdülési, szabadidős és sporttevékenységekben való részvétel

1. A részes államok elismerik a fogyatékossgal élő személyek azon jogát, hogy másokkal azonos alapon vegyenek részt a kulturális életben, és minden szükséges intézkedést megtesznek annak biztosítására, hogy a fogyatékossgal élő személyek:

a) hozzáférhető formában jussanak hozzá a kulturális anyagokhoz;

b) hozzáférhető formában jussanak hozzá a televízió műsoraihoz, filmekhez, színházhoz és más kulturális tevékenységekhez;

c) hozzáférjenek a kulturális előadások vagy szolgáltatások helyszínéhez, mint például a színházhoz, múzeumhoz, mozihoz, könyvtárhoz és utazási irodához, továbbá lehetőség szerint hozzáférjenek az emlékművekhez és a jelentősebb nemzeti kulturális helyszínekhez.

2. A részes államok megfelelő intézkedéseket tesznek a fogyatékossgal élő személyek alkotó, művészi és szellemi képességei fejlesztésének és hasznosításának lehetővé tételére, nemcsak saját javukra, hanem a társadalom gazdagítása céljából is.

3. A részes államok a nemzetközi joggal összhangban minden szükséges lépést megtesznek annak biztosítására, hogy a szellemi tulajdonjogokat védő jogszabályok ne jelentsenek ésszerűtlen vagy megkülönböztető akadályt a fogyatékossgal élő személyek kulturális anyagokhoz történő hozzáféréseivel szemben.

4. A fogyatékossgal élő személyek másokkal azonos alapon jogosultak sajátos kulturális és nyelvi identitásuk elismerésére és támogatására, beleértve a jelnyelveket és a siket kultúrát.

5. Azzal a céllal, hogy a fogyatékossgal élő személyek másokkal azonos alapon vehessenek részt a rekreációs, szabadidős és sporttevékenységekben, a részes államok meghozzák a megfelelő intézkedéseket, annak érdekében, hogy:

a) a lehető legnagyobb mértékben bátorítsák és előmozdítsák a fogyatékossgal élő személyek részvételét az integrált sporttevékenységekben, minden szinten;

b) biztosítsák a fogyatékossgal élő személyek számára a fogyatékossgal típusához igazodó, speciális rekreációs és sporttevékenységek szervezésének, fejlesztésének és az ezekben való részvételnek a lehetőségét, valamint, hogy e célból ösztönözzék a megfelelő oktatás, edzés és a szükséges források biztosítását, másokkal azonos alapon;

c) biztosítsák a fogyatékossgal élő személyek hozzáférést a sport-, üdülési és turisztikai helyszínekhez;

d) biztosítsák, hogy a fogyatékossgal élő gyermekek más gyermekekkel egyenlő hozzáféréssel bírjanak a játékokhoz, rekreációs, sport- és üdülési tevékenységekhez, beleértve az iskolarendszerben előforduló hasonló tevékenységeket;

e) biztosítsák, hogy a fogyatékossgal élő személyek hozzáférjenek a rekreációs, szabadidős, sport- és turisztikai tevékenységeket szervezők által nyújtott szolgáltatásokhoz.

### **31. cikk**

#### Statisztika és adatgyűjtés

1. A részes államok vállalják, hogy összegyűjtik a megfelelő információkat - beleértve statisztikai és kutatási adatokat -, amely révén a jelen Egyezmény végrehajtásához szükséges politikákat alakíthatnak ki és valósíthatnak meg. Az adatgyűjtés és adatkezelés folyamatának:

a) meg kell felelnie a jogszabályok által megszabott biztosítékoknak - beleértve az adatvédelmi jogszabályokat -, hogy ezáltal biztosítva legyen a fogyatékossgal élő személyek magánéletének titkossága és tiszteletben tartása;

b) az emberi jogok és alapvető szabadságok, valamint a statisztikák gyűjtésére és használatára vonatkozó etikai alapelvek védelme érdekében meg kell felelnie a nemzetközileg elfogadott normáknak.

2. Az ezzel a cikkel összhangban összegyűjtött információt megfelelő módon le kell bontani, és a részes államoknak a jelen Egyezményben foglalt kötelezettségei teljesítésének, továbbá azon akadályok beazonosításának támogatására kell felhasználni, amelyekkel a fogyatékossgal élő személyek jogaik gyakorlása során szembesülnek.

3. A részes államok felelősséget vállalnak ezen statisztikák terjesztésére, valamint biztosítják a fogyatékossgal élő személyek és mások hozzáférését.

### **32. cikk**

#### Nemzetközi együttműködés

1. A részes államok elismerik a nemzetközi együttműködésnek és előmozdításának fontosságát, a jelen Egyezmény célkitűzéseinek megvalósítására tett nemzeti törekvések támogatása céljából, valamint megfelelő és hatékony intézkedéseket hoznak e tekintetben az államok közötti, és amennyiben ez szükséges, a megfelelő nemzetközi és regionális szervezetekkel, illetve a civil társadalommal, különösen pedig a fogyatékossgal élő személyeket tömörítő szervezetekkel történő együttműködés révén. Ezen intézkedések lehetnek többek között:

a) annak biztosítása, hogy a nemzetközi együttműködés, beleértve a nemzetközi fejlesztési programokat is, a fogyatékossgal élő személyek számára elérhetőek és hozzáférhetőek;

b) képességépítés előmozdítása és támogatása, beleértve az információk és tapasztalatok, a képzési programok és a legjobb gyakorlatok cseréjét és megosztását;

c) a kutatási együttműködés, illetve a tudományos és technikai ismeretekhez való hozzáférés előmozdítása;

d) szükség esetén technikai és gazdasági segítség nyújtása, beleértve a hozzáférhető és segítő technológiákhoz való hozzáférésnek és azok megosztásának előmozdítását, valamint a technológiák átadását.

2. E cikk rendelkezései nem érintik a részes államok jelen Egyezmény alapján fennálló kötelezettségeinek teljesítését.

### **33. cikk**

#### Nemzeti szintű teljesítés és ellenőrzés

1. A részes államok, szervezeti felépítésüknek megfelelően, a jelen Egyezmény végrehajtására vonatkozó ügyekre a kormányzaton belül kijelölnek egy vagy több koordinációs pontot, és mérlegelik egy kormányzati koordinációs mechanizmus létrehozását vagy kijelölését a különböző ágazatokban és szinteken történő kapcsolódó tevékenységek előmozdítására.

2. A részes államok, jogi és közigazgatási rendszerüknek megfelelően, az államon belül fenntartanak, megerősítenek, kijelölnek vagy létrehoznak egy vagy több független mechanizmust magában foglaló keretrendszerrel, a megfelelő módon, amely segíti, védi és ellenőrzi a jelen Egyezmény végrehajtását. E mechanizmus kijelölése vagy létrehozatala során

a részes államok figyelembe veszik az emberi jogok védelmét és előmozdítását célzó nemzeti intézmények jogállásának és működésének alapelveit.2

3. A civil társadalmat - különösen a fogyatékossgal élő személyeket és az őket képviselő szervezeteket - be kell vonni az ellenőrzési folyamatokba, és azokban teljes részvételüket biztosítani kell.

#### **34. cikk**

A Fogyatékossgal Élő Személyek Jogainak Bizottsága

1. A Fogyatékossgal Élő Személyek Jogainak Bizottsága (a továbbiakban: „Bizottság”) az alábbi tevékenységek ellátása érdekében megalakul.

2. A jelen Egyezmény hatálybalépésekor a Bizottság 12 szakértőből áll. Az Egyezmény további 60 megerősítését vagy ahhoz való csatlakozást követően a Bizottság létszáma 6 fővel bővül, elérve a maximális 18 fős létszámot.

3. A Bizottság működésében tagjai személyes minőségükben vesznek részt, akik nagy erkölcsi tekintélyű személyek, és a jelen Egyezmény által érintett területen elismert szakértelemmel és tapasztalattal rendelkeznek. Tagjelöltek állítása esetén a részes államok kellően mérlegelik a jelen Egyezmény 4. cikk 3. bekezdésében foglalt rendelkezéseket.

4. A Bizottság tagjait a részes államok választják, figyelembe véve a méltányos földrajzi megoszlást, a különböző civilizációk és főbb jogrendszerek képviseletét, a kiegyensúlyozott nemi képviseletet és a fogyatékossgal élő szakértők részvételét.

5. A Bizottság tagjait titkos szavazással választják a részes államok által állampolgáraik közül jelölt személyek listájáról a részes államok konferenciájának ülésén. Ezen üléseken, amelyeken a határozatképességhez a részes államok kétharmadának részvétele szükséges, a Bizottság megválasztott tagjának azok tekintendők, akik a legtöbb szavazatot és a részes államok jelenlévő és szavazó képviselői szavazatainak abszolút többségét elnyerték.

6. Az első választásra a jelen Egyezmény hatálybalépését követő hat hónapon belül kerül sor. Legalább négy hónappal minden választást megelőzően az Egyesült Nemzetek Főtitkára írásban felhívja a részes államokat, hogy két hónapon belül nyújtsák be a jelöléseket. Ezt követően a Főtitkár betűrendes névjegyzéket készít az így javasolt összes jelöltről, feltüntetve a jelölő részes államot, és megküldi azt a jelen Egyezmény részes államainak.

7. A Bizottság tagjait négyéves időtartamra választják. Újbóli megválasztásra a tagok további egy alkalommal jogosultak. Az első választáskor megválasztottak közül hat tag megbízatása azonban két év elteltével lejár; ezen hat tag közvetlenül az első választás után a jelen cikk 5. bekezdésében meghatározott ülés elnöke által történő sorshúzás útján kerül kiválasztásra.

8. A Bizottság további hat tagjának megválasztása a rendszeres választások alkalmával, a jelen cikk vonatkozó rendelkezéseinek megfelelően történik.

9. Amennyiben a Bizottság valamely tagja meghal, lemond, vagy úgy nyilatkozik, hogy bármely más okból feladatát nem képes a továbbiakban ellátni, az őt jelölő részes állam kinevez a hátralévő megbízatási idő kitöltésére egy másik, a jelen cikk vonatkozó rendelkezéseiben meghatározott képzettséggel bíró és követelményeknek megfelelő szakértőt.

10. A Bizottság maga határozza meg eljárási rendjét.

11. Az Egyesült Nemzetek Főtitkára biztosítja a Bizottságnak a jelen Egyezményben foglalt feladatai hatékony ellátásához szükséges személyi és tárgyi feltételeket, valamint összehívja annak alakuló ülését.

12. A Közgyűlés jóváhagyásával a jelen Egyezmény alapján létrehozott Bizottság tagjai az Egyesült Nemzetek anyagi forrásainak terhére, figyelemmel a Bizottság feladatainak fontosságára, a Közgyűlés által megállapított módozatok és feltételek szerint javadalmazásban részesülnek.

13. A Bizottság tagjait megilletik az Egyesült Nemzetek kiváltságairól és mentességeiről szóló egyezmény vonatkozó rendelkezései alapján az Egyesült Nemzetek kiküldött szakértőit megillető könnyítések, kiváltságok és mentességek.

### **35. cikk**

A részes államok jelentései

1. Minden részes állam a jelen Egyezménynek az adott államra vonatkozó hatálybalépését követő két

éven belül az Egyesült Nemzetek főtitkárán keresztül átfogó jelentésben számol be a Bizottságnak a jelen Egyezményben meghatározott kötelezettségek teljesítése érdekében tett intézkedéseiről, valamint az azok végrehajtásában megvalósított előrehaladásról.

2. Ezt követően a részes államok legalább négyévente vagy a Bizottság által kért időpontban nyújtanak be újabb jelentést.

3. A jelentések tartalmára vonatkozó irányelveket a Bizottság határozza meg.

4. Azon részes államoknak, amelyek benyújtották első átfogó jelentésüket a Bizottságnak, a már megadott információkat ezt követő jelentéseikben nem szükséges megismételniük. A Bizottság számára történő jelentéskészítéskor ajánlott, hogy a részes államok e célból egy nyílt és átlátható eljárást alkalmazzanak, és figyelembe vegyék a jelen Egyezmény 4. cikk 3. bekezdésében foglalt rendelkezéseket.

5. A jelentésekben a jelen Egyezményben meghatározott kötelezettségek teljesítését befolyásoló tényezők és nehézségek is jelezhetők.

### **36. cikk**

A jelentések figyelembevétele

1. A Bizottság minden jelentést megvizsgál, és azzal kapcsolatosan általa szükségesnek tartott javaslatokat és általános ajánlásokat fogalmaz meg, amelyeket az érintett részes államnak továbbít. A részes állam bármilyen általa választott információval válaszolhat a Bizottságnak. A Bizottság további, a jelen Egyezmény végrehajtásával kapcsolatos információkat kérhet a részes államoktól.

2. Amennyiben valamely részes állam jelentősen elmarad a jelentés benyújtásával, a Bizottság jelezheti az érintett részes államnak, hogy szükségesnek látja a jelen Egyezmény adott részes állam által történő végrehajtásának, a Bizottság rendelkezésére álló, megbízható információkon alapuló vizsgálatát, amennyiben a jelentést az értesítést követő három hónapon belül nem nyújtják be. A Bizottság meghívja az érintett részes államot az e vizsgálatban történő részvételre. Amennyiben a részes állam benyújtja jelentését, az e cikk 1. bekezdésében foglalt rendelkezések alkalmazandók.

3. Az Egyesült Nemzetek Főtitkára a jelentéseket minden részes állam számára elérhetővé teszi.

4. A részes államok jelentésüket széles körben hozzáférhetővé teszik saját országuk nyilvánossága előtt, valamint lehetővé teszik az e jelentésekkel kapcsolatos javaslatokhoz és általános ajánlásokhoz történő hozzáférést.

5. A Bizottság, ha szükségesnek tartja, megküldi a részes államok jelentését az Egyesült Nemzetek szakosított intézményeinek, alapjainak és programjainak, illetve egyéb hatáskörrel rendelkező testületének, a jelentésben foglalt kérdésnek vagy technikai tanács, illetve segítségnyújtás iránti igény jelzésének kezelése érdekében, a Bizottság ezen kéréssel vagy jelzéssel kapcsolatos esetleges észrevételeivel és ajánlásaival együtt.

### **37. cikk**

A Bizottság és a részes államok közötti együttműködés

1. Minden részes állam együttműködik a Bizottsággal és segíti a Bizottság tagjait feladataik teljesítésében.

2. A részes államokkal történő együttműködés keretében a Bizottság megfelelő figyelemmel van a jelen Egyezmény végrehajtását szolgáló nemzeti kapacitások erősítésének módozataira, ideértve a nemzetközi együttműködést is.

### **38. cikk**

A Bizottság kapcsolata más testületekkel

A jelen Egyezmény hatékony végrehajtása és az Egyezmény által érintett területen történő nemzetközi együttműködés előmozdítása érdekében:

a) a szakosított intézmények és az Egyesült Nemzetek egyéb szerveinek képviselői jogosultak részt

venni az Egyezmény hatáskörükbe tartozó rendelkezései végrehajtásának megvitatásán. A Bizottság felkérheti a szakosított intézményeket vagy más általa kiválasztott hatáskörrel rendelkező testületeket szakvélemény nyújtására az Egyezmény végrehajtásának hatáskörükbe tartozó területein. A Bizottság felkérheti a szakosított intézményeket vagy az Egyesült Nemzetek más szerveit az Egyezmény végrehajtásának hatáskörükbe tartozó területeiről való jelentés készítésére;

b) a Bizottság feladatának ellátása során, szükség esetén konzultál a nemzetközi emberi jogi szerződések által létrehozott más testületekkel, a jelentéssel kapcsolatos irányelvek, javaslatok és általános ajánlások egységességének biztosítása, továbbá a feladataik teljesítése során való párhuzamosságok és átfedések elkerülésének céljából.

### **39. cikk**

A Bizottság jelentése

A Bizottság minden két évben jelentést nyújt be tevékenységéről a Közgyűlésnek, illetve a Gazdasági és Szociális Tanácsnak, valamint javaslatot és általános ajánlásokat tehet a részes államoktól kapott jelentések és információk vizsgálata alapján. Ezen javaslatokat és általános ajánlásokat, a részes államok esetleges megjegyzéseivel együtt, a Bizottság feltünteteti jelentésében.

### **40. cikk**

A részes államok konferenciája

1. A részes államok a részes államok konferenciáin rendszeresen találkoznak annak érdekében, hogy megtárgyalják a jelen Egyezmény végrehajtásával kapcsolatban felmerülő kérdéseket.

2. Az Egyesült Nemzetek Főtitkára a jelen Egyezmény hatálybalépését követő hat hónapon belül összehívja a részes államok konferenciáját. Az ezt követő konferenciákat az Egyesült Nemzetek Főtitkára kétévenként vagy a részes államok konferenciájának döntése szerinti időközönként hívja össze.

### **41. cikk**

Letéteményes

A jelen Egyezmény letéteményese az Egyesült Nemzetek Főtitkára.

### **42. cikk**

Aláírás

A jelen Egyezmény 2007. március 30-ától aláírásra nyitva áll valamennyi állam és a regionális integrációs szervezetek számára az Egyesült Nemzetek New York-i székhelyén.

### **43. cikk**

Kötelezettségvállalás

A jelen Egyezményt az aláíró államoknak meg kell erősíteni, az aláíró regionális integrációs szervezetek részéről pedig hivatalos megerősítés szükséges. Az Egyezmény bármely olyan

állam vagy regionális integrációs szervezet számára nyitva áll a csatlakozásra, amely nem írta alá az Egyezményt.

#### **44. cikk**

Regionális integrációs szervezetek

1. „Regionális integrációs szervezet” olyan, egy adott régió szuverén államai által létrehozott szervezetet jelent, amelyre tagállamai a jelen Egyezmény által szabályozott kérdésekben hatáskört ruháztak. E szervezetek hivatalos megerősítési vagy csatlakozási okiratukban nyilatkoznak az ezen Egyezmény által szabályozott kérdésekre vonatkozó hatáskörük terjedelméről. Ezt követően a hatáskörük terjedelmében bekövetkezett minden jelentős változásról tájékoztatják a letéteményest.

2. A „résztes államok” utalás a jelen Egyezményben e szervezetekre hatáskörükön belül vonatkozik.

3. A regionális integrációs szervezetek letétbe helyezett okiratai a 45. cikk 1. bekezdésének és a 47. cikk 2. és 3. bekezdésének tekintetében nem vehetők figyelembe.

4. A regionális integrációs szervezetek a résztes államok konferenciáján hatáskörükbe tartozó kérdésekben gyakorolhatják szavazati jogukat olyan számú szavazattal, amely egyenlő a jelen Egyezményben résztes tagállamaik számával. E szervezet nem gyakorolhatja szavazati jogát, amennyiben valamely tagállama szavazati jogát gyakorolni kívánja, és fordítva.

#### **45. cikk**

Hatálybalépés

1. A jelen Egyezmény a huszadik megerősítő vagy csatlakozási okirat letétbe helyezését követő harmincadik napon lép hatályba.

2. Az Egyezményt a huszadik fenti okirat letétbe helyezését követően megerősítő, hivatalosan megerősítő, illetőleg ahhoz csatlakozó állam és regionális integrációs szervezet vonatkozásában az Egyezmény az adott állam vagy szervezet saját okiratának letétbe helyezését követő harmincadik napon lép hatályba.

#### **46. cikk**

Fenntartások

1. A jelen Egyezményhez annak tárgyával és célkitűzéseivel összeegyeztethetetlen fenntartás nem fűzhető.

2. A fenntartás bármikor visszavonható.

#### **47. cikk**

Módosítások

1. Bármely résztes állam kezdeményezheti a jelen Egyezmény módosítását és benyújthatja javaslatát az Egyesült Nemzetek főtitkárához. A főtitkár a módosítási javaslatot megküldi a résztes államoknak azzal a kéréssel, hogy tájékoztassák, amennyiben egyetértenek a résztes államok konferenciájának összehívásával a javaslatok megvitatása és az azokról való döntés céljából. Amennyiben ezen értesítéstől számított négy hónapon belül a résztes államok legalább egyharmada támogatja a konferencia összehívását, a Főtitkár az Egyesült Nemzetek égisze alatt összehívja a konferenciát. A jelen lévő és szavazó résztes államok kétharmados többsége által elfogadott módosítást a Főtitkár a Közgyűlés elé terjeszti jóváhagyásra, majd ezt követően valamennyi résztes állam elé elfogadásra.

2. A jelen cikk 1. bekezdésének megfelelően elfogadott és jóváhagyott módosítás az azt követő harmincadik napon lép hatályba, amikor a letétbe helyezett elfogadó okiratok száma eléri a módosítás elfogadásának napján meglévő résztes államok számának kétharmadát. Ezt követően a módosítás minden résztes állam vonatkozásában az állam saját elfogadó okiratának

letétbe helyezését követő harmincadik napon lép hatályba. A módosítás kizárólag az azt elfogadó részes államokat kötelezi.

3. Amennyiben a részes államok konferenciája konszenzussal úgy határozott, az e cikk 1. bekezdésének megfelelően elfogadott és jóváhagyott, kizárólag a 34., 38., 39. és 40. cikkre vonatkozó módosítás valamennyi államra vonatkozóan az azt követő harmincadik napon lép hatályba, amikor a letétbe helyezett elfogadó okiratok száma eléri a módosítás elfogadásának napján meglévő részes államok számának kétharmadát.

#### **48. cikk**

Felmondás

Bármely részes állam az Egyesült Nemzetek Főtitkárához intézett írásbeli közléssel felmondhatja a jelen Egyezményt. A felmondás egy évvel a közlésnek a Főtitkár által történt kézhezvételét követően lép hatályba.

#### **49. cikk**

Hozzáférhető formátum

A jelen Egyezmény szövegét hozzáférhető formátumban is rendelkezésre kell bocsátani.

#### **50. cikk**

Hiteles szövegek

A jelen Egyezmény arab, kínai, angol, francia, orosz és spanyol nyelvű szövege egyaránt hiteles. A fentiek hitelül a kormányuktól megfelelő felhatalmazással rendelkező alulírott meghatalmazottak aláírták a jelen Egyezményt.”

### **Fakultatív Jegyzőkönyv a fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló egyezményhez**

„A jelen Jegyzőkönyv részes államai a következőkben állapotok meg:

#### **1. cikk**

1. A jelen Jegyzőkönyv részes állama („részes állam”) elismeri a Fogyatékossgal Élő Személyek Jogainak Bizottsága („a Bizottság”) hatáskörét arra, hogy olyan, a joghatósága alá tartozó személyektől vagy személyek csoportjától vagy ezek nevében beadványt átvegyen és megvizsgáljon, akik állításuk szerint az Egyezmény rendelkezéseinek az adott részes állam által történő megsértésének sértettjei.

2. A Bizottság nem vehet át olyan beadványt, amely olyan, az Egyezményben részes államot érint, amely a jelen Jegyzőkönyvnek nem részese.

#### **2. cikk**

A Bizottság elfogadhatatlannak tekint egy beadványt, ha:

a) a beadvány névtelen;

b) a beadvány az ilyen beadvány benyújtásának jogával való visszaélést valósít meg vagy ha nem összeegyeztethető az Egyezmény rendelkezéseivel;

c) az ügyet a Bizottság korábban már megvizsgálta, vagy ha más nemzetközi vizsgálati vagy rendezési eljárás során vizsgálták vagy vizsgálják;

d) nem merítettek ki minden nemzeti jogorvoslati lehetőséget. E rendelkezés azonban nem alkalmazható, ha a jogorvoslati lehetőségek igénybevétele ésszerűtlen mértékben elhúzódik vagy attól érdemi megoldás nem várható;

e) nyilvánvalóan megalapozatlan vagy tényekkel nem kellően alátámasztott; vagy ha

f) a beadvány tárgyául szolgáló tények a jelen Jegyzőkönyvnek az érintett részes állam vonatkozásában való hatálybalépése előtt következtek be, kivéve, ha a tények az adott dátumot követően is folytatódtak.

### **3. cikk**

Jelen Jegyzőkönyv 2. cikkének rendelkezéseivel összhangban a Bizottság bármely, hozzá benyújtott beadványt bizalmas formában a részes állam tudomására hoz. A részes állam hat hónapon belül írásos magyarázatot ad vagy nyilatkozatot nyújt be a Bizottságnak, amelyben felvilágosítást ad az esetről és a részes állam által szolgáltatott esetleges jogorvoslatról.

### **4. cikk**

1. Bármely időpontban egy beadvány elfogadását követően és az érdemi döntést megelőzően a Bizottság sürgős megfontolás céljából kérheti az érintett államot arra, hogy az érintett állam fogantosszon szükséges intézkedéseket az állítólagos jogsértés sértettjének vagy sértetteinek okozott esetleges jövátéhetetlen károk megelőzése érdekében.

2. Ha a Bizottság a jelen cikk 1. bekezdésében biztosított diszkrecionális jogát használva eljár, az nem minősül az adott beadvány elfogadhatóságáról vagy érdeméről való döntésnek.

### **5. cikk**

A Bizottság a jelen Jegyzőkönyv alapján benyújtott beadványokat zárt üléseken vizsgálja meg. A beadvány megvizsgálását követően a Bizottság továbbítja javaslatait és ajánlásait, amennyiben vannak, a részes államhoz és a kérelmezőhöz.

### **6. cikk**

1. Amennyiben a Bizottságnak olyan megbízható információ jut birtokába, miszerint egy részes állam a jelen Egyezményben meghatározott jogokat súlyosan és rendszeresen megsérti, a Bizottság felhívja a részes államot, hogy működjön közre az információ kivizsgálásában és ennek érdekében nyújtsa be észrevételeit az adott információval kapcsolatban.

2. Az érintett részes állam által benyújtott észrevételek, illetve más megbízható, rendelkezésére álló információ alapján a Bizottságnak jogában áll kijelölni egy vagy több tagját, hogy vizsgálatot folytasson le és haladéktalanul jelentést tegyen a Bizottságnak. Indokolt esetben és a részes állam hozzájárulásával, a vizsgálat a részes állam területére tett látogatást is magában foglalhat.

3. Ezen vizsgálat megállapításainak megvizsgálását követően a Bizottság továbbítja a megállapításokat az érintett részes államnak észrevételeivel és ajánlásaival együtt.

4. Az érintett részes állam a Bizottság által hozzá eljuttatott megállapítások, észrevételek és ajánlások kézhezvételétől számított hat hónapon belül beterjeszti észrevételeit a Bizottságnak.

5. Ezen vizsgálatot bizalmas formában kell lefolytatni és a részes állam együttműködésének biztosítására az eljárás minden szakaszában törekedni kell.

### **7. cikk**

1. A Bizottság felkérheti az érintett részes államot, hogy az Egyezmény 35. cikke szerinti jelentésében számoljon be bármely olyan intézkedés részleteiről, amelyet a jelen Jegyzőkönyv 6. cikke értelmében folytatott vizsgálat nyomán fogantossított.

2. A Bizottság szükség esetén a 6. cikk 4. bekezdésében említett hat hónapos időszak leteltével felkérheti az érintett részes államot, hogy számoljon be a vizsgálatra válaszul tett intézkedésekről.

### **8. cikk**

Minden részes állam a jelen Jegyzőkönyv aláírásakor, megerősítésekor, illetve az ahhoz való csatlakozáskor nyilatkozatot tehet, hogy nem ismeri el a Bizottság 6. és 7. cikkeiben rögzített hatáskörét

### **9. cikk**

A jelen Jegyzőkönyv letéteményese az Egyesült Nemzetek Főtitkára.



#### **10. cikk**

A jelen Jegyzőkönyv 2007. március 30-ától aláírásra nyitva áll az Egyezményt aláíró valamennyi állam és a regionális integrációs szervezetek számára az Egyesült Nemzetek New York-i székhelyén.

#### **11. cikk**

A jelen Jegyzőkönyvet az Egyezményt megerősítő vagy ahhoz csatlakozó, a Jegyzőkönyvet aláíró államoknak meg kell erősíteni. A Jegyzőkönyvet hivatalosan meg kell erősíteniük az Egyezményt hivatalosan megerősítő vagy ahhoz csatlakozó, a jelen Jegyzőkönyvet aláíró regionális integrációs szervezeteknek. A Jegyzőkönyv bármely olyan állam vagy regionális integrációs szervezet számára nyitva áll a csatlakozásra, amely az Egyezményt megerősítette, hivatalosan megerősítette vagy ahhoz csatlakozott, de a Jegyzőkönyvet nem írta alá.

#### **12. cikk**

1. „Regionális integrációs szervezet” olyan, egy adott régió szuverén államai által létrehozott szervezetet jelent, amelyre tagállamai az Egyezmény és a jelen Jegyzőkönyv által szabályozott kérdésekben hatáskört ruháztak. E szervezetek hivatalos megerősítési vagy csatlakozási okiratukban nyilatkoznak az Egyezmény és a jelen Jegyzőkönyv által szabályozott kérdésekre vonatkozó hatáskörük terjedelméről. Ezt követően a hatáskörük terjedelmében bekövetkezett minden jelentős változásról tájékoztatják a letéteményest.

2. A „résztes államok” utalás a jelen Jegyzőkönyvben e szervezetekre hatáskörükön belül vonatkozik.

3. A regionális integrációs szervezetek letétbe helyezett okiratai a 13. cikk 1. bekezdésének és a 15. cikk 2. bekezdésének tekintetében nem vehetők figyelembe.

4. A regionális integrációs szervezetek a résztes államok találkozásán hatáskörükbe tartozó kérdésekben gyakorolhatják szavazati jogukat olyan számú szavazattal, amely egyenlő a jelen Jegyzőkönyvben résztes tagállamaik számával. E szervezet nem gyakorolhatja szavazati jogát, amennyiben valamely tagállama szavazati jogát gyakorolni kívánja és fordítva.

#### **13. cikk**

1. Az Egyezmény hatálybalépésétől függően a jelen Jegyzőkönyv a tizedik megerősítő vagy csatlakozási okirat letétbe helyezését követő harmincadik napon lép hatályba.

2. A Jegyzőkönyvet a tizedik fenti okirat letétbe helyezését követően megerősítő, hivatalosan megerősítő, illetőleg ahhoz csatlakozó állam és regionális integrációs szervezet vonatkozásában a Jegyzőkönyv az adott állam vagy szervezet saját okiratának letétbe helyezését követő harmincadik napon lép hatályba.

#### **14. cikk**

1. A jelen Jegyzőkönyvhöz annak tárgyával és célkitűzéseivel összeegyeztethetetlen fenntartás nem fűzhető.

2. A fenntartás bármikor visszavonható.

#### **15. cikk**

1. Bármely résztes állam kezdeményezheti a jelen Jegyzőkönyv módosítását és benyújthatja javaslatát az Egyesült Nemzetek Főtitkárához. A Főtitkár a módosítási javaslatot megküldi a résztes államoknak azzal a kéréssel, hogy tájékoztassák amennyiben egyetértenek a résztes államok találkozásának összehívásával a javaslatok megvitatása és az azokról való döntés céljából. Amennyiben ezen értesítéstől számított négy hónapon belül a résztes államok legalább egyharmada támogatja a találkozó összehívását, a Főtitkár az Egyesült Nemzetek égisze alatt összehívja a találkozót. A jelen lévő és szavazó résztes államok kétharmados többsége által elfogadott módosítást a Főtitkár a Közgyűlés elé terjeszti jóváhagyásra, majd ezt követően valamennyi résztes állam elé elfogadásra.

2. A jelen cikk 1. bekezdésének megfelelően elfogadott és jóváhagyott módosítás az azt követő harmincadik napon lép hatályba, amikor a letétbe helyezett elfogadó okiratok száma eléri a módosítás elfogadásának napján meglévő részes államok számának kétharmadát. Ezt követően a módosítás minden részes állam vonatkozásában az állam saját elfogadó okiratának letétbe helyezését követő harmincadik napon lép hatályba. A módosítás kizárólag az azt elfogadó részes államokat kötelezi.

**16. cikk**

Bármely részes állam az Egyesült Nemzetek Főtitkárához intézett írásbeli közléssel felmondhatja a jelen Jegyzőkönyvet. A felmondás egy évvel a közlésnek a Főtitkár által történt kézhezvételét követően lép hatályba.

**17. cikk**

A jelen Jegyzőkönyv szövegét hozzáférhető formátumban is rendelkezésre kell bocsátani.

**18. cikk**

A jelen Jegyzőkönyv arab, kínai, angol, francia, orosz és spanyol nyelvű szövege egyaránt hiteles. A fentiek hitelül a kormányuktól megfelelő felhatalmazással rendelkező alulírott meghatalmazottak aláírták a jelen Jegyzőkönyvet.”

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a0700092.tv>

Letöltés: 2018. 10. 15.

## *5. sz. melléklet: Az Európai Unió Alapjogi Chartája*

Az Európai Parlament, a Tanács és a Bizottság ünnepélyesen kihirdeti az alábbi szöveget az Európai Unió Alapjogi Chartájaként:

Európa népei, az egymás közötti egyre szorosabb egység létrehozása során úgy döntöttek, hogy osztoznak a közös értékeken alapuló békés jövőben.

Szellemi és erkölcsi öröksége tudatában az Unió az emberi méltóság, a szabadság, az egyenlőség és a szolidaritás oszthatatlan és egyetemes értékein alapul, a demokrácia és a jogállamiság elveire támaszkodik. Tevékenységei középpontjába az egyént állítja, létrehozva az uniós polgárság intézményét és megteremtve a szabadságon, a biztonságon és a jog érvényesülésén alapuló térséget.

Az Unió hozzájárul e közös értékek megőrzéséhez és tovább fejlesztéséhez, miközben tiszteletben tartja az európai népek kultúrájának és hagyományainak sokféleségét, a tagállamok nemzeti identitását és központi, regionális és helyi közhatalmi szervezetét; a kiegyensúlyozott és fenntartható fejlődés előmozdítására törekszik és biztosítja a személyek, a szolgáltatások, az áruk és a tőke szabad mozgását, valamint a letelepedés szabadságát.

Ennek érdekében a társadalmi változások, a társadalmi haladás, valamint a tudományos és technológiai fejlődés fényében szükséges az alapvető jogok megerősítése e jogoknak egy chartában való kinyilvánítása útján.

E Charta, tiszteletben tartva az Unió hatásköreit és feladatait, valamint a szubszidiaritás elvét, újólag megerősíti azokat a jogokat, amelyek különösen a tagállamok közös alkotmányos hagyományaiból és nemzetközi kötelezettségeiből, az emberi jogok és alapvető szabadságok védelméről szóló európai egyezményből, az Unió és az Európa Tanács által elfogadott szociális chartákból, valamint az Európai Unió Bíróságának és az Emberi Jogok Európai Bíróságának esetjogából következnek. Ebben az összefüggésben a Charta értelmezése során az Unió és a tagállamok bíróságai kellően figyelembe veszik a Chartát megszövegező Konvent elnökségének irányítása alatt készített és az Európai Konvent elnökségének felelőssége mellett naprakésszé tett magyarázatokat.

E jogok gyakorlása együtt jár a más személyek, az emberi közösség és a jövő nemzedékek iránt viselt felelősséggel és kötelezettségekkel.

Az Unió ezért elismeri az alábbiakban kinyilvánított jogokat, szabadságokat és elveket.

### **I. CÍM**

#### **MÉLTÓSÁG**

##### *1. cikk*

#### **Az emberi méltóság**

Az emberi méltóság sérthetetlen. Tiszteletben kell tartani, és védelmezni kell.

*2. cikk*

**Az élethez való jog**

- (1) Minden embernek joga van az élethez.
- (2) Senkit sem lehet halálra ítélni vagy kivégezni.

*3. cikk*

**A személyi sérthetetlenséghez való jog**

- (1) Mindenkinek joga van a testi és szellemi sérthetetlenséghez.
- (2) Az orvostudomány és a biológia területén különösen a következőket kell tiszteletben tartani:
  - a) az érintett személy szabad és tájékoztatáson alapuló beleegyezése a törvényben megállapított eljárásoknak megfelelően,
  - b) az eugenikai, különösen az egyedkiválasztást célzó gyakorlat tilalma,
  - c) az emberi test és részei ekként történő, hasznoszerzési célú felhasználásának tilalma,
  - d) az emberi lények szaporítási célú klónozásának tilalma.

*4. cikk*

**A kínzás és az embertelen vagy megalázó bánásmód és büntetés tilalma**

Senkit sem lehet kínzásnak, embertelen vagy megalázó bánásmódnak vagy büntetésnek alávetni.

*5. cikk*

**A rabszolgaság és a kényszermunka tilalma**

- (1) Senkit sem lehet rabszolgaságban vagy szolgaságban tartani.
- (2) Senkit sem lehet kényszermunkára vagy kötelező munkára igénybe venni.
- (3) Tilos emberi lényekkel kereskedni.

**II. CÍM**

**SZABADSÁGOK**

*6. cikk*

**A szabadsághoz és biztonsághoz való jog**

Mindenkinek joga van a szabadsághoz és a személyi biztonsághoz.

*7. cikk*

**A magán- és a családi élet tiszteletben tartása**

Mindenkinek joga van ahhoz, hogy magán- és családi életét, otthonát és kapcsolattartását tiszteletben tartsák.

#### *8. cikk*

##### **A személyes adatok védelme**

(1) Mindenkinek joga van a rá vonatkozó személyes adatok védelméhez.

(2) Az ilyen adatokat csak tisztességesen és jóhiszeműen, meghatározott célokra, az érintett személy hozzájárulása alapján vagy valamilyen más, a törvényben rögzített jogos okból lehet kezelni. Mindenkinek joga van ahhoz, hogy a róla gyűjtött adatokat megismerje, és joga van azokat kijavíttatni.

(3) E szabályok tiszteletben tartását független hatóságnak kell ellenőriznie.

#### *9. cikk*

##### **A házasságkötéshez és a családalapításhoz való jog**

A házasságkötéshez és a családalapításhoz való jogot az e jogok gyakorlását szabályozó nemzeti törvények szerint biztosítani kell.

#### *10. cikk*

##### **A gondolat-, a lelkiismeret- és a vallásszabadság**

(1) Mindenkinek joga van a gondolat-, a lelkiismeret- és a vallásszabadsághoz. Ez a jog magában foglalja a vallás vagy a meggyőződés megváltoztatásának szabadságát, valamint a vallásnak vagy meggyőződésnek mind egyénileg, mind együttesen, mind a nyilvánosság előtt, mind a magánéletben, istentisztelet, oktatás és szertartások végzése útján való kifejezésre juttatását.

(2) A katonai szolgálat lelkiismereti okból történő megtagadásához való jogot az e jog gyakorlását szabályozó nemzeti törvények szerint el kell ismerni.

#### *11. cikk*

##### **A véleménynyilvánítás és a tájékozódás szabadsága**

(1) Mindenkinek joga van a véleménynyilvánítás szabadságához. Ez a jog magában foglalja a véleményalkotás szabadságát, valamint az információk és eszmék megismerésének és közlésének szabadságát anélkül, hogy ebbe hatósági szerv beavatkozhatna, továbbá országhatárookra való tekintet nélkül.

(2) A tömegtájékoztatás szabadságát és sokszínűségét tiszteletben kell tartani.

#### *12. cikk*

##### **A gyülekezés és az egyesülés szabadsága**

(1) Mindenkinek joga van a békés célú gyülekezés szabadságához és a másokkal való bármilyen szintű, különösen politikai, szakszervezeti és polgári célú egyesüléshez, ami magában foglalja

mindenkinek a jogát ahhoz, hogy érdekei védelmére szakszervezetet alapítson, vagy azokhoz csatlakozzon.

(2) Az uniós szintű politikai pártok hozzájárulnak az uniós polgárok politikai akaratának kinyilvánításához.

#### *13. cikk*

### **A művészet és a tudomány szabadsága**

A művészet és a tudományos kutatás szabad. A tudományos élet szabadságát tiszteletben kell tartani.

#### *14. cikk*

### **Az oktatáshoz való jog**

(1) Mindenkinek joga van az oktatáshoz, valamint a szakképzésben és a továbbképzésben való részvételhez.

(2) Ez a jog magában foglalja a kötelező oktatásban való ingyenes részvétel lehetőségét.

(3) Az oktatási intézmények demokratikus elvek figyelembevételével történő alapításának szabadságát, valamint a szülők azon jogát, hogy gyermekeik számára vallási, világnézeti vagy pedagógiai meggyőződésüknek megfelelő nevelést biztosítsanak, tiszteletben kell tartani az e jogok és szabadságok gyakorlását szabályozó nemzeti törvényekkel összhangban.

#### *15. cikk*

### **A foglalkozás megválasztásának szabadsága és a munkavállaláshoz való jog**

(1) Mindenkinek joga van a munkavállaláshoz és szabadon választott vagy elfogadott foglalkozás gyakorlásához.

(2) Az uniós polgárokat az Unió bármely tagállamában megilleti a szabad álláskeresés, munkavállalás, letelepedés és szolgáltatásnyújtás joga.

(3) Harmadik országok azon állampolgárait, akik a tagállamok területén való munkavállalásra engedéllyel rendelkeznek, az uniós polgárokkal azonos munkafeltételek illetik meg.

#### *16. cikk*

### **A vállalkozás szabadsága**

A vállalkozás szabadságát, az uniós joggal és a nemzeti jogszabályokkal és gyakorlattal összhangban, el kell ismerni.

#### *17. cikk*

### **A tulajdonhoz való jog**

(1) Mindenkinek joga van ahhoz, hogy jogszerűen szerzett tulajdonát birtokolja, használja, azzal rendelkezzen, és azt örökül hagyja. Tulajdonától senkit sem lehet megfosztani, kivéve, ha ez közérdekből, a törvényben meghatározott esetekben és feltételekkel, valamint az ezáltal elszenvedett veszteségekért kellő időben fizetett méltányos összegű kártalanítás mellett

történik. A tulajdon használatát, az általános érdek által szükségessé tett mértékben, törvénnyel lehet szabályozni.

(2) A szellemi tulajdon védelmet élvez.

#### *18. cikk*

### **A menedékjog**

A menekültek jogállásáról szóló 1951. július 28-i genfi egyezmény és az 1967. január 31-i jegyzőkönyv rendelkezéseivel, valamint az Európai Unióról szóló szerződéssel és az Európai Unió működéséről szóló szerződéssel (a továbbiakban: a Szerződések) összhangban a menedékjogot biztosítani kell.

#### *19. cikk*

### **Védelem a kitoloncolással, a kiutasítással és a kiadatással szemben**

(1) Tilos a kollektív kiutasítás.

(2) Senki sem toloncolható ki vagy utasítható ki olyan államba, vagy adható ki olyan államnak, ahol komolyan fenyegeti az a veszély, hogy halálra ítélik, kínozzák, vagy más embertelen bánásmódnak vagy büntetésnek vetik alá.

## **III.CÍM**

### **EGYENLŐSÉG**

#### *20. cikk*

### **A törvény előtti egyenlőség**

A törvény előtt mindenki egyenlő.

#### *21. cikk*

### **A megkülönböztetés tilalma**

(1) Tilos minden megkülönböztetés, így különösen a nem, faj, szín, etnikai vagy társadalmi származás, genetikai tulajdonság, nyelv, vallás vagy meggyőződés, politikai vagy más vélemény, nemzeti kisebbséghez tartozás, vagyoni helyzet, születés, fogyatékoság, kor vagy szexuális irányultság alapján történő megkülönböztetés.

(2) A Szerződések alkalmazási körében és az azokban foglalt különös rendelkezések sérelme nélkül, tilos az állampolgárság alapján történő minden megkülönböztetés.

#### *22. cikk*

### **A kulturális, vallási és nyelvi sokféleség**

Az Unió tiszteletben tartja a kulturális, vallási és nyelvi sokféleséget.

#### *23. cikk*

### **A nők és férfiak közötti egyenlőség**

A nők és férfiak közötti egyenlőséget minden területen, így a foglalkoztatás, a munkavégzés és a díjazás területén is biztosítani kell.

Az egyenlőség elve nem akadályozza, hogy az alulreprezentált nem számára különleges előnyöket biztosító rendelkezéseket tartsanak fenn vagy hozzanak meg.

#### *24. cikk*

### **A gyermekek jogai**

(1) A gyermekeknek joguk van a jólétükhöz szükséges védelemhez és gondoskodáshoz. A gyermekek véleményüket szabadon kifejezhetik. Az őket érintő ügyekben véleményüket életkoruknak és érettségüknek megfelelően figyelembe kell venni.

(2) A hatóságok és a magánintézmények gyermekekkel kapcsolatos tevékenységében a gyermek mindenek fölött álló érdekének kell az elsődleges szempontnak lennie.

(3) Minden gyermeknek joga van ahhoz, hogy mindkét szülőjével rendszeres, személyes és közvetlen kapcsolatot tartson fenn, kivéve, ha ez az érdekeivel ellentétes.

#### *25. cikk*

### **Az idősek jogai**

Az Unió elismeri, és tiszteletben tartja az idősek jogát a méltó és önálló élethez, a társadalmi és kulturális életben való részvételhez.

#### *26. cikk*

### **A fogyatékkal élő személyek beilleszkedése**

Az Unió elismeri és tiszteletben tartja a fogyatékkal élő személyek jogát az önállóságuk, társadalmi és foglalkozási beilleszkedésük, valamint a közösség életében való részvételük biztosítását célzó intézkedésekre.

## **IV.CÍM**

### **SZOLIDARITÁS**

#### *27. cikk*

### **A munkavállalók joga a vállalkozásnál a tájékoztatáshoz és konzultációhoz**

A munkavállalók vagy képviselőik számára az uniós jogban, valamint a nemzeti jogszabályokban és gyakorlatban meghatározott esetekben és feltételekkel biztosítani kell a megfelelő szintű és kellő időben történő tájékoztatást és konzultációt.



## 28. cikk

### **A kollektív tárgyaláshoz és fellépéshez való jog**

A munkavállalóknak és a munkaadóknak, illetőleg szervezeteiknek az uniós joggal, valamint a nemzeti jogszabályokkal és gyakorlattal összhangban joguk van arra, hogy megfelelő szinten kollektív tárgyalásokat folytassanak és kollektív szerződéseket kössenek, valamint, hogy érdekütközés esetén érdekeik védelmében együttesen lépjenek fel, a sztrájkot is beleértve.

## 29. cikk

### **A munkaközvetítői szolgáltatások igénybevételéhez való jog**

Mindenkinek joga van az ingyenes munkaközvetítői szolgáltatások igénybevételéhez.

## 30. cikk

### **Az indokolatlan elbocsátással szembeni védelem**

Az uniós joggal, valamint a nemzeti jogszabályokkal és gyakorlattal összhangban minden munkavállalónak joga van az indokolatlan elbocsátással szembeni védelemhez.

## 31. cikk

### **Tisztességes és igazságos munkafeltételek**

(1) Minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez.

(2) Minden munkavállalónak joga van a munkaidő felső határának korlátozásához, a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz.

## 32. cikk

### **A gyermekmunka tilalma és a fiatalok munkahelyi védelme**

Tilos a gyermekek foglalkoztatása. A foglalkoztatás alsó korhatára – a fiatalok számára kedvezőbb szabályok sérelme nélkül és korlátozott kivételekkel – nem lehet alacsonyabb, mint a tanköteles kor felső határa.

A fiatal munkavállalóknak életkoruknak megfelelő munkakörülményeket kell biztosítani, védeni kell őket a gazdasági kizsákmányolással szemben és minden olyan munkától, ami sértheti biztonságukat, egészségüket, fizikai, szellemi, erkölcsi és szociális fejlődésüket, vagy összeütközésbe kerülhet nevelésükkel, oktatásukkal.

## 33. cikk

### **A család és a munka**

(1) A család jogi, gazdasági és szociális védelmet élvez.

(2) A család és a munka összeegyeztetése érdekében mindenkinek joga van a védelemre a gyermekvállalással összefüggő okból történő elbocsátás ellen, valamint joga van a fizetett szülési és szülői szabadságra, ha gyermeke születik, vagy gyermeket fogad örökbe.

#### 34. cikk

##### **A szociális biztonság és a szociális segítségnyújtás**

(1) Az Unió, az uniós jog, valamint a nemzeti jogszabályok és gyakorlat által megállapított szabályokkal összhangban, elismeri és tiszteletben tartja a szociális biztonsági ellátásokra és szociális szolgáltatásokra való jogosultságot, amelyek védelmet nyújtanak anyaság, betegség, munkahelyi baleset, gondoskodásra utaltság vagy idős kor, továbbá a munkahely elvesztése esetén.

(2) Az Unión belül jogszerűen lakóhellyel rendelkező és tartózkodási helyét jogszerűen megváltoztató minden személy jogosult – az uniós joggal, valamint a nemzeti jogszabályokkal és gyakorlattal összhangban – szociális biztonsági ellátásokra és szociális előnyökre.

(3) A társadalmi kirekesztés és a szegénység leküzdése érdekében az Unió – az uniós jog, valamint a nemzeti jogszabályok és gyakorlat által lefektetett szabályokkal összhangban – elismeri és tiszteletben tartja a jogot a tisztességes megélhetést célzó szociális támogatásra és lakástámogatásra mindazok esetében, akik nem rendelkeznek az ehhez elégséges pénzeszközökkel.

#### 35. cikk

##### **Egészségvédelem**

A nemzeti jogszabályokban és gyakorlatban megállapított feltételek mellett mindenkinek joga van megelőző egészségügyi ellátás igénybevételéhez, továbbá orvosi kezeléshez. Valamennyi uniós politika és tevékenység meghatározása és végrehajtása során biztosítani kell az emberi egészségvédelem magas szintjét.

#### 36. cikk

##### **Az általános gazdasági érdekű szolgáltatásokhoz való hozzáférés**

Az Unió – a nemzeti jogszabályokban és gyakorlatban foglaltak szerint és a Szerződésekkel összhangban – elismeri és tiszteletben tartja az általános gazdasági érdekű szolgáltatásokhoz való hozzáférést az Unió társadalmi és területi kohéziójának előmozdítása érdekében.

#### 37. cikk

##### **Környezetvédelem**

A magas színvonalú környezetvédelmet és a környezet minőségének javítását be kell építeni az uniós politikákba, és a fenntartható fejlődés elvével összhangban biztosítani kell megvalósulásukat.

#### 38. cikk

##### **A fogyasztók védelme**

Az Unió politikáiban biztosítani kell a fogyasztók védelmének magas szintjét.

## V.CÍM

### A POLGÁROK JOGAI

#### 39. cikk

##### **Aktív és passzív választójog az európai parlamenti választásokon**

(1) Minden uniós polgár választásra jogosult és választható a lakóhelye szerinti tagállam európai parlamenti választásain, ugyanolyan feltételekkel, mint az adott tagállam állampolgárai.

(2) Az Európai Parlament tagjait közvetlen és általános választójog alapján, szabad és titkos választásokon választják.

#### 40. cikk

##### **Aktív és passzív választójog a helyhatósági választásokon**

Minden uniós polgár választásra jogosult és választható a lakóhelye szerinti tagállam helyhatósági választásain, ugyanolyan feltételekkel, mint az adott tagállam állampolgárai.

#### 41. cikk

##### **A megfelelő ügyintézéshez való jog**

(1) Mindenkinek joga van ahhoz, hogy ügyeit az Unió intézményei, szervei és hivatalai részrehajlás nélkül, tisztességes módon és ésszerű határidőn belül intézzék.

(2) Ez a jog magában foglalja:

a) mindenkinek a jogát arra, hogy az őt hátrányosan érintő egyedi intézkedések meghozatala előtt meghallgassák,

b) mindenkinek a jogát arra, hogy a személyére vonatkozó iratokba a bizalmas adatkezeléshez, illetőleg a szakmai és üzleti titokhoz fűződő jogos érdekek tiszteletben tartása mellett betekintsen,

c) az igazgatási szervek azon kötelezettségét, hogy döntéseiket indokolják.

(3) Mindenkinek joga van ahhoz, hogy az Unió a tagállamok jogában foglalt közös általános elvek alapján megtérítse számára az intézményei és alkalmazottai által feladatuk teljesítése során neki okozott károkat.

(4) Mindenkinek lehetősége van arra, hogy a Szerződések nyelveinek valamelyikén írásban forduljon az Unió intézményeihez, és ugyanazon a nyelven kapjon választ.

#### 42. cikk

##### **A dokumentumokhoz való hozzáférés joga**

Bármely uniós polgár, valamint valamely tagállamban lakóhellyel, illetve létesítő okirat szerinti székhellyel rendelkező természetes vagy jogi személy jogosult hozzáférni az Unió intézményeinek, szerveinek és hivatalainak dokumentumaihoz, függetlenül azok megjelenési formájától.

#### 43. cikk

##### **Az európai ombudsman**

Bármely uniós polgár, valamint valamely tagállamban lakóhellyel, illetve létesítő okirat szerint székhellyel rendelkező bármely természetes vagy jogi személy jogosult az európai ombudsmanhoz fordulni az Unió intézményeinek, szerveinek vagy hivatalainak – kivéve az igazságszolgáltatási hatáskörében eljáró Európai Unió Bíróságát – tevékenysége során felmerülő hivatali visszasságok esetén.

#### 44. cikk

##### **A petíciós jog**

Bármely uniós polgár, valamint valamely tagállamban lakóhellyel, illetve létesítő okirat szerint székhellyel rendelkező bármely természetes vagy jogi személy jogosult petíciót benyújtani az Európai Parlamenthez.

#### 45. cikk

##### **A mozgás és a tartózkodás szabadsága**

(1) Minden uniós polgárnak joga van a tagállamok területén való szabad mozgáshoz és tartózkodáshoz.

(2) A Szerződésekkel összhangban a mozgás és tartózkodás szabadsága a tagállamok területén jogszerűen tartózkodó harmadik országbeli állampolgároknak is biztosítható.

#### 46. cikk

##### **A diplomáciai és konzuli védelem**

Bármely uniós polgár jogosult bármely tagállam diplomáciai vagy konzuli hatóságainak védelmét igénybe venni olyan harmadik ország területén, ahol az állampolgárságuk szerinti tagállam nem rendelkezik képvisellel, ugyanolyan feltételekkel, mint az adott tagállam állampolgárai.

## **VI.CÍM**

### **IGAZSÁGSZOLGÁLTATÁS**

#### 47. cikk

##### **A hatékony jogorvoslathoz és a tisztességes eljáráshoz való jog**

Mindenkinek, akinek az Unió joga által biztosított jogait és szabadságait megsértették, az e cikkben megállapított feltételek mellett joga van a bíróság előtti hatékony jogorvoslathoz.

Mindenkinek joga van arra, hogy ügyét a törvény által megelőzően létrehozott független és pártatlan bíróság tisztességesen, nyilvánosan és ésszerű időn belül tárgyalja. Mindenkinek biztosítani kell a lehetőséget tanácsadás, védelem és képviselő igénybevételéhez.

Azoknak, akik nem rendelkeznek elégséges pénzeszközökkel, költségmentességet kell biztosítani, amennyiben az igazságszolgáltatás hatékony igénybevételéhez erre szükség van.

#### *48. cikk*

##### **Az ártatlanság véelme és a védelemhez való jog**

(1) Minden gyanúsított személyt mindaddig ártatlannak kell vélelmezni, amíg bűnösségét a törvénynek megfelelően meg nem állapították.

(2) Minden gyanúsított személy számára biztosítani kell a védelemhez való jogának tiszteletben tartását.

#### *49. cikk*

##### **A bűncselekmények és büntetések törvényességének és arányosságának elvei**

(1) Senkit sem szabad elítélni olyan cselekményért vagy mulasztásért, amely az elkövetése idején a hazai vagy a nemzetközi jog alapján nem volt bűncselekmény. Ugyancsak nem lehet a bűncselekmény elkövetése idején alkalmazható büntetésnél súlyosabb büntetést kiszabni. Ha valamely bűncselekmény elkövetése után a törvény enyhébb büntetés kiszabását rendeli, az enyhébb büntetést kell alkalmazni.

(2) Ez a cikk nem zárja ki valamely személy bíróság elé állítását és megbüntetését olyan cselekményért vagy mulasztásért, amely elkövetése idején a nemzetek közössége által elismert általános elvek szerint bűncselekmény volt.

(3) A büntetések súlyossága nem lehet aránytalan a bűncselekményhez mérten.

#### *50. cikk*

##### **A kétszeres eljárás alá vonás és a kétszeres büntetés tilalma**

Senki sem vonható büntetőeljárás alá és nem büntethető olyan bűncselekményért, amely miatt az Unióban a törvénynek megfelelően már jogerősen felmentették vagy elítélték.

## **VII.CÍM**

### **A CHARTA ÉRTELMEZÉSÉRE ÉS ALKALMAZÁSÁRA VONATKOZÓ ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK**

#### *51. cikk*

##### **Alkalmazási kör**

(1) E Charta rendelkezéseinek címzettjei – a szubszidiaritás elvének megfelelő figyelembevételével – az Unió intézményei, szervei és hivatalai, valamint a tagállamok annyiban, amennyiben az Unió jogát hajtják végre. Ennek megfelelően saját hatáskörükben és a Szerződésekben az Unióra ruházott hatáskörök korlátain belül tiszteletben tartják az ebben a Chartában foglalt jogokat és betartják az abban foglalt elveket, valamint előmozdíják azok alkalmazását.

(2) Ez a Charta az uniós jog alkalmazási körét nem terjeszti ki az Unió hatáskörein túl, továbbá nem hoz létre új hatásköröket vagy feladatokat az Unió számára, és nem módosítja a Szerződésekben meghatározott hatásköröket és feladatokat.

#### 52. cikk

##### **A jogok és elvek hatálya és értelmezése**

(1) Az e Chartában elismert jogok és szabadságok gyakorlása csak a törvény által, és e jogok lényeges tartalmának tiszteletben tartásával korlátozható. Az arányosság elvére figyelemmel, korlátozásukra csak akkor és annyiban kerülhet sor, ha és amennyiben az elengedhetetlen és ténylegesen az Unió által elismert általános érdekű célkitűzéseket vagy mások jogainak és szabadságainak védelmét szolgálja.

(2) A Charta által elismert, a Szerződések egyes rendelkezéseiben szabályozott jogok csak az ott meghatározott feltételek és korlátozások mellett gyakorolhatók.

(3) Amennyiben e Charta olyan jogokat tartalmaz, amelyek megfelelnek az emberi jogok és alapvető szabadságok védelméről szóló európai egyezményben biztosított jogoknak, akkor e jogok tartalmát és terjedelmét azonosnak kell tekinteni azokkal, amelyek az említett egyezményben szerepelnek. Ez a rendelkezés nem akadályozza meg azt, hogy az Unió joga kiterjedtebb védelmet nyújtson.

(4) Amennyiben e Charta a tagállamok közös alkotmányos hagyományyaiból eredő alapvető jogokat ismer el, akkor ezeket a jogokat e hagyományokkal összhangban kell értelmezni.

(5) Az ebben a Chartában foglalt, alapelveket megállapító rendelkezések a saját hatásköreik gyakorlása során az Unió intézményei, szervei és hivatalai által elfogadott jogalkotási és végrehajtási aktusok, illetve a tagállamok által elfogadott, az uniós jog végrehajtására irányuló jogi aktusok útján hajthatók végre. E rendelkezésekre bíróság előtt kizárólag az ilyen jogi aktusok értelmezése, illetve jogszerűségének megítélése tekintetében lehet hivatkozni.

(6) A nemzeti jogszabályokat és gyakorlatot az ebben a Chartában meghatározottak szerint teljes mértékben figyelembe kell venni.

(7) Az Unió és a tagállamok bíróságainak kellően figyelembe kell venniük e Charta értelmezésére vonatkozó iránymutatásként készült magyarázatokat.

#### 53. cikk

##### **A védelem szintje**

E Charta egyetlen rendelkezését sem lehet úgy értelmezni, mint amely szűkíti vagy hátrányosan érinti azokat az emberi jogokat és alapvető szabadságokat, amelyeket – saját alkalmazási területükön – az Unió joga, a nemzetközi jog, a tagállamok alkotmányai, illetve az Unió vagy a tagállamok mindegyikének részességével kötött nemzetközi megállapodások, így különösen az emberi jogok és alapvető szabadságok védelméről szóló európai egyezmény elismernek.

#### 54. cikk

##### **A joggal való visszaélés tilalma**

E Charta egyetlen rendelkezését sem lehet úgy értelmezni, hogy az bármilyen jogot biztosítana olyan tevékenység folytatására vagy olyan cselekedet végrehajtására, amely az e Chartában elismert jogok vagy szabadságok megsértésére vagy a Chartában meghatározottnál nagyobb mértékű korlátozására irányul.

A fenti szöveg a 2000. december 7-én ünnepélyesen kihirdetett Charta kiigazított változata, s a Lisszaboni Szerződés hatálybalépésének időpontjában lép annak helyébe.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=CELEX%3A12012P%2FTXT>

Letöltés: 2018. 10. 14.

## Szótár

*apartheid* = a faji elkülönítés (szegregáció) politikája

*elsődleges uniós jog* = Az uniós jognak három forrása van. ezek közül az egyik az elsődleges jog. Fő forrásai az Európai Unióról szóló Szerződés és az EU működéséről szóló Szerződés. Ezek meghatározzák azt a jogi keretet, amelyen belül az uniós intézményeknek, politikájuk végrehajtása során, dolgozniuk kell. Az elsődleges jog tartalmazza továbbá a következőket: az EU-t módosító szerződések; az alapító szerződésekhez és a módosító szerződésekhez csatolt jegyzőkönyvek; új országok uniós csatlakozásáról szóló szerződések.

*emigráció* = elsősorban politikai okokból történő kivándorlás, illetve az az időszak, amit valaki külföldön tölt az említett okból

*hatályos jog* = adott időpontban alkalmazandó jogszabályok összessége. De értelmezhető úgy is, hogy adott pillanatban egy adott jogszabály szövege hatályban van-e. (Pl. 2018. január 1-jén hatályban van-e a munka törvénykönyve hatályos szövege)

*joghatóság* = azt jelenti, hogy egy adott bíróság vagy hatóság eljárhat-e egy másik ország területén. De jelenti azt is, hogy egy konkrét állami intézménynek van-e eljárási kötelezettsége (kizárólagos joghatósággal bír).

*kodifikál* = törvénybe foglal, törvénybe iktat

*másodlagos uniós jog* = A másodlagos jogba az egyoldalú, illetve a megállapodáson alapuló jogi aktusok tartoznak. Az egyoldalú aktusok két kategóriába oszthatók: rendeletek, irányelvek, határozatok, vélemények és ajánlások, valamint ún. „atipikus” aktusok, mint például a közlemények és az ajánlások, valamint a fehér és a zöld könyvek.

*polgári jogi jogviszony* = a mellérendeltségi viszonyban, azonos jogokkal rendelkező természetes és jogi személyek közötti, alapvetően vagyoni viszonyok és az ezekhez kapcsolódó személyhez fűződő jogok. Magánjogi (nem állami) fogalom.

*ratifikál* = nemzetközi egyezmény, szerződés jóváhagyása, törvénybe iktatása

*természetes személy* = mindig az ember, nincs helyettesítő fogalma.



## Jogszabályok

### ENSZ dokumentumok

Az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata (Lásd: 1. sz. melléklet)

[https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/hng.pdf](https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/hng.pdf)

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a0700092.tv>

[https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/hng.pdf](https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/hng.pdf)

Letöltés: 2018. 10. 15.

2007. évi XCII. törvény a Fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló egyezmény és az ahhoz kapcsolódó Fakultatív Jegyzőkönyv kihirdetéséről (4. sz. melléklet)

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a0700092.tv>

Letöltés: 2018. 10. 15.

1976. évi 8. törvényerejű rendelet az Egyesült Nemzetek Közgyűlése XXI. ülészakán, 1966. december 16-án elfogadott Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya kihirdetéséről (2. sz. melléklet)

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=97600008.TVR>

Letöltés: 2018. 10. 15.

1976. évi 9. törvényerejű rendelet az Egyesült Nemzetek Közgyűlése XXI. ülészakán, 1966. december 16-án elfogadott Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya kihirdetéséről (3. sz. melléklet)

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=97600009.TVR>

Letöltés: 2018. 10. 15.

### Európai dokumentumok

Európai Fogyatékossgügyi Stratégia 2010-2020

<http://eu.kormany.hu/europai-fogyatekossagugyi-strategia>

Letöltés: 2018. 10. 15.

2007. évi CLXVIII. törvény az Európai Unióról szóló szerződés és az Európai Közösséget létrehozó szerződés módosításáról szóló lisszaboni szerződés kihirdetéséről

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A0700168.TV&searchUrl=/gyorskereso%3Fpagenum%3D4>

Letöltés: 2018. 10. 15.

2005. évi CXXIV. törvény az emberi jogok és az alapvető szabadságok védelméről szóló, Rómában, 1950. november 4-én kelt Egyezménynek az Egyezmény ellenőrző rendszerének módosítására vonatkozó 14. jegyzőkönyve kihirdetéséről

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A0500124.TV&celpara>

Letöltés: 2018. 10. 15.

Madridi Nyilatkozat – A befogadó társadalom alapja a diszkriminációmentességgel párosuló pozitív cselekvés

<http://www.msmke.hu/tamogat/madnyil.pdf>

Letöltés: 2018. 10. 15.

A Tanács 2000/78/EK irányelve (2000. november 27.) a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=CELEX:32000L0078>

Letöltés: 2018. 10. 15.

Az Európai Unió Alapjogi Chartája (5. sz. melléklet)

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=CELEX%3A12012P%2FTXT>

Letöltés: 2018. 10. 14.

1999. évi C. törvény az Európai Szociális Karta kihirdetéséről

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=99900100.tv>

Letöltés: 2018. 10. 15.

1993. évi XXXI. törvény az emberi jogok és az alapvető szabadságok védelméről szóló, Rómában, 1950. november 4-én kelt Egyezmény és az ahhoz tartozó nyolc kiegészítő jegyzőkönyv kihirdetéséről

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=99300031.tv>

Letöltés: 2018. 10. 15.

## II. lecke

### A munkavégzés jogi formái és főbb jellemzőik

Mindenekelőtt azt szükséges tisztázni, hogy milyen foglalkoztatási lehetőségei vannak azoknak, akik bármilyen formában – fizikai vagy szellemi – munkájukért anyagi ellenértéket – bért, díjazást – várnak el. Lehet munkát végezni

- megbízási szerződés* (lásd: I. számú melléklet) keretében megbízási díjért. Erről a megbízó és a megbízott állapotok meg polgári jogi *megbízási szerződés* keretében.
- munkaviszony* keretében *munkabér*ért. Ekkor a *munkáltató* és a *munkavállaló munkaszerződést* kötnék. (Lásd: II. és III. számú melléklet)
- kiseb-nagyobb *egyéni vagy társas vállalkozás* alapítása révén. Ezek a vállalkozások *vállalkozási szerződésükben* vállalt kötelezettségeik teljesítéséért a megrendelőtől vállalkozási díjat várnak el. (Lásd: IV. számú melléklet)

Természetesen nem mindegy, hogy valaki a saját munkáját egy kötött – a főnök és beosztott alá- és fölérendeltségi kapcsolatával jellemzett – viszonyban végzi, vagy a *megrendelő* és a munkát elvégző *megbízott* egyenrangú jogviszonyában. Az utóbbi esetben a „maga uraként” kap megbízási díjat az elvégzett munkáért, illetve a saját szakmai megfontolása, kapacitása szerint teljesíti a megrendelő kívánságait vállalkozási szerződés formájában.

A *munkajogi* és a *polgári jogviszonyok* közti különbségeket jól mutatja az alábbi táblázat, melyben a munkaviszony és a vállalkozási/megbízási jogviszony főbb jellemzőit hasonlítjuk össze.

VÁLLALKOZÁS	MEGBÍZÁS	MUNKAVISZONY
<u>Vállalkozási szerződés</u> alapján a vállalkozó valamely dolog tervezésére, elkészítésére, feldolgozására, átalakítására, üzembe helyezésére, megjavítására vagy munkával elérhető más eredmény létrehozására vállalkozik. A megrendelő a szolgáltatás átvételére és díja megfizetésére köteles.	<u>Megbízási szerződés</u> alapján megbízott a — megbízó utasításai és igénye szerint, valamint az ő érdekében — a rábízott ügyet ellátja.	<u>Munkaszerződés</u> alapján a <i>munkavállaló</i> a <i>munkáltató</i> utasításai szerint, a munkáltató eszközeivel köteles a rábízott feladat/ot/okat) elvégezni. A munkáltató köteles a munkavállalónak munkabért fizetni.
A vállalkozási és megbízási szerződés szóban és írásban is érvényesen köthető meg.		Munkaszerződés csak írásban köthető!
A munkát a <i>vállalkozónak</i> kell megszerveznie, ebbe a	A megbízott a megbízó célszerű és szakszerű utasításait köteles	A munkáltató széleskörű utasítási joggal rendelkezik.

<i>megbízónak</i> nincs beleszólása, nem utasíthatja.	végrehajtani, az utasítás a munkavégzés egészére kiterjedhet.	A munkáltató és a munkavállaló alá-fölérendeltségi viszonyban vannak.
A vállalkozó a munkát saját eszközeivel végzi.	A megbízott a munkát saját eszközeivel és a megbízó eszközeivel is végezheti.	A munkavállaló a munkáltató eszközeivel dolgozik az általa megjelölt helyen és időben.
A vállalkozó a munkát saját költségén végzi.	Az ügy ellátásával kapcsolatban felmerülő költségeket a megbízó viseli.	A munkavégzés költségét a munkáltató viseli.
A teljesítés szempontjából nem a munkavégzés időtartama, intenzitása, helye stb. számít, hanem annak eredménye. ( <i>Eredménykötelem!</i> )	A teljesítés szempontjából a munkavégzésen van a hangsúly, vagyis a megbízott jár el az ügy érdekében. (A munkavégzés lehet eseti is.)	Fontos jellemzője, hogy egy adott munkakörben (amely tarthat határozatlan vagy határozott ideig) állandó és rendszeres munkát végez a munkavállaló.
A vállalkozó tájékoztatási kötelezettsége korlátozott, csak az eredményt veszélyeztető körülményekre terjed ki.	A megbízott köteles minden lényeges eseményről esetenként tájékoztatni a megbízót.	A munkáltató és a munkavállaló között szoros, mindennapi kapcsolat van, amely szoros együttműködési kötelezettséget jelent.
A vállalkozó alvállalkozót vehet igénybe, a munkát nem feltétlenül végzi személyesen.	A megbízott más személy közreműködését is igénybe veheti.	A munkavállaló munkavégzési kötelezettségét csak személyesen teljesítheti.
A vállalkozó maga határozza meg időbeosztását.	A megbízott időbeosztása az ügy ellátásához igazodik.	A munkavégzés időtartamát a munkáltató határozza meg.
A vállalkozói díj általában a teljesítéskor esedékes (előleg adható a felek megállapodása alapján).	A megbízott díj ellenében vállalja a megbízást.	A munkavállalónak a munkaviszonya alapján <i>munkabér</i> jár.

Annak eldöntése, hogy egy adott munkát munkaviszony vagy vállalkozási/megbízási jogviszony keretében végez el valaki, a munkavállaló számára sorsdöntő kérdés, hiszen, ha nem munkaviszony keretében végez munkát, esik a munkavállalókat megillető jogoktól, úgymint:

- nem vonatkoznak rá a Mt. *szabadság* kiadására vonatkozó szabályai;
- nem áll *felmondási tilalom* alatt (míg munkaviszonyban ez megilletné őt);
- a szerződés megszűntetésekor nem jogosult *felmondási időre, végkielégítésre*;
- *kártérítési felelőssége* teljes (a munkaviszonyban enyhébbek a szabályok);
- mivel nem munkavállaló, nem alakíthat szakszervezetet, nem választhat üzemi tanácsot (azaz nem gyakorolhatja a munkavállalókat megillető ún. *kollektív jogokat*);
- ha munkavégzés közben baleset éri, nem számíthat *táppénzre*.

Nagy jelentősége a munkaviszonynak akkor van, amikor a munkát végző személynek nincs olyan vagyona, képessége, lehetősége, hogy önálló szereplőként (*vállalkozóként*) kínálja fel munkáját, termékét, szolgáltatását. Ebben az esetben a munkáját egy speciális piacon, a munkaerőpiacon tudja áruba bocsátani. A munkáltató lesz az, aki a munkaerőt megvásárolja, és az elvégzett munkáért munkabért fizet.

Az a munkavállaló azonban, aki szereti az önállóságot, szeret maga dönteni arról, hogy milyen munkát végezzen, jobb, ha nem lép munkaviszonyba. A munkaviszony ugyanis azzal jár, hogy a munkavállaló teljes mértékben a munkáltató döntései szerint köteles munkáját ellátni.

Megbízási és vállalkozási jogviszonyban a megbízott és a vállalkozó különböző mértékben ugyan, de önállóan végez munkát. Mindkét jogviszonyra jellemző az *öngondoskodás*, még akkor is, ha többszörös vállalkozás egyik tagjaként végez munkát a vállalkozása érdekében. Az előzőekben felsorolt munkavállalói jogok hiányában a megbízottnak és a vállalkozónak magának kell gondoskodnia arról, hogy szerződésben és egyéb módon biztosítsa munkája ellenértékét, megtegye a szükséges hatósági bejelentéseket (megbízott esetében ez adóbevallást jelent), megfizesse az adókat, vámokat, illetékeket, és gondoskodjon egészségügyi és nyugdíjellátásáról (járulékok önállóan történő megfizetésével, egyéb biztosítások megkötésével). A megbízott és a vállalkozó tehát maga viseli *önfoglalkoztatásának* terheit, viszont önállóan végzi a munkáját. A megbízott ugyan a megbízó utasítása szerint köteles elvégezni a munkát, de a megbízó csak a munkavégzés tartalmának kereteit jogosult meghatározni, nincs olyan széles utasítási joga, mint a munkáltatónak. A vállalkozó teljes mértékben önálló, maga határozza meg, hogy egyedül vagy másokkal együtt végzi el a szerződésben elvállalt feladatait. Az önállóság nyújtotta előnyök mellett tehát mérlegelni kell ezeket a szempontokat is.

Az a munkavállaló viszont, aki nagyra értékeli, hogy munkavégzéséért rendszeresen megkapja a munkabérét, munkaviszonya alapján jogosult egészségügyi és nyugdíjellátásra, valamint munkáltatója köteles gondoskodni arról, hogy munkavégzés közben ne érje baleset. Vagyis aki nem vállalja az öngondoskodás nehézségeit, jobb, ha munkaviszonyban dolgozik, mivel számára a munkaviszony biztonságot jelent.

## Mellékletek

1. sz. melléklet: Megbízási szerződés minta

### MEGBÍZÁSI SZERZŐDÉS

amely létrejött egyrészről a ..... (megbízó neve/megnevezése)

székhely/lakhely: .....

céggjegyzéket vezető bíróság: .....

céggjegyzékszám: .....

adószám: .....

bankszámlaszám: .....

képviseli: .....,

mint megbízó (a továbbiakban: Megbízó),

másrészről

..... (megbízott neve/megnevezése)

székhely/lakhely: .....

céggjegyzéket vezető bíróság: .....

céggjegyzékszám: .....

adószám: .....

bankszámlaszám: .....

képviseli: .....

mint megbízott (a továbbiakban: Megbízott,) (a továbbiakban együtt: Szerződő felek) között  
alulírott napon és helyen az alábbi feltételek szerint:

#### 1. A Szerződés tárgya

A jelen szerződés aláírásával a Megbízó megbízza, Megbízott pedig a megbízást elfogadja az alábbi tevékenység(ek) elvégzésére:

.....  
.....  
.....  
.....  
A tevékenység részletes leírását a jelen Szerződés 1. számú melléklete tartalmazza.1

## 2. A Szerződés időtartama

A Szerződő felek a szerződést határozott időre, a szerződés aláírásának napjától számítva ..... év ..... hó ..... napjáig kötik. Jelen szerződés a Szerződő felek aláírásával lép hatályba.

## 3. A Szerződő felek jogai és kötelezettségei

a) Megbízott a megbízást a Megbízó utasításai szerint köteles teljesíteni.

(Rendkívül széles a megbízási szerződéssel végezhető tevékenységek skálája.

Lehet határozatlan időre is megbízási szerződést kötni!)

b) Megbízott a Megbízó utasításától akkor térhet el, ha ezt a Megbízó érdeke feltétlenül megköveteli, és a Megbízó előzetes értesítésére már nincs mód. Ilyen esetben a Megbízót késedelem nélkül értesíteni kell.

c) Megbízott köteles felhívni a Megbízó figyelmét az utasítása célszerűtlenségére vagy szakszerűtlenségére. A felvilágosítás elmaradásából eredő károkért a Megbízottat terheli a felelősség.

d) Amennyiben a Megbízó a figyelmeztetés ellenére utasítását fenntartja, a Megbízott a szerződéstől elállhat, illetve a Szerződést felmondhatja, vagy a feladatot a Megbízó utasításai szerint a Megbízó kockázatára elláthatja. Ha azonban az utasítás végrehajtása jogszabály, illetve hatósági határozat megsértésére vezetne, vagy veszélyeztetné mások személyét vagy vagyonát, a Megbízott köteles a teljesítés megtagadására.

e) A Megbízó köteles a Megbízott szerződésszerű teljesítését elősegíteni, és a szerződésszerű teljesítést elfogadni.

f) A Megbízott köteles a Megbízót a feladat állásáról szükség esetén, illetve kívánságára tájékoztatni, továbbá a megbízás teljesítéséről haladéktalanul értesíteni.

g) A Szerződő felek kötelesek a szerződés időtartama alatt folyamatosan, a jóhiszeműség és a tisztesség követelményeinek megfelelően, kölcsönösen együttműködni. Ennek megfelelően időben tájékoztatják egymást, nem csupán a jelen megállapodásban foglaltak teljesítéséről, hanem minden olyan számottevő kérdésről, amely a szerződés teljesítésére kihatással lehet.

h) Amennyiben bármelyik Fél megszegi a tájékoztatási és együttműködési kötelezettségét, köteles a másik Fél ebből származó kárát a szerződésszegéssel okozott károkért való felelősség általános szabályai szerint megtéríteni.

i) Amennyiben a Megbízottnak a jelen szerződésben nem szereplő, de a teljesítéshez szükséges egyéb információra van szüksége, köteles az információ igényéről a Megbízót haladéktalanul értesíteni. Megbízó a Megbízott által ésszerűen kért, a szerződésszerű teljesítéshez szükséges minden információt késedelem nélkül a Megbízott rendelkezésére bocsátja.

#### 4. Megbízási díj, fizetési feltételek

a) A Szerződő felek a Megbízottat megillető megbízási díj összegét bruttó..... Ft-ban, azaz ..... forintban határozzák meg,

b) A Szerződő felek megállapodnak abban, hogy a teljes megbízási díj megfizetése részletjesítésenként, több részletben történik az alábbiak szerint:

.....  
.....

c) A Megbízó a megbízási díj megfizetésével együtt köteles megtéríteni a Megbízottnak a megbízás teljesítésével összefüggésben felmerülő, alábbi szükséges és indokolt mértékű költségeit:

.....  
.....  
.....

d) A Megbízott által elszámolható kiadások általános forgalmi adót is tartalmazó összege nem haladhatja meg a ..... Ft-ot, azaz ..... Ft-ot.

e) Megbízottat a megbízási díj abban az esetben is megilleti, ha eljárása nem vezetett eredményre, kivéve, ha az eredmény részben vagy egészben azért maradt el, mert a Megbízott neki felróhatóan járt el. Amennyiben azonban az eredmény részben vagy egészben azért maradt el, mert a Megbízott neki felróhatóan járt el, a Megbízó jogosult a megbízási díj és költségtérítés arányos csökkentésére vagy kifizetésének megtagadására.

f) A megbízási díj a megbízás teljesítésekor esedékes. A Megbízó a leigazolt teljesítést követően a megbízási díjat és a Megbízott igazolt költségeit a Megbízott .....-nál vezetett ..... számú bankszámlájára történő átutalással a számla kézhezvételét követő..... napon belül fizeti meg.

g) Ha a Szerződés a megbízás teljesítése előtt szűnt meg, a Megbízott a megbízási díjnak tevékenységével arányos részét követelheti.



h) Megbízottat zálogjog illeti meg a Megbízónak azon vagyontárgyain, amelyek a megbízás következtében kerültek birtokába a megbízási díj és a feladat ellátása során felmerült költségei biztosítására.

#### 5. A Szerződés felmondása

a) A Szerződést bármelyik fél felmondhatja.

b) Megbízó felmondása esetén a Megbízó köteles megtéríteni a Megbízottnak a felmondással okozott kárt, kivéve, ha a felmondásra a Megbízott szerződésszegése miatt került sor.

c) Ha a Szerződést a Megbízott alkalmatlan időben mondta fel, köteles megtéríteni a Megbízónak a felmondással okozott kárt, kivéve, ha a felmondásra a Megbízó szerződésszegése miatt került sor.

d) A Szerződés megszűnésekor a Megbízott köteles a Megbízónak mindazt kiadni, amihez a megbízás teljesítése céljából vagy eljárása eredményeképpen jutott, kivéve, amit abból a megbízás folytán jogosan felhasznált.

#### 6. Egyéb rendelkezések

a) Felek az esetleges jogvitáikat elsődlegesen békés úton, tárgyalások útján kívánják rendezni, s csupán akkor fordulnak bírósághoz, ha a tárgyalásos rendezés nem vezetett eredményre.

b) Jelen Szerződés módosítása, kiegészítése kizárólag írásban érvényes.

A jelen Megbízási szerződésben nem szabályozott kérdésekben a Polgári Törvénykönyv (2013. évi V. tv.) rendelkezései az irányadóak.

A Szerződő felek a jelen Megbízási szerződést elolvasást és értelmezést követően, mint akaratukkal mindenben megegyezőt, helybenhagyólag írták alá .... darab magyar nyelvű példányban.

Mellékletek:

1. sz. melléklet: Részletes feladatléírás

Kelt: ....., ..... év ..... hónap ..... nap.

.....

Megbízó

.....

Megbízott

2. sz. melléklet: Határozatlan idejű munkaszerződés minta

**MUNKASZERZŐDÉS**

Amely létrejött egyrészről a ..... (a munkáltató megnevezése)

székhelye/lakhelye: .....

céggjegyzéket vezető bíróság: .....

céggjegyzékszám: .....

adószáma: .....

képviseli: .....

mint munkáltató (a továbbiakban: Munkáltató),

másrészről ..... (a munkavállaló megnevezése)

leánykori neve: .....

anyja neve: .....

lakhelye: .....

születési helye és ideje: .....

TAJ-száma: .....

adóazonosító száma: .....

bankszámlaszáma: .....

mint munkavállaló (a továbbiakban: Munkavállaló) között alulírott napon és helyen az alábbi feltételek szerint:

1. Szerződő felek megállapodnak abban, hogy a Munkáltató a Munkavállalót ..... év ..... hó ..... napjától kezdődő határozatlan időtartamú munkajogviszony keretében foglalkoztatja a jelen munkaszerződésben foglaltak szerint.

2. A Munkavállaló munkaköre: .....

3. A Munkavállaló alapbére havi bruttó ..... Ft. A Munkáltató a Munkavállaló munkabérét a jelen munkaszerződésben megjelölt bankszámlára történő átutalással köteles megfizetni.

4. A Munkavállaló munkahelye .....

5. Szerződő felek megállapodnak abban, hogy a Munkáltató a Munkavállalót az általános teljes napi munkaidőben foglalkoztatja. A Munkavállaló munkaideje napi 8 óra.

6. A szerződő felek megállapodása szerint a munkaszerződés megkötésével köztük határozatlan időre szóló munkaviszony jön létre.

7. Szerződő felek ..... hónap /nap próbaidőt<sup>5</sup> kötnek ki. Tudomással bírnak arról, hogy a próbaidő alatt bármelyik fél jogosult a munkaviszony indokolás nélküli, azonnali hatályú felmondással történő megszüntetésére.

8. A jelen munkaszerződésben nem szabályozott kérdésekben a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény rendelkezései az irányadóak.

9. Szerződő felek egybehangzóan rögzítik, hogy a jelen munkaszerződés megkötésével egyidejűleg a Munkáltató átadta a Munkavállaló részére a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 46. § (1) bekezdés szerinti írásbeli tájékoztatást.<sup>6</sup>

10. Szerződő felek a jelen munkaszerződést elolvasást követően, mint akaratukkal mindenben megegyezőt, helybenhagyólag írták alá.

Kelt, ....., .....

.....

Munkáltató

.....

Munkavállaló

A munkaszerződés 1 példányát a mai napon átvettem.

Kelt, ....., .....

.....

Munkavállaló

---

<sup>5</sup> A próbaidő hossza nem haladhatja meg a 3 hónapot, amit kollektív szerződés 6 hónapra emelhet. Próbaidő kikötése hiányában ez a bekezdés törlendő.

<sup>6</sup> A munkáltató legkésőbb a munkaszerződés megkötése utáni 15 napon belül köteles átadni az írásos tájékoztatást

3. sz. melléklet: Határozott idejű munkaszerződés minta

**MUNKASZERZŐDÉS**

Amely létrejött egyrészről a ..... (a munkáltató megnevezése)  
székhelye/lakhelye: .....  
cégjegyzéket vezető bíróság: .....  
cégjegyzékszám: .....  
adószáma: .....  
képviseli: .....  
mint munkáltató (a továbbiakban: Munkáltató),

másrészről ..... (a munkavállaló megnevezése)  
leánykori neve: .....  
anyja neve: .....  
lakhelye: .....  
születési helye és ideje: .....  
TAJ-száma: .....  
adóazonosító száma: .....  
bankszámlaszáma: .....  
mint munkavállaló (a továbbiakban: Munkavállaló) között alulírott napon és helyen az alábbi feltételek szerint:

1. Szerződő felek megállapodnak abban, hogy a Munkáltató a Munkavállalót ..... év ..... hó ..... napjától kezdődően ..... év ..... hó ..... napjáig terjedő határozott időtartamra létesített munkajogviszony keretében foglalkoztatja a jelen munkaszerződésben foglaltak szerint.

2. A Munkavállaló munkaköre: .....

3. A Munkavállaló alapbére havi bruttó ..... Ft. A Munkáltató a Munkavállaló munkabérét a jelen munkaszerződésben megjelölt bankszámlára történő átutalással köteles megfizetni.

4. A Munkavállaló munkahelye: .....

5. Szerződő felek megállapodnak abban, hogy a Munkavállaló munkaideje napi ..... óra

6. Szerződő felek egybehangzóan rögzítik, hogy a jelen munkaszerződés megkötésével egyidejűleg a Munkáltató átadta a Munkavállaló részére a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 46. § (1) bekezdés szerinti írásbeli tájékoztatást.<sup>7</sup>

7. Szerződő felek ..... hónap /nap<sup>8</sup> próbaidőt kötnek ki. Tudomással bírnak arról, hogy a próbaidő alatt bármelyik fél jogosult a munkaviszony indokolás nélküli, azonnali hatályú felmondással történő megszüntetésére.

8. A jelen munkaszerződésben nem szabályozott kérdésekben az Mt. rendelkezései az irányadóak.

9. Szerződő felek a jelen munkaszerződést elolvasást követően, mint akaratukkal mindenben megegyezőt, helybenhagyólag írták alá.

Kelt, ....., .....

.....

Munkáltató

.....

Munkavállaló

A munkaszerződés 1 példányát a mai napon átvettem.

Kelt, ....., .....

.....

Munkavállaló

<sup>7</sup> A munkáltató legkésőbb a munkaszerződés megkötése utáni 15 napon belül köteles átadni az írásos tájékoztatást

<sup>8</sup> A próbaidő hossza nem haladhatja meg a 3 hónapot, amit kollektív szerződés 6 hónapra emelhet. Próbaidő kikötése hiányában ez a bekezdés törlendő.

#### 4. sz. melléklet: Vállalkozási szerződés minta

### Vállalkozási szerződés

amely létrejött egyrészről

név: .....  
születési hely és idő (cégjegyzékszám/nyilvántartási szám): .....  
lakóhely (székhely): .....  
adóazonosító jel (adószám): .....  
pénzforgalmi számla száma: .....  
képviselő neve: .....  
képviselő születési helye, ideje: .....  
képviselő lakóhelye: .....  
képviselő elérhetősége (mobil, e-mail): .....  
mint megrendelő (a továbbiakban: Megrendelő),

másrészről

név: .....  
születési hely és idő (cégjegyzékszám/nyilvántartási szám): .....  
lakóhely (székhely): .....  
adóazonosító jel (adószám): .....  
pénzforgalmi számlaszám: .....  
képviselő születési helye, ideje: .....  
képviselő lakóhelye: .....  
képviselő elérhetősége (mobil, e-mail): .....  
mint vállalkozó (a továbbiakban: Vállalkozó) között,  
alulírott helyen és napon az alábbi feltételek mellett:

#### 1. A szerződés tárgya

A szerződés tárgya: ..... elkészítése a Megrendelő által megadott adatok (tervrajz, leírás stb.) alapján.

Vagy: A szerződés tárgya Megrendelő lakásának fürdőszobájában Megrendelő által megadott szerelések (bojler, fürdőkád, 2 mosdó, egy bidé) felszerelése és működtetése, csempézett falburkolattal.

#### 2. A szerződés időtartama

Jelen szerződés a ..... év ..... hó ..... napjától ..... év ..... hó ..... napjáig terjedő időtartamra szól.

#### 3. A felek jogai és kötelezettségei

3.1. A Megrendelő kötelezi magát, hogy az 1. számú mellékletbe meghatározott szállítási ütem szerint a Vállalkozó telephelyére szállít és ott jegyzék szerint átadja a ..... elkészítéséhez szükséges nyersanyagot

Vagy: Megrendelő kötelezi magát, hogy a szerződéskötés napjától számítva 3 munkanapon belül Vállalkozónak átadja munkavégzésre alkalmas állapotban lakásának fürdőszobáját, a hozzávezető előszobáját abból a célból, hogy a szerződés tárgyát képező munkát elvégezhesse.

A Vállalkozó a nyersanyag átvételkor a szállítmányok mennyiségét köteles ellenőrizni és arról elismervényt adni. A feldolgozás során észlelt hibákról a Vállalkozó jegyzéket készít és a fel nem dolgozható hibás anyagokat elkülönítve őrzi. A hibajegyzéket öt naponként megküldi a Megrendelőnek, aki azt további 3 napon belül ellenőrzi és intézkedik a szükséges pótlás felől. Vagy: Megrendelő kötelezi magát, hogy lakásában a felvonulási területet (előszoba) és a munkavégzés helyszínét (fürdőszoba) Vállalkozó rendelkezésére bocsájtja. Vállalkozó ezzel egyidejűleg haladéktalanul megkezdi a szerződés tárgyát képező munkát.

3.2. Vállalkozó kötelezi magát, hogy a 2. számú mellékletben meghatározott ütemterv szerint a Megrendelő által megadott adatok (tervrajz, leírás stb.) alapján elkészít x db, x méretű .....-t.

Ha a Megrendelő az ütemtervben meghatározott specifikáción változtatni kíván, utasítására a Vállalkozó köteles a folyamatban lévő gyártást leállítani, és azt a Megrendelő által megküldött újabb paraméterek szerinti minta szerint folytatni.

Vagy: Ha a Megrendelő a megállapodás szerint szerelési ütemezésen változtatni kíván, utasítására a Vállalkozó köteles a folyamatban lévő szerelést leállítani, és azt a Megrendelő által megadott újabb ütemezés szerint folytatni. A felesleges költségek elkerülése érdekében az ütemezés módosításáról meg kell állapodniuk.

3.3. A Megrendelő a gyártási folyamatot bármikor ellenőrizheti. A gyártási ütemtervben meghatározott tételek elkészülte után pedig a készre jelentés kézhezvételétől számított három munkanapon belül köteles a minőség ellenőrzését elvégezni. A hibás .....átvételét a Megrendelő megtagadhatja.

Vagy: A Megrendelő a szerelési munkálatok elkészültét bármikor ellenőrizheti. A szerelési munkálatok határidőre történő elkészülte után a Megrendelő három munkanapon belül köteles a minőség ellenőrzését elvégezni. A hibás szerelési munkák eredményét (felújított fürdőszoba) átvételét a Megrendelő megtagadhatja.

3.4. A minőség ellenőrzése után a Vállalkozó köteles elvégezni az elkészült ..... csomagolását és azt a Megrendelő által meghatározott módon szállításra átadni (ideértve azt is, hogy a .....-kat saját telephelyén felrakja a megrendelő által előállított járműre). A becsomagolt ..... elszállításáról a Megrendelő intézkedik.

Vagy: a Megrendelői ellenőrzés után, ha a szerelési munkákat elfogadta, Vállalkozó köteles haladéktalanul levonulni a munkavégzés helyéről, és azt olyan állapotban hagyni, ahogy a Megrendelőtől átvette.

#### 4. Vállalkozói díj

4.1. A vállalkozói díjat a felek fajtánként megállapított darabonkénti egységárban határozzák meg. Az egységár magában foglalja a Vállalkozónak a gyártással kapcsolatos valamennyi költségét. Az egységár után az általános forgalmi adót – a számlázáskor hatályos jogszabályok szerint – fel kell számítani. Egy db x méretű ..... ára: .....

Vagy: A szerelési munkálatok elvégzése után járó díjat a felek a mellékelt költségvetési tervezet alapján határozták meg. A megadott egyes tételek ára tartalmazza a szereléssel kapcsolatos valamennyi költséget. Az általános forgalmi adót – a számlázáskor hatályos jogszabályok szerint – fel kell számítani. A költségvetés szerinti végső ár: ..... Ft.

4.2. Ha a Megrendelő az egyes darabok összeállításának megkezdése után megváltoztatja a méretet, vagy más speciális jellemzőt, specifikációt, az ezt követően elkészített mennyiség után az egységár 20%-kal növekszik.

Vagy: Ha a Megrendelő a szerelések, beépítések megkezdése után jelentősen változtat a méreten, az anyagon vagy az egyes tételek elhelyezésén, ellenkező megállapodás hiányában az ezután végzett munkavégzési tételek ára 20 %-kal emelkedik.

4.3. A Megrendelő a vállalkozói díj-fizetési kötelezettségét – a Vállalkozó által kiállított számla alapján –..... napon belül köteles a Vállalkozó ..... Banknál vezetett ..... számú bankszámlájára való átutalással teljesíteni.

## 5. Szerződéses biztosítékok

A szerződésben vállalt kötelezettségek teljesítése érdekében a felek a következő biztosítékokban állapodnak meg:

5.1. Ha a Megrendelő a szállítási ütemtervben meghatározott határidőket elmulasztja, az után a mennyiség után, amelynek a gyártása késve kezdhető meg, az egységár napi ..... ezrelékének megfelelő kötbér fizetésére köteles.

Vagy: Ha a vállalkozó az ütemezésben megadott határidőket elmulasztja, a késedelmesen elvégzett munkák után a tételre megadott egységár napi ..... ezrelékének megfelelő kötbér fizetésére köteles.

Ha a Megrendelő a készre jelentés megérkezésétől számított 3 napon túl végzi el a minőség ellenőrzését, az egységár napi ..... ezrelékének megfelelő kötbért köteles fizetni.

Vagy: Ha a Megrendelő 3 napon túl végzi el a minőség ellenőrzését, az egységár napi ..... ezrelékének megfelelő kötbért köteles fizetni.

Ha a Megrendelő a minőségvizsgálatától számított nyolc munkanapon túl szállítja el a kész .....-kat, darabonként és naponként ..... forint tárolási díjat fizet.

5.3. A Vállalkozó az át nem vett hibás ..... után köteles az anyagköltséget megtéríteni, és ezen felül az egységár ..... százalékának megfelelő kötbért fizetni. Ha a Megrendelő az árut csökkent értékűként átveszi, a kötbér mértéke az anyagköltség és egységár együttes összegének ..... százaléka lesz.

Vagy: A Vállalkozó az át nem vett hibás szerelési munkálatok után köteles az egységár ..... százalékának megfelelő kötbért fizetni. Ha a Megrendelő a szerelési tételt csökkent értékűként átveszi, a kötbér mértéke az anyagköltség és egységár együttes összegének ..... százaléka

5.4. A vállalkozói díj késedelmes kiegyenlítése esetén a Megrendelő évi 18% késedelmi kamat fizetésére köteles.

## 6. Értesítési kötelezettség

A felek a feldolgozás munkafolyamatát és a teljesítést hátráltató, illetve veszélyeztető minden körülményről egymást haladéktalanul értesíteni kötelesek.

Vagy: a felek a szerelés munkafolyamatát és a teljesítést hátráltató, illetve veszélyeztető minden körülményről egymást haladéktalanul értesíteni kötelesek.

## 8. A szerződés azonnali hatályú felmondása, zálogjog

A szerződés azonnali hatállyal írásban felmondható, ha a felek valamelyike a szerződésből eredő kötelezettségét a következők szerint megsérti.

8.1. A Megrendelő felmondhatja a szerződést, ha a Vállalkozó

- a gyártást nem a megadott tervrajz szerint végzi, vagy figyelmeztetés ellenére sem tartja be a technológiai utasítást,



- az átvett anyagokat nem a szerződésnek megfelelő célra használja fel,
- az egyes gyártási ütemek megtartásával ismételten.....munkanapnál hosszabb késedelembe esik.

8.2. A Vállalkozó felmondhatja a szerződést

- ha a Megrendelő a szállítási ütemtervben meghatározott határidőket ismételten elmulasztja, és ezzel a vállalkozó üzemmenetét jelentős mértékben megzavarja,
- ha a Megrendelő a vállalkozói díj fizetésével 15 banki napot meghaladó késedelembe esik.

8.3. Az a fél, aki a szerződés azonnali hatályú felmondására okot adott, köteles az elő nem állított kész ..... –k – az egységárak alapján kiszámított – vállalkozói díja után ..... % meghiúsulási kötbért fizetni.

8.4. A Vállalkozót a vállalkozói díj és a költségek biztosítására zálogjog illeti meg a Megrendelőnek azokon a vagyontárgyain, amelyek jelen szerződés következtében birtokába kerültek.

9. Egyéb rendelkezések

9.1. Ha a felek között a minőség kérdésében vita keletkezik, a .....-ot kéri fel szakvélemény nyilvánítására.

9.2. Ez a szerződés a felek írásbeli megállapodásával módosítható. A munkafolyamattal vagy a teljesítéssel kapcsolatos mindennemű közleményeket a felek telefonon, e-mailben vagy ajánlott levélben juttathatják el egymáshoz. A távbeszélőn közölt üzenetet ajánlott levélben vagy elektronikus aláírással ellátott elektronikus dokumentum formájában megerősíteni. Az iratokat a cégjegyzésre jogosult tisztségviselőnek vagy az ügyintézésre kijelölt képviselőnek cégszerű aláírással el kell látnia.

9.3. A Vállalkozó alvállalkozót vagy más közreműködőt e szerződés teljesítéséhez csak a Megrendelő engedélyével vehet igénybe.

Miután cégjegyzési jogukat igazolták, ezt a szerződést a felek képviselői cégszerű aláírásaikkal ellátták.

Kelt ..... év ..... hó ..... napján

.....

Megrendelő

.....

Vállalkozó

## Szótár

*egyéni vállalkozás* = A magánszemély saját nevében végez gazdasági eredmény elérése (jövedelemszerzés) céljából valamilyen tevékenységet, azaz üzletszerű tevékenységet folytat. Tevékenységét köteles nyilvántartásba vetetni, és viselnie kell a vállalkozás működtetésének költségeit

*eredménykötelelem* = A vállalkozási jogviszonyban tevékenységet végző személytől eredményt várnak el, és azt, hogy az eredmény legyen alkalmas rendeltetésszerű használatra.

*felmondási idő* = Munkaviszonyban mindkét fél számára 30 nap. Ha a munkáltató mond fel, a munkáltatónál munkaviszonyban töltött idő szerint emelkedik a felmondási idő. A munkáltatót a felmondási idő felére fel kell menteni (a felmondási időre távolléti díj jár).

*felmondási tilalom* = Az Mt. tartalmaz időtartamokat, amelyek alatt a munkaviszony nem szüntethető meg. Csak annak letelte után közölhető a munkáltatói felmondás (várandósság, szülési szabadság, a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság, a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés, valamint a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított 6 hónap).

*határozatlan idejű szerződés/munkaviszony* = Ha a munkaszerződésben a felek nem kötnek ki meghatározott időre szóló munkaviszonyt, a munkaviszony határozatlan időre jön létre. A határozatlan idejű munkaviszony megszűnésére, illetve megszüntetésére az Mt. részletes szabályokat ír elő.

*határozott idejű szerződés/munkaviszony* = Legfeljebb öt évre szólóan lehet határozott idejű munkaviszonyt létesíteni. A rövidebb időre szóló határozott időre kötött munkaviszonyokat össze kell adni, ha az előző munkaviszony megszűnését követően 6 hónapon belül ugyanazon jogalanyok között újabb határozott idejű munkaviszony jön létre.

*jogi személy* = Jogi személynek azt a szervezetet nevezzük, amelyik saját nevében jogokat szerezhet és kötelezettségeket vállalhat. Létrehozásáról természetes személyek (azaz emberek) szerződésben (alapító okiratban vagy alapszabályban) rendelkezhetnek. Szervezetét és működési szabályait maguk alakítják ki. Jogi személy a Ptk. vagy más törvény által nem tiltott tevékenység folytatására és cél elérése érdekében alapítható és működtethető. Jogi személyek is alapíthatnak új jogi személyt.

*kártérítési felelősség* = Aki másnak jogellenesen kárt okoz, köteles azt megtéríteni – ez a polgári jogi kártérítési felelősség fő szabálya. A polgári jogi kártérítési felelősség kiterjed a szerződésszegéssel járó károkozásra és a szerződésen kívüli kárra (pl. nem vagyoni kár, sérelemdíj stb.). Aki tehát polgári jogi kártérítési felelősséggel tartozik az általa okozott kárért, a teljes kárt köteles megtéríteni. Munkaviszonyban a vezető állású munkavállalók polgári jogi kártérítési felelősséggel, a munkavállalók munkajogi kártérítési felelősséggel tartoznak. Munkaviszonyból származó kötelezettségének szándékos vagy súlyos gondatlansággal történő megszegéséért a munkavállaló a teljes kár megtérítésére, gondatlan károkozás miatt négyhavi távolléti díja összegéig terjedő kártérítésre kötelezhető.

*kollektív jogok* = Mindazok a munkavállalói jogok, amelyek a munkavállalók közösségét illetik meg, és amelyeket az Mt. szerinti képviselőiken (az üzemi tanács tagja, üzemi megbízott, szakszervezeti tisztségviselő, gazdasági társaság felügyelő bizottságának munkavállaló képviselője, munkavállalói munkavédelmi képviselő) keresztül gyakorolhatnak (pl. tájékoztatáshoz, véleményközléshez, konzultációhoz, a munkáltató munkavédelmi intézkedéseinek ellenőrzéséhez való jog).

*megbízási szerződés* = Megbízási szerződés alapján a megbízott a megbízó által rábízott feladat ellátására, a megbízó a megbízási díj megfizetésére köteles. A megbízott köteles a megbízó utasításait követni.

*megbízó* = A megbízó az a személy, aki megbízási szerződéses jogviszonyban valamely feladat ellátását rábízta megbízottra. A megbízásért rendszerint díjat fizet.

*megbízott* = Megbízási jogviszonyban az a személy, akit megbízó valamely feladat elvégzésére, ellátására jogosítja fel, rendszerint díj ellenében.

*megrendelő* = A polgári jogban a vállalkozási szerződés keretében megrendelő az a személy, aki valamely dolog tervezésére, elkészítésére, feldolgozására, átalakítására, üzembe helyezésére, megjavítására vagy munkával elérhető más eredmény létrehozására megbízást ad egy vállalkozónak. A szolgáltatás átvételére és a díj megfizetésére köteles.

*munkabér* = Munkaviszony keretében a munkáltató által megfizetett pénzösszeg, melyet a munkavállaló munkaköre alapján állapítanak meg.

*munkajog* = A magánjog része, jogág. Minden szabályt ide sorolunk, ami a munkaviszonyban történő foglalkoztatás viszonyaira, a munkáltató és munkavállaló kapcsolatára, illetve az állam és a munkajogi jogalanyok (munkáltató és munkavállaló) közötti kapcsolatokra vonatkozik.

*munkáltató* = Munkáltató az a jogképes személy, aki munkaszerződés alapján munkavállalót foglalkoztat. A munkáltató biztosítja a munkavégzéshez szükséges eszközöket, az egészségre nem ártalmas és biztonságos munkavégzés körülményeit.

*munkaszerződés* = Munkaszerződés alapján a munkavállaló köteles a munkáltató irányítása szerint munkát végezni, a munkáltató köteles a munkavállalót foglalkoztatni és munkabért fizetni. Munkaviszony csak munkaszerződéssel jöhet létre. Az Mt. második részében meghatározott szabályoktól a munkaszerződésben el lehet térni, kivéve, ha maga az Mt. meg nem tiltja.

*munkavállaló* = A munkaviszony egyik alanya, az a természetes személy, aki munkaszerződés alapján munkát végez a munkáltató eszközeivel, a munkáltató rendelkezése szerint. Munkavállaló az lehet, aki a tizenhatodik életévét betöltötte, vagy az a tizenötödik életévét betöltött tanuló, aki munkát vállal. (16. életévéig szülői engedéllyel, a 14. életév betöltése előtt csak gyámhatósági engedéllyel.)

*munkaviszony* = A munkáltató és a munkavállaló között létrejött jogviszony, amely a munkaszerződés megkötésével jön létre.

*önfoglalkoztatás* = aki egyszemélyben munkáltató és munkavállaló is, például az egyéni vállalkozó. Az önfoglalkoztatás keretében a jogszabályok által előírt, a foglalkoztatóra és foglalkoztatottra vonatkozó közterheket kell megfizetni.

*öngondoskodás* = Általában azt jelenti, hogy a munkát végző természetes személy nem munkaviszonyban, hanem más jogviszonyban végez munkát, vagy saját magát foglalkoztatja. Így egyszemélyben munkáltató és munkavállaló is. Maga gondoskodik arról, hogy a társadalombiztosítási ellátások keretében egészségügyi és nyugdíjellátást kapjon, meg kell fizetnie a törvény által előírt járulékokat és adókat.

*polgári jogviszony* = Polgári jogviszony a társadalom egyenjogú és mellérendeltségi viszonyban álló egyedei (ideértve a jogi személyeket is) között létrejövő személyi és vagyoni kapcsolat. Magánjogi viszonynak is nevezhető, megkülönböztetve az állam és polgárai közti személyi és vagyoni kapcsolatoktól (a közsférától). A polgári jogviszony alaptörvénye a Polgári Törvénykönyv.

*Ptk.* = 2013. évi V. törvény, a Polgári Törvénykönyv. A mellérendeltség és egyenjogúság elve szerint szabályozza a személyek alapvető vagyoni és személyi viszonyait.

*szabadság* = Munkajogi értelemben a munkavégzés alóli felmentés egyik formája, amelyet a munka törvénykönyve ír elő. Szabadságra a munkavállalónak jogosultsága van. A munkáltató köteles évente a törvény szerinti szabadságnapokat munkavállalójának biztosítani.

*táppénz* = a munkavállaló keresőképtelenségének 16. napja után legfeljebb egy évig, a társadalombiztosítási törvény szerint járó pénzbeli ellátás. Funkciója szerint a betegség szociális kockázatát enyhítő, biztosítási típusú, azaz kizárólag a biztosított személyeknek járó, havi rendszerességű, jövedelemarányos pénzügyi ellátás.

*társas vállalkozás* = Több magánszemély, jogi személy vagy jogi személyiség nélküli gazdasági társaság (lásd Ptk. gazdasági társaságokra vonatkozó szabályait) egy gazdasági társaságot hoz létre, és ennek keretében üzletszerű tevékenységet folytat.

*vállalkozási szerződés* = Vállalkozási szerződés alapján a vállalkozó valamilyen tevékenységgel elérhető eredmény megvalósítására köteles, melyért a megrendelő annak átvételére és a vállalkozói díj megfizetésére köteles.

*vállalkozó* = Általában olyan személy (vagy jogi személy), aki vállalkozási szerződés alapján az általa végzett és/vagy szervezett tevékenységgel a megrendelő által elvárt eredményt eléri. Szűkebb értelemben az egyéni (azaz egyszemélyes) vállalkozókat értjük alatta.

*végkielégítés* = a munkáltatónál legalább 3 évet munkaviszonyban eltöltő munkavállaló a munkaviszony megszűnésekor, illetve megszüntetésekor végkielégítést kap az Mt. által meghatározott mértékben (alapösszeg: 30 nap távolléti díj, ez emelkedik az Mt. által meghatározott mértékben a munkaviszony évei alapján).

## Jogszabályok

2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1200001.TV>

Letöltés:2018. 09. 24.

2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1300005.TV>

Letöltés:2018. 09. 24.

## III. lecke

### Atipikus foglalkoztatás

Napjainkban gyakran felvetődő probléma, hogy a hagyományos munkavégzés keretrendszere nem felel meg a kor követelményeinek vagy a munkát végző ember képességeinek, magánéletének, ezért szükséges ún. atipikus formákat alkalmazni.

Ha megvan a lehetőség a munkajogi szabályoktól való eltérésre, a munkáltató és a munkavállaló szükségleteihez is lehet igazítani a munkavégzés feltételeit. Ennek számos előnye lehet, például növelhető a termelékenység, csökkenthető az igazolatlan hiányzás, megteremthető a munka és a családi élet összhangja, fokozható a munkahellyel való elégedettség. Az atipikus foglalkoztatásnak azonban lehetnek negatív következményei is: nehezebben tervezhető a munka- és pihenőidő, kiszolgáltatottabbá válhat a munkavállaló, újabb konfliktusforrások keletkeznek, növekedhet a fluktuáció.

Tipikus a munkaviszony, ha a munkavállaló munkaviszonyban napi 8 órát (törvényes munkaidőt) dolgozik, két munkanap között legalább 11 óra pihenőidő biztosított a számára, és hetente két pihenőnapot kap (szombat és vasárnap). Ez az általános munkarend. Továbbá a munkavégzéshez a munkáltató biztosítja az eszközöket, az egészségre nem ártalmas, biztonságos körülményeket.

Az atipikus munkavégzés azt jelenti, hogy a munkavégzés feltételei, körülményei, helyszínei eltérnek az általánostól, a megszokottól (a tipikustól). Azaz a munkát nem a munkáltató telephelyén, szervezeti egységében (műhely, iroda stb.) végzik, vagy nem a törvény által meghatározott munkaidőben dolgoznak, illetve, ha a munkavégzés eseti, alkalmoszerű stb.

Hagyományosan ilyen munkavégzést jelentett a bedolgozás, később a kötött munkaviszony keretei is fellazultak. A munkáltatók egyre több feltétel meghatározását engedik át a munkavállalóknak (pl. a munkaidő-beosztást). De a munkáltatói szervezet is komoly változásokon ment át a megváltozott piaci viszonyok miatt. Olyanokon, amelyekben a tipikus munkavégzési formák atipikussá váltak. Ilyen pl. a munkaerő-kölcsönzés vagy az otthoni munkavégzés lehetősége.

Leginkább a munkáltató és a munkavállaló közötti munkakapcsolat változott meg, amelyben főleg a kapcsolattartás formái alakultak át. Régebben a munkáltató szeme előtt, szoros ellenőrzése alatt folyhatott csak munkavégzés. Ma már az is előfordul, hogy a munkáltató csak alkalmi kapcsolatban van munkavállalójával, mint például a távmunkában dolgozó üzletkötő, ügynök, az ügyfélszolgálati iroda alkalmazottja. Az üzleti életben nem ismeretlen a virtuális iroda, ahol nem a munkavállalók személyes jelenléte, hanem a rendelkezésre álló számítástechnikai eszközök biztosítják a vállalkozás elérhetőségét. Különösen elterjedt ez a fajta munkavégzés a multinacionális internetes kereskedelmet lebonyolító cégeknél és a

telekommunikációs szolgáltatásoknál. De ilyen a földrajzi hátrányok kiegyenlítését segítő teleház-rendszer is.

Ezek a formák azt mutatják, hogy a munkavégzés gyökeres átalakuláson megy át. A nagy kérdés csak az, hogy mindez mennyire befolyásolja a munkavállaló biztonságát: megmaradnak-e a jogosultságai, megmarad-e a munkáltató foglalkoztatási kötelezettsége. Egyáltalán, megtartható-e a munkaviszony és a polgári jogviszony ma még látható elhatárolódása.

Az alábbi felsorolás a legelterjedtebb atipikus munkaformákat tartalmazza:

- részmunkaidős foglalkoztatás (Mt. 92. § (5) bekezdés);
- rugalmas munkaidő (Mt. nem szabályozza);
- kötetlen munkaidő (Mt. 96. § (2) bekezdés);
- bedolgozói jogviszony (Mt. 198–200. §);
- távmunka (Mt. 196–198. §);
- kölcsönzött munkaerő (Mt. 214–221. §)
- alkalmi munkavállalás (2010. évi LXXV. törvény az egyszerűsített foglalkoztatásról)
- önfoglalkoztatás (2009. évi CXV. törvény az egyéni vállalkozóról és az egyéni cégről)
- diákmunka (2006. évi X. törvény a szövetkezetekről – iskolaszövetkezetek, illetve Mt. 34. § (2)–(3) bekezdések és Mt. 114. § a fiatal munkavállalók munkaidejéről);
- ösztöndíjas foglalkoztatás (2004. évi CXXIII. törvény);
- egyéb munkavégzésre irányuló jogviszony.

Az alábbi táblázatban összefoglaltuk az atipikus munkaformák jellegzetességeit és hátrányait:

MUNKAFORMA	JELLEGZETESSÉGEK	HÁTRÁNYOK
részmunkaidő	Kevesebb a munkaidő, de ugyanazok a munkavállaló jogai, juttatásai, mint a teljes munkaidősöké.	Kevesebb a munkabér, és ennek következményeként kevesebb a nyugdíj is.
rugalmas munkaidő	Az úgynevezett törzsidőben a munkáltatóval egyeztetett módon zajlik a munkavégzés, az úgynevezett peremidőben a munkavállaló határozza meg a munkavégzés idejét.	Pontos adminisztráció hiányában, vagy a be nem tartott törzsidő miatt sok vita adódik.
kötetlen munkaidő	A teljes munkaidőt a munkavállaló osztja be.	Általában vezetők számára engedélyezett.
bedolgozói jogviszony	A munkavállaló otthon, rendszerint a munkáltató	A munkáltató általában teljesítménybért fizet. A

	eszközeivel dolgozik. A bedolgozó a munkaszerződésben megállapodott időre köteles elvégezni a munkát.	feltételek teljesítése sokszor okoz gondot a munkavállalóknak.
távmunka: <ul style="list-style-type: none"> <li>• otthon végzett munka,</li> <li>• virtuális irodában végzett munka,</li> <li>• távmunka-központokban végzett munka,</li> <li>• mobil távmunka (pl. üzletkötés)</li> </ul>	A munkavállaló maga osztja be, hogy hol és mikor végzi el a munkát. A munkáltató ellenőrzési joga korlátozott. A munkát a munkáltató információ-technológiai vagy számítástechnikai eszközeivel végzik.	Nincs időkorlátja a munkaidőnek. A munkáltató korlátozhatja az eszközök használatát.
kölcsönzött munkaerő	Teljes értékű munkaviszonyt jelent.	A kikölcsönzés nem állandó munkahelyre szól. A kikölcsönzés időtartama változó. Ez a forma túlzott rugalmasságot követel meg a munkavállalótól.
alkalmi munkavállalás	Rövid idejű (pár órás, pár napos) munkát jelent.	Kevés jövedelmet jelent.
diákmunka	„Zsebpénz” – szülői engedéllyel végzett munka szünetidőben.	A szülő hozzájárulása szükséges, ha a diák még nem töltötte be a 16. életévét.
ösztöndíjas foglalkoztatás	Általában a pályakezdőket érintő munkaforma. Kedvező adózású. A munkáltató a hosszabb távú együttműködés reményében alkalmazza.	Az ösztöndíj akarata ellenére is röghöz kötheti a foglalkoztatottat. Hosszabb távú anyagi kötelezettséget is jelenthet.
munkavégzés behívás alapján	Legfeljebb napi 6 órás részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalót lehet behívni munkavégzésre. 3 nappal	Nem lehet hosszabb távra tervezni. A részmunkaidő rugalmassága elveszhet.



	korábban jelezni kell. Nem tarthat 4 hónapnál tovább.	
egyéb munkavégzésre irányuló jogviszony	Polgári jogi szerződésekkel, vállalkozási vagy megbízási jogviszonyban önálló döntésekre alapozott munkavégzést jelent.	Viselni kell az önállóság terheit (közterhek, eszközök beszerzése, pótlása, javítása stb.)
önfoglalkoztatás	Az egyéni vállalkozó, a betéti társaság belfogja munkáltató és egyben munkavállaló is, akik saját vállalkozásuk számára végeznek munkát.	Minden költséget, amit a munkáltató visel, és minden járulékot, amit a munkáltató és munkavállaló fizet, az önfoglalkoztatónak kell állnia. Saját eszközeivel végzi a munkát, legtöbbször saját maga.

Az Mt. a XV. fejezetben rögzíti a munkaviszony keretében, de nem tipikus formában vagy tipikus (általános) munkaidőben végezhető munkavállalási formákat, illetve a nem általános szabályok szerinti munkavégzési formákat:

„83. A határozott idejű munkaviszony

192. § (1) A határozott idejű munkaviszony tartamát naptárilag vagy más alkalmas módon kell meghatározni. A munkaviszony megszűnésének időpontja nem függhet kizárólag a fél akaratától, ha a felek a munkaviszony tartamát nem naptárilag határozták meg. Ez utóbbi esetben a munkáltató tájékoztatja a munkavállalót a munkaviszony várható tartamáról.

(2) A határozott idejű munkaviszony tartama az öt évet nem haladhatja meg, ideértve a meghosszabbított és az előző határozott időre kötött munkaszerződés megszűnésétől számított hat hónapon belül létesített újabb határozott idejű munkaviszony tartamát is.

(3) Ha a munkaviszony létesítéséhez hatósági engedély szükséges, a munkaviszony legfeljebb az engedélyben meghatározott tartamra létesíthető. Az engedély meghosszabbítása esetén az újabb határozott idejű munkaviszony tartama — a korábban létesített munkaviszony tartamával együtt — az öt évet meghaladhatja.

(4) A határozott idejű munkaviszony meghosszabbítása vagy a határozott idejű munkaviszony megszűnését követő hat hónapon belüli ismételt létesítése csak munkáltatói jogos érdek fennállása esetén lehetséges. A megállapodás nem irányulhat a munkavállaló jogos érdekének csorbítására.” (In.: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1200001.TV> Letöltés: 2018. 09. 24.)

„84. Munkavégzés behívás alapján

193. § (1) A legfeljebb napi hat óra tartamú részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló munkaszerződés alapján a munkakörébe tartozó feladatok esedékességéhez igazodva teljesíti munkavégzési kötelezettségét. Ebben az esetben a munkaidőkeret tartama a négy hónapot nem haladhatja meg.

(2) A munkáltatónak a munkavégzés időpontját legalább három nappal előre közölnie kell a munkavállalóval.” (In.: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1200001.TV> Letöltés: 2018. 09. 24.)

*„85. A munkakör megosztása*

194. § (1) A munkáltató és több munkavállaló a munkaszerződésben egy munkakörbe tartozó feladatok közös ellátásában állapodhatnak meg. Valamely munkavállaló akadályoztatása esetén a szerződést kötő más munkavállaló köteles a munkaviszonyból származó kötelezettségek teljesítésére.

(2) A munkaidő beosztására a kötetlen munkarendre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

(3) A munkabér a munkavállalókat — eltérő megállapodás hiányában — egyenlő arányban illeti meg.

(4) A munkaviszony megszűnik, ha a munkavállalók száma egy főre csökken. Ebben az esetben a munkáltató köteles annyi időre járó távolléti díjat a munkavállalónak megfizetni, amennyi a munkáltató felmondása esetén járna, továbbá megfelelően alkalmazni kell a végkielégítés szabályait is.” (In.: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1200001.TV> Letöltés: 2018. 09. 24.)

*„86. Több munkáltató által létesített munkaviszony*

195. § (1) Több munkáltató és a munkavállaló a munkaszerződésben egy munkakörbe tartozó feladatok ellátásában állapodhatnak meg.

(2) A munkaszerződésben meg kell határozni, hogy a munkabérfizetési kötelezettséget melyik munkáltató teljesíti.

(3) A munkáltatók a munkavállaló munkajogi igényével kapcsolatban egyetemlegesen felelnek.

(4) A munkaviszonyt — eltérő megállapodás hiányában — bármely munkáltató vagy a munkavállaló jognyilatkozata megszünteti.

(5) A munkaviszony a 63. § (1) bekezdés b) pontban meghatározott okból (jogutód nélküli megszűnés) megszűnik, ha a munkáltatók száma egyre csökken.” (In.: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1200001.TV> Letöltés: 2018. 09. 24.)

*„87. A távmunkavégzés*

196. § (1) Távmunkavégzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet információ-technológiai vagy számítástechnikai eszközzel (együtt: számítástechnikai eszköz) végeznek, és eredményét elektronikusan továbbítják.

(2) A munkaszerződésben meg kell állapodni a munkavállaló távmunkavégzés keretében történő foglalkoztatásában.

(3) A munkáltató — a 46. §-ban foglaltakon túlmenően — tájékoztatja a munkavállalót

a) a munkáltató általi ellenőrzés,

b) a számítástechnikai vagy elektronikus eszköz használata korlátozásának szabályairól, továbbá

c) arról a szervezeti egységről, amelyhez a munkavállaló munkája kapcsolódik.

(4) A munkáltató a távmunkát végző munkavállalónak minden olyan tájékoztatást köteles megadni, amelyet más munkavállalónak biztosít.

(5) A munkáltató biztosítja, hogy a munkavállaló a területére beléphessen és más munkavállalóval kapcsolatot tartson.

197. § (1) A munkáltató utasítási joga — eltérő megállapodás hiányában — kizárólag a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki.

(2) A munkáltató előírhatja, hogy az általa biztosított számítástechnikai vagy elektronikus eszközt a munkavállaló kizárólag a munkavégzéshez használhatja.

(3) A munkavégzés ellenőrzése során a munkáltató nem tekinthet be a munkavállalónak a munkavégzéshez használt számítástechnikai eszközön tárolt, nem a munkaviszonyból összefüggő adataiba. A betekintési jogosultság tekintetében a munkaviszonyból származó kötelezettséggel összefüggő adatnak minősül a (2) bekezdés alapján előírt tilalom vagy korlátozás betartásának ellenőrzéséhez szükséges adat.

(4) Eltérő megállapodás hiányában a munkáltató állapítja meg az ellenőrzés módját és a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlan területén történő ellenőrzés esetén annak bejelentése és megkezdése közötti legrövidebb tartamot. Az ellenőrzés nem jelenthet a munkavállaló, valamint a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet.

(5) Eltérő megállapodás hiányában a munkavállaló munkarendje kötetlen.” (In.: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1200001.TV> Letöltés: 2018. 09. 24.)

### „88. A bedolgozói munkaviszony

198. § (1) Bedolgozói munkaviszony olyan önállóan végezhető munkára létesíthető, amelyre a felek a munkabért kizárólag teljesítménybér formájában (137. § (3) bekezdés) határozzák meg.

(2) A munkaszerződésben meg kell határozni a munkavállaló által végzett tevékenységet, a munkavégzés helyét, a költségtérítés módját és mértékét.

(3) Munkahely a munkavállaló lakóhelye vagy a felek által meghatározott más hely.

199. § (1) A munkáltató utasítási joga — eltérő megállapodás hiányában — a munkavállaló által alkalmazandó technika és a munkavégzés módjának meghatározására terjed ki.

(2) A munkavállaló — eltérő megállapodás hiányában — feladatát a saját eszközeivel végzi.

(3) A munkáltató — eltérő megállapodás hiányában — megállapítja az ellenőrzés módját és a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlan területén történő ellenőrzés esetén annak bejelentése és megkezdése közötti legrövidebb tartamot. Az ellenőrzés nem jelenthet a munkavállaló, valamint a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet.

(4) A munkavállaló munkarendje — eltérő megállapodás hiányában — kötetlen.

200. § (1) A munkavállaló részére meg kell téríteni az általa viselt, a munkavégzés során ténylegesen felmerült költségét, vagy ha a tényleges költség nem állapítható meg, átalányt kell a munkavállaló részére fizetni.

(2) Nem jár díjazás és költségtérítés, ha a teljesítés az előírt követelménynek a munkavállalónak felróható okból nem felel meg. Csökkentett díjazás és költségtérítés jár, ha a munkáltató a munka eredményét részben vagy egészben felhasználhatja.” (In.: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1200001.TV> Letöltés: 2018. 09. 24.)

*„89. Az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony*

201. § (1) A törvényben meghatározott munkáltató és munkavállaló egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszonyt létesíthetnek. Érvénytelen az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaszerződés, ha annak megkötése időpontjában a felek között munkaviszony áll fenn.

(2) A felek a munkaszerződést egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony létrehozása érdekében nem módosíthatják.

202. § (1) A munkaszerződésre a 44. §-ban foglaltakat nem kell alkalmazni. A felek munkaszerződést törvényben meghatározott minta-munkaszerződés felhasználásával is köthetnek.

(2) A munkaviszony a törvényben meghatározott bejelentési kötelezettség teljesítésével jön létre.

203. § (1) A munkaviszonyra

- a) a 49. § (2) bekezdésében,
- b) az 53. §-ban,
- c) az 56. §-ban,
- d) az 59. §-ban,
- e) a 61. §-ban,
- f) a 81. §-ban,

- g) a 97. § (4) és (5) bekezdésében,
- h) a 101. §-ban,
- i) a 122-124. §-ban,
- j) a 126-133. §-ban,
- k) a 192. § (4) bekezdésében, valamint
- l) a 208-211. §-ban foglaltak nem alkalmazhatók.

(2) A munkaviszony megszűnésekor a 80. §-ban meghatározott igazolásokat nem kell kiadni.

(3) A napi munkaidő — munkaidőkeret vagy elszámolási időszak hiányában is — beosztható egyenlőtlenül.

(4) Nem kell alkalmazni a 134. §-ban és a 155. § (2) bekezdésében foglaltakat, ha a felek a minta-munkaszerződés alkalmazásával kötöttek egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaszerződést.”

(In.: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1200001.TV> Letöltés: 2018. 09. 24.)

Fogyatékossgal élő munkavállalók esetében előnyös lehet a határozott idejű munkaviszony (pl. egy meghatározott projektben való részvétel biztos jogviszonyt jelent), mivel egyrészt meghatározott ideig biztosítva van munkaviszonyban történő foglalkoztatásuk. Másrészt, ha a munkáltató a meghatározott idő letelte előtt mondja fel a munkaviszonyt, ki kell fizetnie a hátralévő időre járó, legfeljebb egy évi munkabért. A munkáltató nem köteles megindokolni a felmondást, csak fizetni köteles. Ha a munkavállaló mondja fel a munkaviszonyt, neki alapos indoklási kötelezettsége van, de nem tartozik mással a munkáltatónak.

Előnyös lehet a fogyatékossgal élő munkavállalónak a távmunka és a bedolgozó munkaviszony is, mivel mindkét esetben otthon is végezheti a munkát, nem kell naponta munkába járnia. Ezekben az esetekben is fennmarad a munkáltató ellenőrzési joga, de jogszabályi és munkaszerződési korlátozásokkal. (A távmunkát végzőt és a bedolgozót nem lehet váratlanul, csak előre bejelentett módon ellenőrizni).

Az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony a fogyatékossgal élő munkavállalók esetében sok esetlegességet, rövid biztosított jogviszonyt jelent, ezért nem nyújt biztonságot. Ugyancsak bizonytalan tényezőkkel terhelt a behívás alapján történő munkavégzés, mivel a munkaviszony alatt a munkavégzésre rendelkezésre kell állni, így nem lehet előre megtervezni a magánélet eseményeit.

Egy munkakör megosztása akkor lesz hatékony, ha a ténylegesen elvégzendő munka természete azt kívánja, hogy az adott munkaköri feladatokat többen végezzék. Ez lényegében akár csoportos munkavégzést is jelenthet. Hátrányt akkor jelent a munkavállalók számára, ha a feladatok természete ellentmond ennek a munkavégzési formának, és – ami a legtöbbször előfordul – a munkavállalók közötti munkamegosztás nem tisztázott. Ennek az lehet a következménye, hogy a munkabér elosztása vitatott lesz, különösen, ha nem a munkabér egyenlő felosztásában állapodtak meg.

Ha több munkáltatója van egy munkavállalónak, az számára legtöbbször nem jelent előnyt, főleg, ha a munkáltatók közötti esetleges vita kihat a munkavállalóra is. Vannak persze jó példák is, hiszen a kisvállalkozások általában nem tudnak megfizetni önállóan egy könyvelőt, bérelszámolót vagy pénzügyi előadót, de egy-két munkáltató már biztosítani tudja alkalmazásuk költségeit, munkabérüket.

Minden alternatív foglalkoztatási jogviszony akkor jelent előnyt, ha a felek betartják az Mt. szabályait, és nincs vita a munkabér megfizetése körül.

A gyakorlatban, és nem egyszer a jogszabályok szintjén is, foglalkoztatás alatt többnyire a munkaviszony keretében történő foglalkoztatást értjük. A következő leckékben a munkaviszonyra vonatkozó jogi szabályokat ismertetjük.

## Szótár

*alkalmi munkavállalás* = Eseti foglalkoztatás munkaviszonyban. Az Mt. egyszerűsített foglalkoztatásra vonatkozó szabályait, illetve az erről szóló külön törvényt kell alkalmazni.

*diákmunka* = Aki hallgatói jogviszonyban áll valamely oktatási intézménnyel, és betöltötte 16. életévét, a szünetekben szülői jóváhagyással munkaviszonyt létesíthet. 16. életév előtt csak az Mt.-ben meghatározott (pl. művészeti) tevékenységre alkalmazható gyámhatósági engedéllyel.

*egyéb munkavégzés* = Ha munkaviszonyban történő foglalkoztatásról esik szó, az azon kívüli munkavégzést illetjük az „egyéb” gyűjtőfogalommal. Az ide sorolható önállóan végezhető tevékenységre polgári jogi szerződéseket lehet kötni (alapvetően megbízási vagy vállalkozási szerződéseket kötnek, de köthetnek a Ptk. szerint kivitelezési, kutatási, utazási, mezőgazdasági vállalkozási, fuvarozási stb. szerződéseket is).

*egyéni vállalkozó* = Magánszemélyek, akik saját névükön gazdasági tevékenységet folytatnak. Négyféle formája van: adószám nélküli magánszemély (pl. gyerekfelügyelő, takarítónő stb.), adószámú magánszemély (munkaviszonyon kívüli önálló tevékenység); szellemi szabadfoglalkozású; egyéni vállalkozó. Részletesen a 2009. évi CXV. törvény szabályozza.

*egyszerűsített foglalkoztatás* = Alkalmi munka vagy eseti foglalkoztatás munkaviszonyban. Az Mt. egyszerűsített foglalkoztatásra vonatkozó szabályait, illetve az erről szóló külön törvényt kell alkalmazni

*eseti munkavégzés* = A munkavégzés nem állandó jellegű, csak alkalmi. Munkaviszonyban az egyszerűsített foglalkoztatásra vonatkozó szabályokat, illetve az erről szóló külön törvényt kell alkalmazni.

*kölcsönzött munkaerő* = A munkavállaló a munkaerő-kölcsönzést végző munkáltatóval köt munkaszerződést, aki ideiglenesen kikölcsönzi a vele szerződéses kapcsolatban álló kölcsönvevőhöz. A munkavállaló a kölcsönvevő részére végez munkát, és jogosult mindazon feltételekre, amelyekben a kölcsönbe vevő más munkavállalói dolgoznak. A kikölcsönzés 184. napjától kezdve velük azonos bérezésre is jogosult.

*kötetlen munkaidő* = A teljes munkaidőt a munkavállaló osztja be, nem köteles elszámolni a munkaidővel, csak szabadságát vagy egyéb távollétét (pl. keresőképtelenséget) köteles bejelenteni. Összességében az elvégzendő munka teljesítése az elsődleges, de ha a munkáltató megkívánja, a munkavállaló kötelezhető a teljesített munkaidőről is számot adni.

*Mt.* = 2012. évi I. törvény, a munka törvénykönyve. A munkáltató és munkavállaló közötti munkaviszony szabályait tartalmazza, tekintettel gazdasági és szociális érdekeikre.

*önfoglalkoztatás* = Nem igazán munkajogi fogalom. Általában azt a személyt nevezzük önfoglalkoztatónak, aki munkáltatóként lép fel, és saját magát alkalmazza munkavállalóként. Erre már kialakultak a polgári jogi szabályok. Önfoglalkoztató az egyéni vállalkozó, a társas vállalkozások közül a betéti társaság belfogója.



*ösztöndíjas foglalkoztatás* = A munkáltató ösztöndíjat fizet a munkavállalónak, annak reményében, hogy hosszabb távon számíthat rá. A pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról szóló 2004. évi CXXIII. törvényben meghatározott szabályok szerint ösztöndíjasként lehet munkát végezni munkajogi jogviszonyban is az Mt. hatálya alá tartozó munkavállalóként, vagy a közszférában közszolgálati, állami tisztviselőként vagy közalkalmazottként.

*polgári jog* = A magánjog (azaz nem közjog) része, jogág. Jellemzően mellérendeltségi viszonyban álló, egyenjogú személyek (természetes és jogi személyek) árujellegű, vagyoni viszonyait és személyhez fűződő jogaikat szabályozza.

*részmunkaidős foglalkoztatás* = A törvényes napi munkaidőnél kevesebb munkaidőben való munkavégzés, melyet a munkaszerződésben kell kikötni (meghatározható heti munkaidőként is).

*rugalmas munkaidő*: = A munkáltatóval kötött megállapodásban (vagy kollektív szerződésben) egyeztetve a munkaidő két részből áll: a törzsidőből (amikor a munkavállalónak a munkavégzési helyen kell munkát végeznie) és az ún. peremidőből (amelyről a munkavállaló szabadon dönthet). Az előírt havi törvényes munkaidőt teljesíteni kell. (Az Mt. nem szabályozza.)

## Jogszabályok

2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1200001.TV>

Letöltés: 2018. 09. 24.

2010. évi LXXV. törvény az egyszerűsített foglalkoztatásról

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1000075.tv>

Letöltés: 2018. 09. 24.

2009. évi CXV. törvény az egyéni vállalkozóról és az egyéni cégről

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a0900115.tv>

2006. évi X. törvény a szervezetekről

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A0600010.TV>

Letöltés: 2018. 09. 24.

2004. évi CXXIII. törvény a pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a0400123.tv>

Letöltés: 2018. 09. 24.

1997. évi LXXX. törvény a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=99700080.TV>

Letöltés:2018. 09. 24.

# Második tanegység

## IV. Lecke

### A munkaviszony általános szabályai I.

#### Alapvető jogszabályok

##### *Magyarország Alaptörvénye*

A magyar állampolgárok alapvető jogait és kötelezettségeit elsődlegesen Magyarország Alaptörvénye szabályozza. Ez a legmagasabb szintű jogforrás, amelyből minden más jogszabály levezethető, és amelyre minden más jogszabály visszavezethető. Ennek felelnek meg tehát a munkavállalással kapcsolatos legfontosabb jogszabályok is.

Magyarország Alaptörvénye 6 fő fejezetcímből és 98 cikkből áll. A „Szabadság és Felelősség” című része (1. sz. melléklet) mintegy harmincegy cikkben taglalja mindazon emberi és polgári jogokat, valamint az állam kötelezettségeire vonatkozó szabályokat, amelyeket Magyarország különböző nemzetközi egyezményekben elfogadott.

##### *2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről (Ptk.)*

Mit arról már írtunk, a Ptk. a mellérendeltség és egyenjogúság elve szerint szabályozza a személyek alapvető vagyoni és személyi viszonyait.

Tartalma a következő fejezetekre oszlik:

- Bevezető rendelkezések
- Az ember, mint jogalany
- A jogi személy
- Családjog
- Dologi jog
- Kötelmi jog
- Öröklési jog
- Záró rendelkezések

### *2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről*

A törvény a tisztességes foglalkoztatás alapvető szabályait állapítja meg a vállalkozás és a munkavállalás szabadságának elve szerint, tekintettel a munkáltató és a munkavállaló gazdasági, valamint szociális érdekeire. A törvény hatálya a munkáltatóra, a munkavállalóra, a munkáltatói érdekképviselői szervezetre, az üzemi tanácsra, valamint a szakszervezetre terjed ki.

Tartalma a következő fejezetekre oszlik:

- Általános rendelkezések
- A munkaviszony
- A munkaügyi kapcsolatok
- A munkaügyi vita
- Záró rendelkezések

### *2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról*

A törvény célja, hogy hatékony jogvédelmet nyújtson a hátrányos megkülönböztetést elszenvedők számára, és kinyilvánítja, hogy az esélyegyenlőség és a társadalmi felzárkózás előmozdítása elsősorban állami kötelezettség. Mindezt teszi a vonatkozó általános nemzetközi és nemzeti jogszabályok alapján, melyek kiemelik az emberi méltósághoz való jogot, a hatékony jogvédelem és az esélyegyenlőség elvét.

Az emberi méltóság értelmezéséhez az Alkotmánybíróság határozatai adnak iránymutatást. Ennek értelmében az emberi méltósághoz való jog egyrészt azt fejezi ki, hogy van az emberi autonómiának/önrendelkezésnek egy olyan határa, amelyet sem az állam, sem senki más nem érinthet, nem léphet túl rajta (azaz az ember nem válhat eszközzé, tárggyá), másrészt mindenkinek joga van az egyenlőséghez.

Az esélyegyenlőség elősegítése iránti igény annak a ténynek a felismerése, miszerint a különböző társadalmi csoportok tagjai vagyoni, családi, gazdasági helyzetük szerint jelentősen különböznek egymástól, és ez kihat a mindennapjaikra is. Aki hátrányosabb helyzetben van, annak kisebb az esélye a továbbtanulásra, a munkához jutásra, a szakképzettség megszerzésére, a magasabb fizetésre, a magasabb társadalmi státusz és presztízs elérésére. Ezért az emberi egyenlőség elve alapján mindenki akkor kell, hogy egyenlő esélyhez jusson, amikor élni kíván ezzel a jogával (például amikor felvételt akar nyerni egy oktatási intézménybe, hozzá akar jutni egy orvosi vizsgálatához stb.).

A törvény preambulumban megfogalmazott hatékony jogvédelem igénye azt jelenti, hogy azok a hátrányos megkülönböztetést szenvedett egyének, akik érvényesíteni kívánják jogukat a jogvédelemre, rendelkezzenek olyan jogszabály adta lehetőségekkel, amik biztosíthatják, hogy igényüket megfelelő eljárásban ki is kényszeríthessék.

A törvény tartalma a következő fejezetekre oszlik:

- Általános rendelkezések

- Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított eljárások
- Az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítése egyes területeken (2. sz. melléklet)
- Helyi esélyegyenlőségi programok
- Egyes támogatásokra vonatkozó programok
- Az egyenlő bánásmód hatóság
- Záró rendelkezések

### *1993. évi III. törvény a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról*

A törvény célja, hogy a szociális biztonság megteremtése és megőrzése érdekében meghatározza az állam által biztosított egyes szociális ellátások formáit, szervezetét, a szociális ellátásokra való jogosultság feltételeit, valamint érvényesítésének garanciáit. Az állam intézkedésein túl a helyi önkormányzatok saját költségvetésük terhére egyéb ellátásokat is megállapíthatnak. A törvény kitér a szociális ellátás feltételeinek biztosítására, és az állam központi szerveinek, valamint a helyi önkormányzatoknak a feladataira.

Tartalma a következő fejezetekre oszlik:

- Általános rendelkezések
- Pénzbeli ellátások
- Természetben nyújtott szociális ellátások
- Szociális szolgáltatások
- Az intézményi jogviszony
- Szerződéses szociális ellátások
- A szociális ellátások finanszírozásának egyes szabályai
- Záró rendelkezések

### *1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról*

A törvény a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához való jog gyakorlásának elősegítése, a foglalkoztatási feszültségek feloldása, valamint az álláskereső támogatásának biztosítása érdekében született, alapvetően a Kormány, a helyi önkormányzatok, a munkaadók, munkavállalók és érdekképviselőik együttműködésére támaszkodva.

A törvényben meghatározott célok megvalósulását az állami foglalkoztatási szerv segíti elő, mely tevékenységét humánszolgáltatásként, a munkanélküliség lélektani és társadalmi összefüggéseinek figyelembevételével végzi, és együttműködik az EGT tagállamainak foglalkoztatási szolgálataival, valamint az Európai Koordinációs Hivatallal.

Tartalma a következő fejezetekre oszlik:

- Általános rendelkezések
- Foglalkoztatási érdekegyeztetés szervezete

- Munkaerőpiaci szolgáltatások és foglalkoztatást elősegítő támogatások
- A létszámleépítések hátrányos következményeinek enyhítését célzó támogatások szabályai
- Álláskeresők ellátása
- A munkanélküli ellátások és a foglalkoztatást elősegítő támogatások fedezete
- Az általános közigazgatási rendtartásról szóló törvény alkalmazásával kapcsolatos szabályok
- Eljárási szabályok

Az állami foglalkoztatási szerv szolgáltatásait minden munkavállalásra jogosult, és minden munkaadó igénybe veheti. Az állami foglalkoztatási szerven kívül munkaerőpiaci szolgáltatást olyan magán-munkaközvetítők végezhetnek, akik a törvény rendelkezése szerint a jogszabályban előírt feltételeknek megfelelnek.

Munkaerőpiaci szolgáltatások alatt a törvény a munkahelykeresést, a munkához, valamint a megfelelő munkaerőhöz jutást, továbbá a munkahely megtartást érti, melyeket az állami foglalkoztatási szerv közvetlenül, illetve a nyilvántartásba vett munkaerőpiaci-szolgáltatást nyújtó szervezeteken keresztül biztosít (néhány szolgáltatásáért igazgatási szolgáltatási díjat kell fizetni).

## A fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatására vonatkozó jogszabályok

*1653/2015. (IX.14.) Korm. határozat az Országos Fogyatékossgügyi Program végrehajtásának 2015-2018. évekre vonatkozó Intézkedési Tervéről*

A rendelet lényegét tekintve „feladat kiosztó” határozat, amelyben a Kormány a fogyatékossgal élőkkel kapcsolatos intézkedéseket, feladatokat elosztja az érintett minisztériumok között.

A kiemelt tizenkét terület közül az egyik a fogyatékossgal élők foglalkoztatását érinti. E területen a legelső feladatot az atipikus foglalkoztatásban résztvevők körének bővítése jelenti, ezért meg kell vizsgálni az atipikus foglalkoztatás nyújtotta lehetőségeket, az ellátható tevékenységeket. Meg kell határozni ennek a foglalkoztatási formának a speciális igényeit, a szükséges koordinációt, eszközbeszerzéseket, és a potenciális munkavállalók felkészítését (képzésekkel, átképzésekkel).

A fogyatékos személyek és az őket otthonukban ellátó hozzátartozók munkaerő-piaci reintegrációja érdekében olyan ösztönző-rendszereket kell kidolgozni, amelyek megfelelően motiválják a munkáltatókat a rugalmas foglalkoztatási formák alkalmazására.

A fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek munkalehetőségeinek bővítése, valamint szélesebb körű nyílt munkaerőpiaci elhelyezése érdekében fenn kell tartani a foglalkoztatást segítő szolgáltatások országos hálózatát és módszertani központját, továbbá a média és a közigazgatási szervek bevonásával népszerűsítő programokat szükséges szervezni

a munkáltatók szemléletváltása, a célcsoportba tartozó személyek foglalkoztatási lehetőségeinek megismerése érdekében.

El kell érni, hogy a munkáltatók minél szélesebb köre megismerje a NFSZ (Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat) által működtetett Virtuális Munkaerő-piaci Portált, ezen belül a munkaerőpiaci szolgáltatásokat, a rehabilitációs hatóságok szolgáltatásait, hogy bejelenthessék a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek számára nyílt munkaerő-piaci álláshelyeiket.

Fontos cél a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek eljutása munkavégzésük helyére, továbbá a munkavégzést lehetővé tevő és segítő, speciális eszközök, berendezések beszerzése, a munkahelyek megfelelő, szükség és igény szerinti adaptációja.

Biztosítani kell továbbá a munkaerő-piacról kiszorult hátrányos és halmozottan hátrányos helyzetű emberek, különösen a fogyatékos személyek formális oktatásba és a munkaerőpiacra történő be-, illetve visszalépését elősegítő, az egész életen át tartó tanuláshoz szükséges kompetenciák és önsegítő képességek fejlesztését.

*327/2012. (XI. 16.) Korm. rendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjáról, valamint a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásokról*

A foglalkoztatás színvonalának emelése, a kitűzött célok mielőbbi elérése érdekében 2005-ben bevezették az akkreditációs eljárást a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató gazdasági szervezetek számára. Az akkreditáció révén igazolták a szervezetek, hogy rendelkeznek azokkal a szakmai, személyi és tárgyi feltételekkel, amelyek szükségesek ahhoz, hogy az ilyen munkavállalók egészségi állapotuknak, fogyatékoságuknak/betegségüknek megfelelő munkahelyi környezetben foglalkoztathassák. Ha a cégek teljesítették az előírt feltételeket, alap-, rehabilitációs, kiemelt, vagy feltételes tanúsítványt kaptak, ezzel akkreditált foglalkoztatóvá váltak.

2012-ben újból szabályozták a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációját, és meghatározták a foglalkoztatáshoz nyújtott állami támogatást.

A rendelet tartalma a következő fejezetekre oszlik:

- Általános rendelkezések
- A rehabilitációs akkreditáció szabályai
- A költségvetési támogatások általános szabályai
- Az egyéni támogatás szabályai
- A munkahely-teremtési támogatás szabályai
- Záró rendelkezések

A rendelet szerint a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjával, a nyilvántartásukkal és ellenőrzésükkel összefüggő hatósági feladatokat Budapest Főváros Kormányhivatala, mint rehabilitációs hatóság látja el, felügyeleti szervként a szociál- és nyugdíjpolitikáért felelős miniszter jár el.

Az akkreditáció feltételeit a rendelet úgy határozza meg, hogy rögzíti, mikor adható a munkáltató részére rehabilitációs akkreditációs tanúsítvány:

- a) cégjegyzékbe, vagy – ha a működés feltétele más bírósági vagy hatósági nyilvántartásba vétel – az előírt nyilvántartásba történő bejegyzése megtörtént,
- b) a munkaviszonyban foglalkoztatott megváltozott munkaképességű munkavállalóinak havi átlagos statisztikai állományi létszáma a 30 főt eléri, vagy aránya az összes munkavállalóhoz képest a 25%-ot meghaladja,
- c) a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatását létesítő okirata tartalmazza,
- d) az állami adó- és vámhatóságnál nincs esedékessé vált és még meg nem fizetett köztartozása,
- e) rendelkezik foglalkozási rehabilitációs szakmai programmal,
- f) vállalja, hogy munkavállalói számára személyre szóló rehabilitációs tervet készít,
- g) biztosítja a személyes rehabilitációs tervben meghatározott segítő szolgáltatások igénybevételének lehetőségét,
- h) rehabilitációs tanácsadót, rehabilitációs mentort és segítő személyt foglalkoztat,
- i) a betanított és segédmunka végzésének lehetősége mellett képesítéshez, illetve végzettséghez, képzettséghez kötött munkakörök betöltését is biztosítja,
- j) az eredményes rehabilitációhoz - valamint tranzitfoglalkoztatás esetén a nyílt munkaerőpiacra történő sikeres kihelyezéshez - szükséges képzési lehetőségeket saját maga, vagy felnőttképzést megvalósító intézmény bevonásával biztosítja.

A munkáltatóval munkaviszonyban álló, megváltozott munkaképességű munkavállaló foglalkoztatása akkor támogatható, ha

- a) a munkaidő-keretben történő foglalkoztatás
  - a munkavállaló egészségi állapotát nem veszélyezteti és
  - a munkavállaló rehabilitációs szükségleteivel összhangban áll, és
- b) a munkavállaló munkaköre tekintetében a munkaidő-keret alkalmazásáról az éves támogatási szerződésben megállapodtak.

Meg kell szüntetni az érintett munkavállalóra tekintettel megállapított egyéni támogatás folyósítását, ha az Magyar Államkincstár által végzett ellenőrzés során megállapítják, hogy

- a) az egyéni támogatás feltételei nem teljesülnek,
- b) a munkáltató a munkavállaló részére a munkabért nem fizeti meg, vagy
- c) a munkáltató a munkabér után fizetendő adót, járulékot nem, illetve határidőben nem fizeti meg.



## *2011. évi CXCI. törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról*

A törvény a megváltozott munkaképességű személyek fejleszthető képességeire épülő foglalkoztatásának szabályait tartalmazza, központba állítva a rehabilitációt, a társadalmi reintegrációt, valamint a kieső jövedelem miatti keresetpótlás érdekében megteendő intézkedéseket. Ugyanakkor ez a törvény tartalmazza a megváltozott munkaképességű és fogyatékossgal élők ellátásait, az ellátásokkal kapcsolatos szabályokat, és a munkáltató kötelezettségeit is.

A törvény alapvető célja a rehabilitáció, amely orvosi, szociális, képzési, foglalkoztatási és egyéb tevékenységek komplex rendszere. A folyamat végén a megváltozott munkaképességű munkavállalót felkészítik egy megfelelő munkahelyen történő foglalkoztatásra, és biztosított lesz a munkaképességének megfelelő munkahelyen történő elhelyezkedése.

A megváltozott munkaképességű munkavállalók a rájuk vonatkozó törvény szerint azonos elveken nyugvó, egységes ellátórendszerben kapják az ellátást. Ez a rendszer a jogosultság feltételeit nem az érintett egészségi állapota szerint határozza meg, és nem is a pénzübeli ellátások tartós igénybevételére ösztönöz, hanem a rehabilitációt helyezi előtérbe. (3. sz. melléklet)

A törvény tartalma a következő fejezetekre oszlik:

- Általános rendelkezések
- A megváltozott munkaképességű személyek ellátásai
- A rehabilitációs ellátás
- A rokkantsági ellátás
- A kivételes rokkantsági ellátás
- A megváltozott munkaképességű személyek ellátásaival kapcsolatos eljárási szabályok
- Adatkezelés
- A rehabilitációs hozzájárulás és a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának támogatása (3. sz. melléklet)
- A foglalkoztatási rehabilitációs szakértő
- A rehabilitációs orvosszakértő
- Záró rendelkezések

## *1998. évi XXVI. törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról*

Tekintettel arra, hogy a fogyatékkal élő emberek a társadalom egyenlő méltóságú és egyenrangú tagjai, szükség van arra, hogy hátrányaik enyhíthetők, esélyegyenlőségük megalapozott legyen. Ezért a törvény komplex rehabilitációs szabályozást ír elő. Ennek alapelvei a következők:

„2. § (1) Az államnak, a társadalom szervezeteinek és tagjainak oly módon kell tevékenységüket végezni, hogy az ne okozhasson olyan károsodást, amely fogyatékoság kialakulásához vezet, illetve olyan körülményeket kell létrehozni, amelyben a fogyatékos emberek képesek lesznek teljesebb életre és a fogyatékoságukból fakadó terheik csökkenthetőek.

(2) A fogyatékos személyekkel kapcsolatos magatartás, tevékenység során úgy kell eljárni, hogy az a fogyatékos állapot rosszabbodását megelőzze, illetőleg annak következményeit enyhítse.

(3) A tervezési, döntési folyamatok során kiemelten kell kezelni a fogyatékos személyek sajátos szükségleteit, és figyelemmel kell lenni arra, hogy a fogyatékos személyek a bárki által igénybe vehető lehetőségekkel csak különleges megoldások alkalmazása esetén élhetnek.

(4) A fogyatékos személyeket érintő döntések során tekintettel kell lenni arra, hogy a fogyatékos személyek a társadalom és a helyi közösség egyenrangú tagjai, ezért meg kell teremteni azokat a feltételeket, amelyek lehetővé teszik számukra a társadalmi életben való részvételt.

(5) Az állam köteles gondoskodni a fogyatékos személyeket megillető jogok érvényesítéséről, a fogyatékos személyek hátrányait kompenzáló intézményrendszer működtetéséről a nemzetgazdaság mindenkori lehetőségeivel összhangban.

3. § A fogyatékos személyek az őket mindenki mással egyenlően megillető jogaikkal állapotukból fakadóan kevésbé tudnak élni, ezért indokolt, hogy minden lehetséges módon előnyben részesüljenek.”

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=99800026.TV>

Letöltve: 2018. 10. 24.

Tartalma a következő fejezetekre oszlik:

- Általános rendelkezések
- A fogyatékos személyt megillető jogok
- Az esélyegyenlősítés célterületei (4. sz. melléklet)
- A rehabilitáció
- A fogyatékosági támogatás
- Országos Fogyatékosági Program
- A fogyatékos személyeket megillető jogok védelme, továbbá a törvényből fakadó feladatok kötelezettje

## Mellékletek

### 1. sz. melléklet: Magyarország Alaptörvénye (részlet)

#### *Szabadság és Felelősség*

##### I. cikk

(1) AZ EMBER sérthetetlen és elidegeníthetetlen alapvető jogait tiszteletben kell tartani. Védelmük az állam elsőrendű kötelezettsége.

(2) Magyarország elismeri az ember alapvető egyéni és közösségi jogait.

(3) Az alapvető jogokra és kötelezettségekre vonatkozó szabályokat törvény állapítja meg. Alapvető jog más alapvető jog érvényesülése vagy valamely alkotmányos érték védelme érdekében, a feltétlenül szükséges mértékben, az elérni kívánt céllal arányosan, az alapvető jog lényeges tartalmának tiszteletben tartásával korlátozható.

(4) A törvény alapján létrehozott jogalanyok számára is biztosítottak azok az alapvető jogok, valamint őket is terhelik azok a kötelezettségek, amelyek természetüknél fogva nem csak az emberre vonatkoznak.

##### II. cikk

Az emberi méltóság sérthetetlen. Minden embernek joga van az élethez és az emberi méltósághoz, a magzat életét a fogantatástól kezdve védelem illeti meg.

##### III. cikk

(1) Senkit nem lehet kínzásnak, embertelen, megalázó bánásmódnak vagy büntetésnek alávetni, valamint szolgaságban tartani. Tilos az emberkereskedelem.

(2) Tilos emberen tájékoztatáson alapuló, önkéntes hozzájárulása nélkül orvosi vagy tudományos kísérletet végezni.

(3) Tilos az emberi fajnemesítést célzó gyakorlat, az emberi test és testrészek haszonszerzési célú felhasználása, valamint az emberi egyedmásolás.

##### IV. cikk

(1) Mindenkinek joga van a szabadsághoz és a személyi biztonsághoz.

(2) Senkit nem lehet szabadságától másként, mint törvényben meghatározott okokból és törvényben meghatározott eljárás alapján megfosztani. Tényleges életfogytig tartó szabadságvesztés csak szándékos, erőszakos bűncselekmény elkövetése miatt szabható ki.

(3) A bűncselekmény elkövetésével gyanúsított és őrizetbe vett személyt a lehető legrövidebb időn belül szabadon kell bocsátani, vagy bíróság elé kell állítani. A bíróság köteles az elé állított személyt meghallgatni és írásbeli indokolással ellátott határozatban szabadlábra helyezéséről vagy letartóztatásáról haladéktalanul dönten.

(4) Akinek szabadságát alaptalanul vagy törvény sértően korlátozták, kárának megtérítésére jogosult.

#### V. cikk

Mindenkinek joga van törvényben meghatározottak szerint a személye, illetve a tulajdona ellen intézett vagy az ezeket közvetlenül fenyegető jogtalan támadás elhárításához.

#### VI. cikk

(1) Mindenkinek joga van ahhoz, hogy magán- és családi életét, otthonát, kapcsolattartását és jó hírnevét tiszteletben tartsák. A véleménynyilvánítás szabadsága és a gyülekezési jog gyakorlása nem járhat mások magán- és családi életének, valamint otthonának sérelmével.

(2) Az állam jogi védelemben részesíti az otthon nyugalmát.

(3) Mindenkinek joga van személyes adatai védelméhez, valamint a közérdekű adatok megismeréséhez és terjesztéséhez.

(4) A személyes adatok védelméhez és a közérdekű adatok megismeréséhez való jog érvényesülését sarkalatos törvénnyel létrehozott, független hatóság ellenőrzi.

#### VII. cikk

(1) Mindenkinek joga van a gondolat, a lelkiismeret és a vallás szabadságához. Ez a jog magában foglalja a vallás vagy más meggyőződés szabad megválasztását vagy megváltoztatását és azt a szabadságot, hogy vallását vagy más meggyőződését mindenki vallásos cselekmények, szertartások végzése útján vagy egyéb módon, akár egyénileg, akár másokkal együttesen, nyilvánosan vagy a magánéletben kinyilvánítsa vagy kinyilvánítását mellőzze, gyakorolja vagy tanítsa.

(2) Az azonos hitelveket követők vallásuk gyakorlása céljából sarkalatos törvényben meghatározott szervezeti formában működő vallási közösséget hozhatnak létre.

(3) Az állam és a vallási közösségek különváltan működnek. A vallási közösségek önállóak.

(4) Az állam és a vallási közösségek a közösségi célok elérése érdekében együttműködhetnek. Az együttműködésről a vallási közösség kérelme alapján az Országgyűlés dönt. Az együttműködésben részt vevő vallási közösségek bevett egyházként működnek. A bevett egyházaknak a közösségi célok elérését szolgáló feladatokban való részvételükre tekintettel az állam sajátos jogosultságokat biztosít.

(5) A vallási közösségekre vonatkozó közös szabályokat, valamint az együttműködés feltételeit, a bevett egyházakat és a rájuk vonatkozó részletes szabályokat sarkalatos törvény határozza meg.

#### VIII. cikk

(1) Mindenkinek joga van a békés gyülekezéshez.

(2) Mindenkinek joga van szervezeteket létrehozni, és joga van szervezetekhez csatlakozni.

(3) Pártok az egyesülési jog alapján szabadon alakulhatnak és tevékenykedhetnek. A pártok közreműködnek a nép akaratának kialakításában és kinyilvánításában. A pártok közhatalmat közvetlenül nem gyakorolhatnak.

(4) A pártok működésének és gazdálkodásának részletes szabályait sarkalatos törvény határozza meg.

(5) Szakszervezetek és más érdek-képviselői szervezetek az egyesülési jog alapján szabadon alakulhatnak és tevékenykedhetnek.

#### IX. cikk

(1) Mindenkinek joga van a véleménynyilvánítás szabadságához.

(2) Magyarország elismeri és védi a sajtó szabadságát és sokszínűségét, biztosítja a demokratikus közvélemény kialakulásához szükséges szabad tájékoztatás feltételeit.

(3) A demokratikus közvélemény kialakulásához választási kampányidőszakban szükséges megfelelő tájékoztatás érdekében politikai reklám médiaszolgáltatásban kizárólag ellenérték nélkül, az esélyegyenlőséget biztosító, sarkalatos törvényben meghatározott feltételek mellett közölhető.

(4) A véleménynyilvánítás szabadságának a gyakorlása nem irányulhat mások emberi méltóságának a megsértésére.

(5) A véleménynyilvánítás szabadságának a gyakorlása nem irányulhat a magyar nemzet, a nemzeti, etnikai, faji vagy vallási közösségek méltóságának a megsértésére. Az ilyen közösséghez tartozó személyek - törvényben meghatározottak szerint - jogosultak a közösséget sértő véleménynyilvánítás ellen, emberi méltóságuk megsértése miatt igényeiket bíróság előtt érvényesíteni.

(6) A sajtószabadságra, valamint a médiaszolgáltatások, a sajtótermékek és a hírközlési piac felügyeletét ellátó szervre vonatkozó részletes szabályokat sarkalatos törvény határozza meg.

#### X. cikk

(1) Magyarország biztosítja a tudományos kutatás és művészeti alkotás szabadságát, továbbá - a lehető legmagasabb szintű tudás megszerzése érdekében - a tanulás, valamint törvényben meghatározott keretek között a tanítás szabadságát.

(2) Tudományos igazság kérdésében az állam nem jogosult dönteni, tudományos kutatások értékelésére kizárólag a tudomány művelői jogosultak.

(3) Magyarország védi a Magyar Tudományos Akadémia és a Magyar Művészeti Akadémia tudományos és művészeti szabadságát. A felsőoktatási intézmények a kutatás és a tanítás tartalmát, módszereit illetően önállóak, szervezeti rendjüket törvény szabályozza. Az állami felsőoktatási intézmények gazdálkodási rendjét törvény keretei között a Kormány határozza meg, gazdálkodásukat a Kormány felügyeli.

#### XI. cikk

(1) Minden magyar állampolgárnak joga van a művelődéshez.

(2) Magyarország ezt a jogot a közművelődés kiterjesztésével és általánossá tételével, az ingyenes és kötelező alapfokú, az ingyenes és mindenki számára hozzáférhető középfokú, valamint a képességei alapján mindenki számára hozzáférhető felsőfokú oktatással, továbbá az oktatásban részesülők törvényben meghatározottak szerinti anyagi támogatásával biztosítja.

(3) Törvény a felsőfokú oktatásban való részesülés anyagi támogatását meghatározott időtartamú olyan foglalkoztatásban való részvételhez, illetve vállalkozási tevékenység gyakorlásához kötheti, amelyet a magyar jog szabályoz.

#### XII. cikk

(1) Mindenkinek joga van a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához, valamint a vállalkozáshoz. Képességeinek és lehetőségeinek megfelelő munkavégzéssel mindenki köteles hozzájárulni a közösség gyarapodásához.

(2) Magyarország törekszik megteremteni annak feltételeit, hogy minden munkaképes ember, aki dolgozni akar, dolgozhasson.

#### XIII. cikk

(1) Mindenkinek joga van a tulajdonhoz és az örökléshez. A tulajdon társadalmi felelősséggel jár.

(2) Tulajdont kisajátítani csak kivételesen és közérdekből, törvényben meghatározott esetekben és módon, teljes, feltétlen és azonnali kártalanítás mellett lehet.

#### XIV. cikk

(1) Magyarországra idegen népesség nem telepíthető be. Idegen állampolgár - ide nem értve a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező személyeket - Magyarország területén a magyar hatóságok által egyedileg elbírált kérelme alapján élhet. A kérelem előterjesztése és elbírálása feltételeinek alapvető szabályait sarkalatos törvény határozza meg.

(2) Magyar állampolgár Magyarország területéről nem utasítható ki, és külföldről bármikor hazatérhet. Magyarország területén tartózkodó külföldit csak törvényes határozat alapján lehet kiutasítani. Tilos a csoportos kiutasítás.

(3) Senki nem utasítható ki olyan államba, vagy nem adható ki olyan államnak, ahol az a veszély fenyegeti, hogy halálra ítélik, kínozzák vagy más embertelen bánásmódnak, büntetésnek vetik alá.

(4) Magyarország - ha sem származási országuk, sem más ország nem nyújt védelmet - kérelemre menedékjogot biztosít azoknak a nem magyar állampolgároknak, akiket hazájukban vagy a szokásos tartózkodási helyük szerinti országban faji, nemzeti hovatartozásuk, meghatározott társadalmi csoporthoz tartozásuk, vallási, illetve politikai meggyőződésük miatt üldöznek, vagy a közvetlen üldöztetéstől való félelmük megalapozott. Nem jogosult

menedékjogra az a nem magyar állampolgár, aki Magyarország területére olyan országon keresztül érkezett, ahol üldöztetésnek vagy üldöztetés közvetlen veszélyének nem volt kitéve.

(5) A menedékjog biztosításának alapvető szabályait sarkalatos törvény határozza meg.

#### XV. cikk

(1) A törvény előtt mindenki egyenlő. Minden ember jogképes.

(2) Magyarország az alapvető jogokat mindenkinek bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, fogyatékoság, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül biztosítja.

(3) A nők és a férfiak egyenjogúak.

(4) Magyarország az esélyegyenlőség és a társadalmi felzárkózás megvalósulását külön intézkedésekkel segíti.

(5) Magyarország külön intézkedésekkel védi a családokat, a gyermekeket, a nőket, az időseket és a fogyatékkal élőket.

#### XVI. cikk

(1) Minden gyermeknek joga van a megfelelő testi, szellemi és erkölcsi fejlődéséhez szükséges védelemhez és gondoskodáshoz.

(2) A szülőknek joguk van megválasztani a gyermeküknek adandó nevelést.

(3) A szülők kötelesek kiskorú gyermekükről gondoskodni. E kötelezettség magában foglalja gyermekük taníttatását.

(4) A nagykorú gyermekek kötelesek rászoruló szüleikről gondoskodni.

#### XVII. cikk

(1) A munkavállalók és a munkaadók - a munkahelyek biztosítására, a nemzetgazdaság fenntarthatóságára és más közösségi célokra is figyelemmel - együttműködnek egymással.

(2) Törvényben meghatározottak szerint a munkavállalóknak, a munkaadóknak, valamint szervezeteiknek joguk van ahhoz, hogy egymással tárgyalást folytassanak, annak alapján kollektív szerződést kössenek, érdekeik védelmében együttesen fellépjenek, amely magában foglalja a munkavállalók munkabeszüntetéshez való jogát.

(3) Minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez.

(4) Minden munkavállalónak joga van a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz.

#### XVIII. cikk

(1) Gyermekek foglalkoztatása - testi, szellemi és erkölcsi fejlődésüket nem veszélyeztető, törvényben meghatározott esetek kivételével - tilos.

(2) Magyarország külön intézkedésekkel biztosítja a fiatalok és a szülők munkahelyi védelmét.

#### XIX. cikk

(1) Magyarország arra törekszik, hogy minden állampolgárának szociális biztonságot nyújtson. Anyaság, betegség, rokkantság, fogyatékoság, özvegység, árvaság és önhibáján kívül bekövetkezett munkanélküliség esetén minden magyar állampolgár törvényben meghatározott támogatásra jogosult.

(2) Magyarország a szociális biztonságot az (1) bekezdés szerinti és más rászorulóknak esetében a szociális intézmények és intézkedések rendszerével valósítja meg.

(3) Törvény a szociális intézkedések jellegét és mértékét a szociális intézkedést igénybe vevő személynek a közösség számára hasznos tevékenységéhez igazodóan is megállapíthatja.

(4) Magyarország az időskori megélhetés biztosítását a társadalmi szolidaritáson alapuló egységes állami nyugdíjrendszer fenntartásával és önkéntesen létrehozott társadalmi intézmények működésének lehetővé tételével segíti elő. Törvény az állami nyugdíjra való jogosultság feltételeit a nők fokozott védelmének követelményére tekintettel is megállapíthatja.

#### XX. cikk

(1) Mindenkinek joga van a testi és lelki egészséghez.

(2) Az (1) bekezdés szerinti jog érvényesülését Magyarország genetikailag módosított élőlényektől mentes mezőgazdasággal, az egészséges élelmiszerekhez és az ivóvízhez való hozzáférés biztosításával, a munkavédelem és az egészségügyi ellátás megszervezésével, a sportolás és a rendszeres testedzés támogatásával, valamint a környezet védelmének biztosításával segíti elő.

#### XXI. cikk

(1) Magyarország elismeri és érvényesíti mindenki jogát az egészséges környezethez.

(2) Aki a környezetben kárt okoz, köteles azt - törvényben meghatározottak szerint - helyreállítani vagy a helyreállítás költségét viselni.

(3) Elhelyezés céljából tilos Magyarország területére szennyező hulladékot behozni.

#### XXII. cikk

(1) Az állam jogi védelemben részesíti az otthont. Magyarország törekszik arra, hogy az emberhez méltó lakhatás feltételeit és a közszolgáltatásokhoz való hozzáférést mindenki számára biztosítsa.

(2) Az emberhez méltó lakhatás feltételeinek a megteremtését, továbbá a közterület közcélú használatának védelmét az állam és a helyi önkormányzatok azzal is segítik, hogy törekszenek valamennyi hajlék nélkül élő személy számára szállást biztosítani.

(3) Tilos az életvitelszerű közterületen tartózkodás.



#### XXIII. cikk

(1) Minden nagykorú magyar állampolgárnak joga van ahhoz, hogy az országgyűlési képviselők, a helyi önkormányzati képviselők és polgármesterek, valamint az európai parlamenti képviselők választásán választó és választható legyen.

(2) Az Európai Unió más tagállamának magyarországi lakóhellyel rendelkező minden nagykorú állampolgárának joga van ahhoz, hogy a helyi önkormányzati képviselők és polgármesterek, valamint az európai parlamenti képviselők választásán választó és választható legyen.

(3) Magyarországon menekültként, bevándoroltként vagy letelepedettként elismert minden nagykorú személynek joga van ahhoz, hogy a helyi önkormányzati képviselők és polgármesterek választásán választó legyen.

(4) Sarkalatos törvény a választójogot vagy annak teljességét magyarországi lakóhelyhez, a választhatóságot további feltételekhez kötheti.

(5) A helyi önkormányzati képviselők és polgármesterek választásán a választópolgár lakóhelyén vagy bejelentett tartózkodási helyén választhat. A választópolgár a szavazás jogát lakóhelyén vagy bejelentett tartózkodási helyén gyakorolhatja.

(6) Nem rendelkezik választójoggal az, akit bűncselekmény elkövetése vagy belátási képességének korlátozottsága miatt a bíróság a választójogból kizárt. Nem választható az Európai Unió más tagállamának magyarországi lakóhellyel rendelkező állampolgára, ha az állampolgársága szerinti állam jogszabálya, bírósági vagy hatósági döntése alapján hazájában kizárták e jog gyakorlásából.

(7) Mindenkinek joga van országos népszavazáson részt venni, aki az országgyűlési képviselők választásán választó. Mindenkinek joga van helyi népszavazáson részt venni, aki a helyi önkormányzati képviselők és polgármesterek választásán választó.

(8) Minden magyar állampolgárnak joga van ahhoz, hogy rátermettségének, képzettségének és szakmai tudásának megfelelően közhivatalt viseljen. Törvény határozza meg azokat a közhivatalokat, amelyeket párt tagja vagy tisztségviselője nem tölthet be.

#### XXIV. cikk

(1) Mindenkinek joga van ahhoz, hogy ügyeit a hatóságok részrehajlás nélkül, tisztességes módon és ésszerű határidőn belül intézzék. A hatóságok törvényben meghatározottak szerint kötelesek döntéseiket indokolni.

(2) Mindenkinek joga van törvényben meghatározottak szerint a hatóságok által feladatuk teljesítése során neki jogellenesen okozott kár megtérítésére.

#### XXV. cikk

Mindenkinek joga van ahhoz, hogy egyedül vagy másokkal együtt, írásban kérelemmel, panasszal vagy javaslattal forduljon bármely közhatalmat gyakorló szervhez.

#### XXVI. cikk

Az állam - a működésének hatékonysága, a közszolgáltatások színvonalának emelése, a közügyek jobb átláthatósága és az esélyegyenlőség előmozdítása érdekében - törekszik az új műszaki megoldásoknak és a tudomány eredményeinek az alkalmazására.

#### XXVII. cikk

(1) Mindenkinek, aki törvényesen tartózkodik Magyarország területén, joga van a szabad mozgáshoz és tartózkodási helye szabad megválasztásához.

(2) Minden magyar állampolgárnak joga van ahhoz, hogy külföldi tartózkodásának ideje alatt Magyarország védelmét élvezze.

#### XXVIII. cikk

(1) Mindenkinek joga van ahhoz, hogy az ellene emelt bármely vádat vagy valamely perben a jogait és kötelezettségeit törvény által felállított, független és pártatlan bíróság tisztességes és nyilvános tárgyaláson, ésszerű határidőn belül bírálja el.

(2) Senki nem tekinthető bűnösnek mindaddig, amíg büntetőjogi felelősségét a bíróság jogerős határozata nem állapította meg.

(3) A büntetőeljárás alá vont személynek az eljárás minden szakaszában joga van a védelemhez. A védő nem vonható felelősségre a védelem ellátása során kifejtett véleménye miatt.

(4) Senki nem nyilvánítható bűnösnek, és nem sújtható büntetéssel olyan cselekmény miatt, amely az elkövetés idején a magyar jog vagy - nemzetközi szerződés, illetve az Európai Unió jogi aktusa által meghatározott körben - más állam joga szerint nem volt bűncselekmény.

(5) A (4) bekezdés nem zárja ki valamely személy büntetőeljárás alá vonását és elítélését olyan cselekményért, amely elkövetése idején a nemzetközi jog általánosan elismert szabályai szerint bűncselekmény volt.

(6) A jogorvoslat törvényben meghatározott rendkívüli esetei kivételével senki nem vonható büntetőeljárás alá, és nem ítéltethető el olyan bűncselekményért, amely miatt Magyarországon vagy - nemzetközi szerződés, illetve az Európai Unió jogi aktusa által meghatározott körben - más államban törvénynek megfelelően már jogerősen felmentették vagy elítélték.

(7) Mindenkinek joga van ahhoz, hogy jogorvoslattal éljen az olyan bírósági, hatósági és más közigazgatási döntés ellen, amely a jogát vagy jogos érdekét sérti.

#### XXIX. cikk

(1) A Magyarországon élő nemzetiségek államalkotó tényezők. Minden, valamely nemzetiséghez tartozó magyar állampolgárnak joga van önazonossága szabad vállalásához és megőrzéséhez. A Magyarországon élő nemzetiségeknek joguk van az anyanyelvhasználathoz, a saját nyelven való egyéni és közösségi névhasználathoz, saját kultúrájuk ápolásához és az anyanyelvű oktatáshoz.

(2) A Magyarországon élő nemzetiségek helyi és országos önkormányzatokat hozhatnak létre.

(3) A Magyarországon élő nemzetiségek jogaira vonatkozó részletes szabályokat, a nemzetiségeket és a nemzetiségként való elismerés feltételeit, valamint a helyi és országos nemzetiségi önkormányzatok megválasztásának szabályait sarkalatos törvény határozza meg. Sarkalatos törvény a nemzetiségként való elismerést meghatározott idejű honossághoz és meghatározott számú, magát az adott nemzetiséghez tartozónak valló személy kezdeményezéséhez kötheti.

#### XXX. cikk

(1) Teherbíró képességének, illetve a gazdaságban való részvételének megfelelően mindenki hozzájárul a közös szükségletek fedezéséhez.

(2) A közös szükségletek fedezéséhez való hozzájárulás mértékét a gyermeket nevelők esetében a gyermeknevelés kiadásainak figyelembevételével kell megállapítani.

#### XXXI. cikk

(1) Minden magyar állampolgár köteles a haza védelmére.

(2) Magyarország önkéntes honvédelmi tartalékos rendszert tart fenn.

(3) Rendkívüli állapot idején vagy ha arról megelőző védelmi helyzetben az Országgyűlés határoz, a magyarországi lakóhellyel rendelkező, nagykorú, magyar állampolgárságú férfiak katonai szolgálatot teljesítenek. Ha a hadkötelezett lelkiismereti meggyőződésével a fegyveres szolgálat teljesítése összeegyeztethetetlen, fegyver nélküli szolgálatot teljesít. A katonai szolgálat teljesítésének formáit és részletes szabályait sarkalatos törvény határozza meg.

(4) Magyarországi lakóhellyel rendelkező, nagykorú magyar állampolgárok számára rendkívüli állapot idejére — sarkalatos törvényben meghatározottak szerint — honvédelmi munkakötelezettség írható elő.

(5) Magyarországi lakóhellyel rendelkező, nagykorú magyar állampolgárok számára honvédelmi és katasztrófavédelmi feladatok ellátása érdekében - sarkalatos törvényben meghatározottak szerint - polgári védelmi kötelezettség írható elő.

(6) Honvédelmi és katasztrófavédelmi feladatok ellátása érdekében — sarkalatos törvényben meghatározottak szerint — mindenki gazdasági és anyagi szolgáltatás teljesítésére kötelezhető.”

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1100425.ATV>

Letöltve: 2018. 10. 16.

2. sz. melléklet: 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról (Részlet)

*Az Egyenlő Bánásmód Követelményének Érvényesítése Egyes Területeken*

*(III. Fejezet)*

*Foglalkoztatás*

21. § Az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét jelenti különösen, ha a munkáltató a munkavállalóval szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést alkalmaz, különösen a következő rendelkezések meghatározásakor, valamint azok alkalmazásakor:

- a) a munkához való hozzájutásban, különösen nyilvános álláshirdetésben, a munkára való felvételben, az alkalmazási feltételekben;
- b) a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítését megelőző, azt elősegítő eljárással összefüggő rendelkezésben;
- c) a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítésében és megszüntetésében;
- d) a munkavégzést megelőzően vagy annak folyamán végzett képzéssel kapcsolatosan;
- e) a munkafeltételek megállapításában és biztosításában;
- f) a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony alapján járó juttatások, így különösen a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 12. § (2) bekezdésében meghatározott munkabér megállapításában és biztosításában;
- g) a tagsággal vagy részvétellel kapcsolatban a munkavállalók szervezeteiben;
- h) az előmeneteli rendszerben;
- i) a kártérítési, illetve a fegyelmi felelősség érvényesítése során, valamint
- j) a munkavállalók szülői és munkavállalói kötelezettségeinek összehangolását és a gyermek gondozására fordítható idő növelését elősegítő szülői szabadság kérelmezésével, illetve igénybevételével összefüggésben.

22. § (1) Nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését

- a) az alkalmazáskor a munka vagy a munkakörülmények természete alapján indokolt, tényleges és meghatározó szakmai feltételre alapított, jogszerű célt követő és azzal arányos megkülönböztetés,
- b) a vallási vagy más világnézeti meggyőződésen, illetve nemzeti vagy etnikai hovatartozáson alapuló, a szervezet jellegét alapvetően meghatározó szellemiségből közvetlenül adódó, az adott foglalkozási tevékenység tartalma vagy természete miatt indokolt, arányos és valós foglalkoztatási követelményen alapuló megkülönböztetés.

(2) A 21. §f) pontjának alkalmazása során a 8. § a) -e) pontjaiban meghatározott tulajdonság tekintetében tett közvetlen hátrányos megkülönböztetés minden esetben sérti az egyenlő bánásmód követelményét.

23. § Törvény, törvény felhatalmazása alapján kormányrendelet, illetve kollektív szerződés a munkavállalók meghatározott körére - a foglalkoztatási jogviszonnyal vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonnyal összefüggésben - előnyben részesítési kötelezettséget írhat elő.

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A0300125.TV> Letöltve: 2018. 10. 24.

*3. sz. melléklet: 2011. évi CXCI. törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról (Részlet)*

*A rehabilitációs hozzájárulás és a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának támogatása (7. pont)*

22. § A 23-24. § alkalmazásában megváltozott munkaképességű személynek kell tekinteni azt a személyt,

- a) akinek az egészségi állapota a rehabilitációs hatóság komplex minősítése alapján 60 százalékos vagy kisebb mértékű,
- b) aki legalább 40 százalékos egészségkárosodással rendelkezik, az erről szóló szakvélemény, szakhatósági állásfoglalás, hatósági bizonyítvány, minősítés időbeli hatálya alatt,
- c) akinek a munkaképesség-csökkenése 50-100 százalékos mértékű, az erről szóló szakvélemény időbeli hatálya alatt, vagy
- d) aki fogyatékosági támogatásban vagy vakok személyi járadékában részesül
- e) és a munkaszerződése szerinti napi munkaideje a 4 órát eléri.

23. § (1) A munkaadó a megváltozott munkaképességű személyek foglalkozási rehabilitációjának elősegítése érdekében rehabilitációs hozzájárulás fizetésére köteles, ha az általa foglalkoztatottak létszáma a 25 főt meghaladja, és az általa foglalkoztatott megváltozott munkaképességű személyek száma nem éri el a létszám 5 százalékát (a továbbiakban: kötelező foglalkoztatási szint).

(1a) Az (1) bekezdésben foglaltak alkalmazásakor a több munkáltató által létesített munkaviszonnyal érintett

- a) munkavállalót az Art. szerint az adókötelezettségek teljesítésére kijelölt munkáltatónál foglalkoztatottak létszámánál,
- b) megváltozott munkaképességű személyt az Art. szerint az adókötelezettségek teljesítésére kijelölt munkáltatónál foglalkoztatott megváltozott munkaképességű személyek számának megállapítása során kell figyelembe venni.

(2) A munkaadó létszámának megállapításakor figyelmen kívül kell hagyni

- a) a közfoglalkoztatási jogviszonyban, valamint a közfoglalkoztatás támogatásáról szóló kormányrendelet szerint támogatott munkaviszonyban foglalkoztatott személyeket,
- b) az egyszerűsített foglalkoztatás szabályai szerint jogszerűen alkalmazott munkavállalót,
- c) az önkéntes tartalékos katonai szolgálati viszonyal rendelkező munkavállalót, és
- d) a Munka Törvénykönyvéről szóló törvény alapján más munkáltatónál történő átmeneti munkavégzés során foglalkoztatott munkavállalót,
- e) a Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses állományú katonáinak jogállásáról szóló törvény hatálya alá tartozó hivatásos és szerződéses katonát,
- f) a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszonyban álló személyt annál a munkaadónál, aki őt nevelőszülőként foglalkoztatja.

(3) A rehabilitációs hozzájárulás éves összege a kötelező foglalkoztatási szintből hiányzó létszám, valamint a rehabilitációs hozzájárulás szorzata.

(4) Az (1)-(3) bekezdés alkalmazásában létszámon a Központi Statisztikai Hivatal munkaügyi-statisztikai adatszolgáltatáshoz kiadott útmutatójában foglaltak szerinti tárgyévi átlagos statisztikai állományi létszámot kell érteni a (2) bekezdésben meghatározott személyek figyelmen kívül hagyásával. A statisztikai állományi létszámot egy tizedes jegyre kerekítve a kerekítés általános szabályai szerint kell meghatározni.

(4a) Munkaerő-kölcsönzés esetén a (4) bekezdésben foglaltakat azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a kölcsönzött munkavállalót a kikölcsönzés tartama alatt a kölcsönvevőnél, - a kölcsönbeadónak a kölcsönvevő felé tett erre irányuló nyilatkozata esetén a kölcsönbeadónál - kell a rehabilitációs hozzájárulás alapjául szolgáló statisztikai létszám számítása során figyelembe venni.

(5) A rehabilitációs hozzájárulás mértéke a tárgyév első napján a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló részére megállapított alaphír kötelező legkisebb összegének kilencszerese/fő/év.

(6) Az (1) bekezdéstől eltérően mentesül a rehabilitációs hozzájárulás fizetésének kötelezettsége alól különösen

- a) a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló törvény hatálya alá tartozó rendvédelmi feladatokat ellátó szerv,
- b) a büntetés-végrehajtásért felelős miniszter felügyelete alá tartozó, a fogvatartottak kötelező foglalkoztatására létrehozott, a polgári perrendtartásról szóló törvény szerinti gazdálkodó szervezet,
- c) a honvédek jogállásáról szóló törvény szerinti honvédségi szervezet.

(7) A megváltozott munkaképességű munkavállalót foglalkoztató munkaadó a rehabilitációs hozzájárulás megállapítása céljából nyilvántartást vezet, amely tartalmazza a megváltozott munkaképességű munkavállaló természetes személyazonosító adatait, a társadalombiztosítási azonosító jelét, a munkaképesség változásának, egészségi állapotának, egészségkárosodásának mértékét, a fogyatékoság tényét, továbbá az ezek igazolására szolgáló okirat másolatát. A nyilvántartást a munkáltató a foglalkoztatás megszűnését követő öt évig köteles megőrizni.

24. § (1) A rehabilitációs hozzájárulást a fizetésére kötelezett munkaadó maga vállalja be, állapítja meg, és közvetlenül fizeti be az állami adóhatóságnál vezetett számla javára.

(2) A rehabilitációs hozzájárulásra év közben negyedévenként előleget kell fizetni. Az előleg mértéke a mindenkor tárgyegyedévre vonatkozó tényadatok alapján kiszámított éves rehabilitációs hozzájárulás fizetési kötelezettség huszonöt százaléka. Az előleg összegét a munkaadó maga állapítja meg, és a fizetési kötelezettség teljesítésével egyidejűleg vállalja be. A negyedik negyedévre előleget fizetni nem kell. A tevékenységét megkezdő kötelezett az első teljes negyedév után köteles először bevallást és előlegfizetést teljesíteni.

(3) A rehabilitációs hozzájárulás e törvény által nem szabályozott kérdéseiben az adóigazgatási rendtartásról szóló törvény és az Art. rendelkezéseit kell alkalmazni. A rehabilitációs hozzájárulás a központi költségvetés bevételeit képezi.

25. § (1) A szociál- és nyugdíjpolitikáért felelős miniszter az akkreditált munkáltató részére a Kormány rendeletében meghatározottak szerint pályázati úton

- a) támogatást nyújthat a munkahely rehabilitációs célú átalakításához,
- b) bér- és költségtámogatást nyújthat,
- c) képzési támogatást nyújthat,

ha a munkáltató a rehabilitációs hatóság komplex minősítése szerinti megváltozott munkaképességű személy, fogyatékosági támogatásban részesülő személy vagy vakok személyi járadékában részesülő személy foglalkoztatását biztosítja.

(2)

(3) A megváltozott munkaképességű személy, illetve a fogyatékosági támogatásban vagy a vakok személyi járadékában részesülő személy határozott idejű munkaviszonya - a Munka Törvénykönyvéről szóló törvény 192. § (2) bekezdésétől eltérően - az (1) bekezdés alapján támogatott foglalkoztatása időtartamára meghosszabbítható.

26. § A rehabilitációs hatóság komplex minősítése szerinti megváltozott munkaképességű személy külön törvényben meghatározott Rehabilitációs kártyára jogosult, ha a komplex minősítés alapján foglalkoztathatósága rehabilitációval helyreállítható, vagy tartós foglalkozási rehabilitációt igényel.

26/A. § A rehabilitációs hatóság a 15. életévét betöltött személy kérelmére komplex minősítést végez, és ennek eredményéről hatósági bizonyítványt állít ki. A hatósági bizonyítvány időbeli hatálya megegyezik a komplex minősítés időbeli hatályával.

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1100191.TV>

Letöltve: 2018. 10. 24.

4. sz. melléklet: 1998. évi XXVI. törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról (Részlet)

Az Esélyegyenlősítés Célterületei (III. Fejezet)  
Foglalkoztatás

15. § (1) A fogyatékos személy lehetőség szerint integrált, ennek hiányában védett foglalkoztatásra jogosult.

(2) A foglalkoztatást biztosító munkáltató köteles biztosítani a munkavégzéshez szükséges mértékben a munkahelyi környezet, így különösen a munkaeszközök, berendezések megfelelő átalakítását. Az átalakítással kapcsolatos költségek fedezésére a központi költségvetésből támogatás igényelhető.

(3) A munkáltató a fogyatékos személy munkához jutásának elősegítése érdekében - a felvételi eljárás során - köteles biztosítani az egyenlő eséllyel hozzáférhető környezetet.

(4) A munkáltatót a (3) bekezdésben foglalt kötelezettség abban az esetben terheli, amennyiben

- a) a megüresedett álláshelyet nyilvánosan meghirdette,
- b) az álláshelyre a fogyatékos személy oly módon jelentkezett, hogy jelezte a meghallgatáshoz szükséges speciális igényeit, és
- c) azok biztosítása a munkáltató számára nem jelent aránytalanul nagy terhet. Aránytalanul nagy tehernek minősül az, ha a kötelezettség teljesítése a munkáltató működését ellehetetleníti.

16. § Ha a fogyatékos személy foglalkoztatása az integrált foglalkoztatás keretében nem megvalósítható, úgy számára a munkához való jogát lehetőség szerint biztosítani kell. A megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató akkreditált munkáltatókat és a fejlesztő foglalkoztatást végző foglalkoztatókat a központi költségvetés - jogszabályban meghatározottak szerint - támogatásban részesíti.

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=99800026.TV>

-letöltve: 2018. 10. 24.



## Jogszabályok

### Alapvető jogszabályok

Magyarország Alaptörvénye

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1100425.ATV>

2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1300005.TV>

2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1200001.TV>

2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A0300125.TV>

1993. évi III. törvény a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=99300003.TV>

1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=99100004.TV>

### A fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatására vonatkozó magyar jogszabályok

1653/2015. (IX.14.) Korm. határozat az Országos Fogyatékossgügyi Program végrehajtásának 2015-2018. évekre vonatkozó Intézkedési Tervéről

<http://www.kozlonyok.hu/nkonline/index.php?menuindex=200&pageindex=kozltart&ev=2015&szam=127>

327/2012. (XI. 16.) Korm. rendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjáról, valamint a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásokról

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1200327.kor>

2011. évi CXCI. törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1100191.tv>

2009. évi CXXV. törvény a magyar jelnyelvről és a magyar jelnyelv használatáról

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a0900125.tv>

2007. évi XCII. törvény a Fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló egyezmény és az ahhoz kapcsolódó Fakultatív Jegyzőkönyv kihirdetéséről

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a0700092.tv>

1998. évi XXVI. törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=99800026.TV>

# V. lecke

## A munkaviszony általános szabályai II.

### Bevezetés a munka törvénykönyv használatába

A munkavállalással kapcsolatos legfontosabb jogszabály a munka törvénykönyve. Mint arról már írtunk, „...a tisztességes foglalkoztatás alapvető szabályait állapítja meg a vállalkozás és a munkavállalás szabadságának elve szerint, tekintettel a munkáltató és a munkavállaló gazdasági, valamint szociális érdekeire”. Hatálya kiterjed a munkáltatóra, a munkavállalóra, a munkáltatói érdekképviseleti szervezetre, az üzemi tanácsra és a szakszervezetekre.

A munka törvénykönyv (Mt.) részekből, azok fejezetekből és paragrafusokból állnak.

#### Első rész: Általános rendelkezések

- I. fejezet: Bevezető rendelkezések
  1. A törvény célja
  2. A törvény hatálya
  3. Értelmezési alapelvek
  4. Általános magatartási követelmények
  5. A személyiségi jogok védelme
  6. Az egyenlő bánásmód követelménye
  7. A munkaviszonyra vonatkozó szabályok
- II. fejezet: A jognyilatkozatok
  8. A megállapodás
  9. Az egyoldalú jognyilatkozat, nyilatkozat
  10. A kötelezettségvállalás
  11. A munkáltatói szabályzat
  12. A tájékoztatás
  13. A feltétel
- III. fejezet: A jognyilatkozatok megtételének módja
  14. A képviselet
  15. Az alaki kötöttség
  16. A jognyilatkozat közlése
  17. A határidő és az időtartam számítása
- IV. fejezet: Az érvénytelenség
  18. A semmisség
  19. A megtámadhatóság
  20. Az érvénytelenség jogkövetkezménye
  21. A polgári jogi szabályok alkalmazása

#### Második rész: A munkaviszony

- V. fejezet: A munkaviszony alanyai
  22. eltérő megállapodás
- VI. fejezet: A munkáltató személyében bekövetkező változás

- 23. Eltérő megállapodás
- VII. fejezet: A munkaviszony létesítése
- 24. A munkaszerződés
- 24/A munkaviszony létesítésének különös feltételei
- 25. A munkaszerződés tartalma
- 26. A munkáltató írásbeli tájékoztatási kötelezettsége
- 27. A munkaviszony kezdete
- 28. Eltérő megállapodás
- VIII. fejezet: A munkaszerződés teljesítése
- 29. Alapvető kötelezettségek
- 30. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás
- 31. Az utasítás teljesítésének megtagadása
- 32. Mentés a munkavégzési kötelezettség alól
- 33. Jogkövetkezmények a munkavállaló vétkes kötelezettségzegéséért
- 34. Eltérő megállapodás
- IX. fejezet: A munkaszerződés módosítása
- 35. Eltérő megállapodás
- X. fejezet: A munkaviszony megszűnése és megszüntetése
- 36. A munkaviszony megszűnése
- 37. A munkaviszony megszüntetése
- 38. A felmondás
- 39. A felmondási idő
- 40. A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályok
- 41. A végkielégítés
- 42. Azonnali hatályú felmondás
- 43. Eljárás a munkaviszony megszüntetése (megszűnése) esetén
- 44. A munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezménye
- 45. Eltérő megállapodás
- XI. fejezet: A munka- és pihenőidő
- 46. Fogalmak
- 47. A napi munkaidő
- 48. A munkaidőkeret
- 49. Eljárás a munkaviszony munkaidőkeret lejárt előtti megszűnése esetén
- 50. A munkaidő-beosztás szabályai
- 51. A munkaidő vasárnapra vagy munkaszüneti napra történő beosztása
- 52. A munkaközi szünet
- 53. A napi pihenőidő
- 54. A heti pihenőnap
- 55. A heti pihenőidő
- 56. A rendkívüli munkaidő
- 57. Ügyelet és készenlét
- 58. Az egyes munkavállalói csoportokra vonatkozó különös rendelkezések
- 59. A szabadság
- 60. A szabadás kiadása
- 61. Betegszabadság
- 62. Szülési szabadság, fizetés nélküli szabadság

- 63. A munka- és pihenőidő nyilvántartása
- 64. Eltérő megállapodás
- XII. fejezet: A munka díjazása
  - 65. Az alapbér
  - 66. A bérpótlék
  - 67. Díjazás munkavégzés hiányában
  - 68. A távolléti díj számítása
  - 69. A kötelező legkisebb munkabér, a garantált bérminimum
  - 70. A munkabér védelme
  - 71. Eltérő megállapodás
- XIII. fejezet: A munkáltató kártérítési felelőssége
  - 72. Felelősség az okozott kárért
  - 73. A kártérítés mértéke és módja
  - 74. A polgári jogi szabályok alkalmazása
  - 75. Eltérő megállapodás
- XIV. fejezet: A munkavállaló kártérítési felelőssége
  - 76. A felelősség általános szabályai
  - 77. A megőrzési felelősség
  - 78. Több munkavállaló együttes felelőssége
  - 79. Felelősség a leltárhiányért
  - 80. A munkavállalói biztosíték
  - 81. A kártérítés mérséklése
  - 82. Eltérő megállapodás
- XV. fejezet: A munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályok
  - 83. Határozott idejű munkaviszony
  - 84. Munkavégzés behívás alapján
  - 85. A munkakör megosztása
  - 86. Több munkáltató által létesített munkaviszony
  - 87. Távmunkavégzés
  - 88. A bedolgozói munkaviszony
  - 89. Az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony
  - 90. A köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony
  - 91. A vezető állású munkavállaló
  - 92. A cselekvőképtelen munkavállaló
  - 93. Eltérő megállapodás
- XVI. fejezet: A munkaerő-kölcsönzés különös szabályai
  - 94. Fogalmak
  - 95. A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti jogviszony
  - 96. A kölcsönzésre irányuló munkaviszony
  - 97. Az egyenlő bánásmód követelménye
  - 98. A munkaviszony megszüntetése
  - 99. A kártérítési felelősség
  - 100. Eltérő megállapodás
- XVII. fejezet:
  - 101.
- XVIII. fejezet: A munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes megállapodások
  - 102. A versenytildalmi megállapodás

103. A tanulmányi szerződés

Harmadik rész: A munkaügyi kapcsolatok

XIX. fejezet: Általános rendelkezések

XX. fejezet: Az üzemi tanács

104. Általános szabályok

105. Az üzemi tanács választása

106. A központi és a vállalatcsoport szintű üzemi tanács

107. Az üzemi tanács megszűnése

108. Az üzemi tanács tagja megbízatásának megszűnése

109. A gazdasági egységek összevonása, szétválasztása, valamint a munkáltató személyében bekövetkező változás

110. Az üzemi tanács működése

111. Az üzemi tanács feladata és jogköre

112. Az üzemi megállapodás

113. Az üzemi megbízott

XXI. fejezet: A szakszervezet

XXII. fejezet: A kollektív szerződés

114. A kollektív szerződés megkötése és tartalma

115. A kollektív szerződés hatálya

116. A kollektív szerződés megszűnése

117. A munkáltató személyében bekövetkező változás

118. Eltérő megállapodás és felhatalmazás

Negyedik rész: A munkaügyi vita

XXIII. fejezet: A munkajogi igény érvényesítése

XXIV. fejezet: A kollektív munkaügyi vita

Ötödik rész: Záró rendelkezések

A tartalomjegyzéket nem azért közöltük, mert meg kell tanulni. Fontosnak tartjuk azonban, hogy legyen ismeretük arról, hogyan épül fel a törvény, milyen témákat tárgyal, s azokat milyen felépítésben. A későbbiekben az itt olvasható pontok közül azokat fogjuk tárgyalni, amelyek a munkavállalás szempontjából lényegesek.

Amit itt és most fontos megjegyezni:

1. Az „Eltérő megállapodás” cím alatt a törvény azokat az eseteket sorolja fel, amelyektől kollektív szerződésben vagy egyéni megállapodásban tilos eltérni, illetve azokat, amelyektől csak kollektív szerződésben és csak a munkavállaló javára megengedett az eltérés. Ha egy §-t nem találunk ezen cím alatt, akkor attól akár kollektív szerződésben, akár egyéni megállapodásban is el lehet térni, akár a munkavállalók hátrányára is.
2. A fejezetek végén összesített eltérő szabályok felsorolását mindig át kell tekinteni ahhoz, hogy megítélhessük, a munkaszerződésben vagy a kollektív szerződésben, üzemi megállapodásban rögzített szabály, amely eltér a munka törvénykönyv szabályától, megfelelő vagy sem.
3. A munka törvénykönyve minden munkavállalóra érvényes, így a megváltozott munkaképességű munkavállalókra is. A megváltozott munkaképességű személyek, ahogy a többi munkavállaló is, munkaviszony keretében szerzi meg jövedelmét, ezért rájuk is, ahogy minden munkavállalóra, a munka törvénykönyve szabályait kell alkalmazni. A munka törvénykönyve a fő szabály, de a megváltozott munkaképességű esetében más szabályokra is figyelemmel kell lenni. Befolyásolja a munkaszerződés megkötését, hogy a jelentkező munkavállaló milyen minősítést kapott a komplex vizsgálatkor, ez fogja eldönteni, hogy milyen munkakörre tudják alkalmazni, és mennyi lesz az alapbére, hiszen, ha átlépi háromhavi munkabére a minimálbér másfélszeresét, akkor elveszti a rehabilitációs ellátását, rokkantsági ellátását. Ezért az Mt. mellett mindig figyelembe kell venni a megváltozott munkaképességű munkavállalókra, a fogyatékossgal élőkre vonatkozó törvények és kormányrendeletek, illetve más végrehajtást szolgáló rendelet előírásait is. (2. sz. melléklet) Ugyancsak fontos ismerni a szolgálati időre, a biztosítást nyújtó jogviszonyokra vonatkozó szabályokat is, mert ezek befolyásolják az egyes megváltozott munkaképességűek, fogyatékossgal élők kategorizálását. Sőt azt is figyelemmel kell kísérni – és ez már a munkáltató kötelezettsége és felelőssége – hogy teljesítse a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához adott állami támogatás feltételeit, mert, ha nem teljesíti, elvesztheti ezt az összeget, és akkor meg kell szüntetnie a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatását.
4. A törvény kitér a polgári jogi szabályok alkalmazására is. Ezekre önálló paragrafus vonatkozik az Mt.-ben (21. A polgári jogi szabályok alkalmazása). Ebben felsorolják a Polgári Törvénykönyv jognyilatkozatokra vonatkozó §-ait, amelyeket akkor kell alkalmazni, amikor az Mt. másképp nem rendelkezik.  
Hivatkozás történik még a Ptk.-ra a személyiségi jogok védelménél, a kártérítési szabályok alkalmazásánál, így a polgári jogi és munkajogi szabályokat együtt kell áttekinteni az adott helyzet megítéléséhez, a munkajogi szabály alkalmazásához.
5. Az Mt. – ahogy meghatározza a polgári jogi jogviszonyra vonatkozó szabályok alkalmazását, – ugyanúgy világossá teszi, hogy mely jogszabályokat és megállapodásokat ismer el munkaviszonyra vonatkozó szabályként (a jogszabályt, a kollektív szerződést, az üzemi megállapodást, a kollektív munkaügyi vita során eljáró egyeztető bizottság kötelező határozatát). Ahol tehát az Mt. kifejezetten „munkaviszonyra vonatkozó szabály” -t említ, ott a felsorolt jogi szabályok valamelyikét kell figyelembe venni.

## A munkaviszony alapelvei

Az Mt. 6-8. §-ában található azok a szabályok, amelyeket a jogalkotó alapelveként, a munka törvénykönyv egész szövegén végig húzódó és követendő vezérfonalként meghatároz. (1. sz. melléklet). Ilyen

- az adott helyzetben való elvárható magatartás követelménye,
- a jóhiszeműség és tisztességes eljárás elve,
- a méltányos mérlegelés követelménye,
- kölcsönös tájékoztatás követelménye,
- a joggal való visszaélés tilalma,
- a gazdasági érdeket veszélyeztető magatartás tilalma.

Külön szabályként fogalmazza meg a jogalkotó a személyes adatok védelmének kötelezettségét és az egyenlő bánásmód követelményeinek betartását, amelyek a munkáltatót terhelő kötelezettségek, míg az előzőekben felsorolt magatartási követelmények adott esetben mindkét félre vonatkozhatnak.

A munkaviszony során a munkaviszonyra vonatkozó szabályok közül természetesen az Mt. a legfontosabb, de jelentőséggel bír az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeinek biztosítására vonatkozó munkavédelmi törvény, amely elsősorban a munkáltató kötelezettségeit taglalja. Ehhez számos foglalkoztatás-egészségügyi jogszabály (törvények, miniszteri rendeletek) kapcsolódik.

Minden törvény alkalmazása során meg kell nézni a végrehajtásra vonatkozó jogszabályokat is, hiszen a konkrét helyzetekre vonatkozó iránymutatások ezekben jelennek meg. A 2. sz. mellékletben azokat a jogszabályokat soroltuk fel, amelyeket a munkaviszonnyal kapcsolatban használniuk kell a szakembereknek.

### 1. Elvárható magatartás követelménye

Az elvárható magatartás értelmében mindkét félnek – munkáltató, munkavállaló - úgy kell eljárni, ahogy az adott helyzetben általában szokásos. Tehát mindig szükséges tudni, érzékelni, hogy a felek mit várhatnak el egymástól, mi a helyes – szabályos és erkölcsileg is helyénvaló – magatartás. Nem várható el pl. a munkavállalótól, hogy szabadsága idején a munkáltató rendelkezésére álljon, vagy, hogy lázas betegen is ellássa munkahelyi feladatait. De elvárható a munkavállalótól, hogy mindent megtegyen annak érdekében, hogy a munkáltató eszközei ne sérüljenek (ingatlanok, gépek, felszerelések). Az adott helyzetben elvárható magatartás nem egyszer azt is jelenti, hogy egyik vagy másik fél úgy tesz eleget neki, hogy nem tesz meg valamit. Például nem szünteti meg azt a munkakört, amelyet a gyermekgondozási szabadságon lévő kismama betöltött.

Minden megváltozott munkaképességű munkavállaló, különösen a fogyatékossgal élők számára rendkívül fontos, hogy speciális helyzetükre tekintettel figyeljenek rájuk. Fontos, hogy munkáltatójuk velük kapcsolatban is – sőt velük kapcsolatban még inkább – úgy intézkedjen, ahogy az általában elvárható. Arról van szó, hogy ugyanúgy bánjanak velük, ahogy



a többi munkavállalóval, de hozzanak olyan intézkedéseket, amelyekben képességeiket, helyzetüket figyelembe veszik. Például: ha minden munkavállalótól megkövetelik a munkavédelmi szabályok betartását, fontos, hogy legyenek olyan munkavédelmi szabályok, amelyek kifejezetten rájuk vonatkoznak, és létezzenek olyan eszközök, amelyek elősegítik a szabályok betartását.

A fogyatékossgal élők és munkáltatóik számára nem ismeretlen fogalom az akadálymentesítés. Ez a munkavállaló oldaláról jogként, a munkáltató oldaláról kötelezettséggé jelentkezik. Ez ugyan elsősorban a fogyatékossgal élőket foglalkoztató (akkreditált) munkáltatókat érinti, de számolniuk kell ezekkel a kötelezettségekkel azoknak is, akik csak egy-két fogyatékossgal élő személlyel kötnek munkaszerződést.

Megjegyezzük, hogy az Mt. előírja, hogy a fogyatékossgal élő foglalkoztatása során gondoskodni kell az ésszerű alkalmazkodás feltételeiről, amelybe beletartozik az akadálymentesítés is. A fogyatékossgal élő munkavállaló számára ez azt jelenti, hogy egyéb esetekben is joga van elvárni a munkáltatótól (az egyébként mindenkit kötelező) ésszerű alkalmazkodást, nemcsak a közlekedési akadályok felszámolását.

Mindezek a jogok és kötelezettségek éppen azt mutatják, hogy a fogyatékossgal élőkkel szemben az általában elvárható magatartás követelménye a mérvadó, amihez kapcsolódik az egyenlő bánásmód követelménye. Ez azt jelenti, hogy az egyenlő bánásmódnak, az esélyegyenlőség megteremtésének minden körülmények között érvényesülnie kell ahhoz, hogy a megváltozott munkaképességű, a fogyatékossgal élő személyek mint munkavállalók ténylegesen is egyenlőek legyenek munkatársaikkal. Esetükben a többlétszolgáltatás nem előnyt, hanem az esélyek kiegyenlítését szolgálja.

## 2. A jóhiszeműség és tisztességes eljárás elve

A munkaviszony alanyai kötelezettségeik teljesítése során kötelesek a jóhiszeműség és a tisztesség követelményeinek megfelelően, kölcsönösen együttműködve eljárni. Ez elsősorban azt jelenti, hogy nem lehet olyan magatartást tanúsítani, amely a másik fél jogát, jogos érdekét sérti. Ezt az elvet sérti az is, akinek a viselkedése szemben áll korábbi magatartásával, amelyben a másik fél okkal bízhatott. Például ilyen, amikor a törvényben megjelölt személyi körülményeket mérlegelve a munkavállaló közli munkáltatójával, hogy súlyosan beteg édesanyját látja el munkaidőn kívül, és a munkáltató megígéri, hogy erre mindig tekintettel lesz a munkaidő-beosztáskor. A munkavállaló így joggal bízhatott abban, hogy nem küldi munkáltatója kiküldetésbe, ahova az utazás sok időt vesz igénybe. Ha a munkáltató mégis kiküldetésbe küldi ezt a munkavállalóját, megsérti a jóhiszeműség és a tisztesség követelményét.

### 3. A méltányos mérlegelés követelménye

Ehhez minden munkavállalónak joga van, így természetesen a megváltozott munkaképességű munkavállalóknak is. Az Mt. rendelkezése szerint a méltányos mérlegelés követelménye azt jelenti, hogy a munkáltatónak figyelembe kell vennie a munkavállaló érdekeit. Vagyis figyelemmel van a munkavállaló személyes érdekeire, és nem csupán a saját gazdasági érdekei szerint dönt. Ha például a munkáltató a munkavégzéssel (az Mt. szerint a teljesítés módjával) kapcsolatosan egyoldalú döntést hoz, az nem okozhat aránytalanul nagy sérelmet a munkavállalónak. Például nem rendelheti vissza a szabadságáról azt a munkavállalót, aki előre lefixált üdülését tölti, még akkor sem, ha téríti a teljes útiköltséget. (Bár az Mt. lehetővé teszi, hogy a munkáltató behívja munkavállalóját a szabadságáról). Vagy nem módosíthatja a munkavállaló munkaköri leírását oly módon, hogy annak teljesítése erőn felüli munkavégzést követel a munkavállalótól. (Bár a munkaköri leírást a munkáltató egyoldalúan, – azaz a munkavállaló hozzájárulása nélkül – megváltoztathatja.)

Sem a munkáltató, sem a munkavállaló nem szerezhet előnyöket jogszerűtlen magatartásából. Például, ha valamelyikük azzal a céllal köt érvénytelen munkaszerződést, hogy azt utóbb megtámadja, és ebből haszna származzon. Ha mindketten így járnak el, hivatkozhatnak a másik felróható magatartására.

### 4. A kölcsönös tájékoztatás kötelezettsége

A munka törvénykönyve csak röviden említi, hogy a munkaviszonyban álló felek kötelesek egymást minden olyan tényről, adatról, körülményről vagy ezek változásáról tájékoztatni, amelyek a munkaviszony létesítése, valamint az e törvényben meghatározott jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából lényegesek.

A fogyatékossgal élőkre ez az alapelv azt a kötelezettséget rója, hogy a munkaviszony létesítésekor, illetve a munkaviszony során nyíltan és őszintén kell nyilatkozniuk fizikai és mentális állapotukról, annak változásáról, mert csak így tarthatnak számat a munkáltató részéről megfelelő intézkedésekre. Ha például a munkáltató nem értesül arról, hogy a mozgásában gátolt munkavállaló állapota nem stabil, és a közlekedéséhez használt botot fel kell váltania tolószékkel, akkor nem tud gondoskodni az ilyenkor kötelező lépcsőfeljáró, épületen belüli közlekedő utak megépítéséről vagy kijelöléséről. De a munkáltató is köteles tájékoztatni a munkavállalót, ha tevékenysége vagy körülményei oly mértékben megváltoznak, hogy nem tudja tovább foglalkoztatni a megváltozott munkaképességű munkavállalóját. És az is előfordulhat, hogyha ilyen helyzetben leülnek egyeztetni, lehet, találnak olyan munkakört, amelyet a megváltozott munkaképességű munkavállaló el tud látni.

A tájékoztatás elmaradása a fogyatékossgal élő munkavállalók esetében súlyos következménnyel jár akkor, ha a munkavállaló nem adott tájékoztatást fizikai és mentális állapotáról, mert egy későbbi munkabaleset vagy foglalkozási megbetegedés üzemi balesetté

nyilvánítása múlhat ezen. Hiszen a munkáltató arra hivatkozhat, hogy nem tudta megtenni a munkabaleset megelőzése érdekében szükséges intézkedéseket.

A megfelelő tájékoztatás kötelezettségre terheli a munkáltatót a munkavállalók érdekképviselői szerveivel szemben is a jóhiszeműség és a tisztességes eljárás követelményét betartva. Ezt a kötelezettséget csak az korlátozhatja, ha az információk veszélyeztetik a munkáltató jogos gazdasági érdekeit.

Különös jelentőséggel bír a munkavállaló általános titoktartási kötelezettsége. Ennek értelmében köteles a munkája során tudomására jutott üzleti titkot megőrizni, és nem közölhet illetéktelen személlyel olyan adatot, amely a munkáltatóra vagy más személyre hátrányos következménnyel járhat (kivétel: a közérdekű adatok nyilvánosságára és a közérdekből nyilvános adatra vonatkozó, törvényben meghatározott adatszolgáltatási és tájékoztatási kötelezettség).

Az Mt. előírja, hogy munkavállaló munkakörének jellege, a munkáltató szervezetében elfoglalt helye alapján a munkavállaló magatartása korlátozható, ha az a munkáltató gazdasági érdekeit sértené. De erről előzetesen tájékoztatni kell a munkavállalót. Például megtilthatja a munkáltató, hogy a munkavállaló a konkurensnek számító céggel kapcsolatba lépjen.

Jóllehet, az Mt. 2012-es szövegében már nem található ez a szabály, de az együttműködési, illetve a tájékoztatási kötelezettségéből levezethető, hogy a munkavállaló köteles előzetesen bejelenteni, ha további munkaviszonyt vagy munkavégzésre irányuló jogviszonyt kíván létesíteni.

Bár a törvény önállóan nem taglalja, a kölcsönös tájékoztatás kötelezettségéből és a törvény teljes szövegének értelmezésekből következik az együttműködés kötelezettsége. Ez alapján a jogalanyoknak (munkáltató és munkavállaló, illetve a munkavállalói képviselők) úgy kell eljárniuk, hogy elősegítsék a jogok gyakorlását és a kötelezettségek teljesítését. Az együttműködési kötelezettség kölcsönös, és akkor is kötelező, ha a másik fél nem tett eleget kötelezettségének. (Például a munkáltató azonnali hatályú felmondással megszünteti munkavállaló munkaviszonyát, mert megszegte munkaköri köteleességét. Ez mégsem jelentheti azt, hogy ne adjon meg minden szükséges információt, és ne egyeztessen a munkavállalóval a kialakult helyzet kezeléséhez.) Az együttműködési kötelezettség megsértése kirívóan súlyos esetekben a munkaviszony azonnali hatályú felmondását is megalapozhatja (pl., ha a felek egyike szándékosan elmulasztja a munkaviszony szempontjából fontos adat közlését).

A fogyatékossgal élők számára különösen fontos az, hogy a munkáltatóval bizalomra épülő kapcsolat alakuljon ki. Ha ez a bizalom megrendül, a munkavállaló helyzete is megnehezül. A munkaviszonyban alapelveként – a jóhiszeműség és tisztességes eljárás követelményeként – van megfogalmazva a kölcsönös bizalom. Ezt a követelményt sérti meg az a fél, akinek magatartása szemben áll olyan korábbi magatartásával, amelyben a másik fél okkal bízhatott. A fogyatékossgal élők tehát joggal kifogásolhatják, ha munkáltatójuk megváltoztatja magatartását, és olyan intézkedéseket hoz, amelyek ellentmondanak korábbi „jó gyakorlatával”.

#### 5. Joggal való visszaélés tilalma

A joggal való visszaélés tulajdonképpen azt jelenti, hogy valaki nem a jog rendeltetésének megfelelően jár el. Ugyanis minden jogot értelemszerűen a jogalkotó céljának megfelelően, azaz rendeltetésük szerint kell gyakorolni. Nem elég tehát a jogszabályban foglalt rendelkezéseket szó szerint betartani. Ha eltekintünk attól a céltól, amit a rendelkezések elérni akarnak, visszaélünk a joggal.

Munkaviszonyban számos helyzet akad – a munkáltatói fölény miatt –, amikor a betű szerinti jogalkalmazás rendeltetésellenes eredményre vezet. Például a munkaviszony felmondása esetén sokszor tapasztalhatjuk, hogy a valódi indok el van rejtve egy általánosnak mondható, és még elfogadható ok mögött, mint pl. átszervezés, létszámcsökkentés stb. Számos módon megnyilvánulhat a joggal való visszaélés a gyakorlatban, és az is biztos, hogy nehéz bebizonyítani, hogy a valódi szándék nem a jog rendeltetésének való megfelelés volt.

Joggal való visszaélés minden esetben tilos, de különösen akkor, ha az mások

- jogos érdekeinek csorbítására,
- érdekérvényesítési lehetőségeinek korlátozására,
- zaklatására,
- véleménynyilvánításának elfojtására irányul vagy ehhez vezet.

Tehát a munkáltató visszaél jogával, ha például csak a legenyhébb módon is meggátolja, hogy a munkavállaló kifejtse véleményét, vagy ha a munkavállalót zaklatja, illetve eltűri, hogy a munkavállalót kollégái zaklassák.

Jogos érdeket sért a munkáltató, ha felszólítás ellenére sem adja ki például a munkavállaló számára szükséges iratokat a munkaviszony megszűnése utáni ötödik munkanapig. Fogyatékossgal élő munkavállaló számára az a helyzet, hogy csak később tudja igazolni, hogy munkaviszonya megszűnt; azzal jár, hogy később jut hozzá a megélhetését biztosító járulékhöz. Ha a munkáltató valamely munkavállaló számára fontos jognyilatkozatot nem ad meg, bírósághoz fordulhat, és kérheti a jognyilatkozat pótlását.

Ugyancsak visszaél jogával az a munkáltató, aki többször ismételt (5 évnél rövidebb időre szóló) határozott idejű munkaszerződést köt a munkavállalóval törvényes érdek nélkül. Ez ugyanis jelentősen csorbítja a munkavállalónak a felmondási járandóságokkal kapcsolatos jogos érdekét, és intézkedése más jogviszonyokra is kihat (pl. a bankok nem kötnek vele még rövidlejáratú hitelszerződést sem).

#### 6. A gazdasági érdeket veszélyeztető magatartás tilalma

Az üzleti életben a jó hírnév sokat ér. Ha valaki aláássa ezt, komoly kárt okoz a gazdasági szervezetnek. A munkavállalók megismerik a munkáltató szervezetének, gazdasági tevékenységének működését, a munkáltató üzleti titkait, amelyet akkor sem adhatnak tovább, ha erre a munkáltató külön nem szólítja fel őket. A munkáltató joggal várhatja el, hogy a munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt nem tanúsíthat olyan magatartást, amely veszélyezteti jogos gazdasági érdekeit (hacsak jogszabály erre felhatalmazást nem ad, pl., ha tanúként megidézik valamilyen perben).

A jog csak a ténylegesen jogos érdeket védi. A munkáltató nem hivatkozhat gazdasági érdekeinek védelmére, ha az egyébként jogellenes tevékenységre vonatkozik. Például nem bocsájthatja el azt a munkavállalóját gazdasági érdekeinek megsértésére hivatkozva, aki nyilvánosan szová teszi, ha tiltott tevékenységet végez, vagy ha gondatlanságból szabálytalanul végeztet munkát munkavállalóival. A munkavállalónak nincs arra kötelezettsége, hogy munkáltatója jogellenes tevékenységét elnézze se akkor, ha szándékos jogsértésről van szó, se akkor, ha gondatlanságból szabálytalanul végeztet munkát. Ha a jogellenes tevékenységgel a munkavállaló kárt okoz akár a munkáltatónak, akár másoknak, a felelősséget a munkáltatónak kell viselnie.

A munkáltató jogos gazdasági érdekeinek védelmére vonatkozó kötelezettség a munkavállalót a munkaviszony fennállása alatt terheli. A munkaviszony megszűnését követően az Mt. maga rendelkezik úgy, hogy ha a munkáltató szerint a munkavállaló olyan értesülések birtokában van, amelyek tevékenységére, az egész szervezet működésére vonatkozó gazdasági érdekeit megalapozza, megállapodást köthet a munkavállalóval. Ennek a megállapodásnak a neve: versenytilalmi megállapodás. Ez a megállapodás arról szól, hogy azt a kötelezettséget, amely a munkavállalót a munkaviszony alatt terhelte, továbbra is fenntartsák, de legfeljebb a munkaviszony megszűnése után két évig. Ehhez természetesen ellenértéket is kell rendelni, azaz a munkáltatónak meg kell fizetnie azt, hogy a munkavállaló megtartsa a munkáltató üzleti titkait. Ez legtöbbször abban nyilvánul meg, hogy a munkáltató kiköti: a munkavállaló nem helyezkedhet el konkurens cégeknél. Ez jobb esetben néhány munkáltatót jelent, de előfordulhat, hogy egy egész ágazatot. Ezért az Mt. úgy rendelkezik, hogy az ellenérték összegének meghatározásánál figyelembe kell venni, hogy a munkavállaló milyen mértékben akadályoztatott abban, hogy képzettségére és gyakorlatára tekintettel újból

elhelyezkedhessen. Az Mt. az ellenérték minimumaként azt írja elő, hogy az nem lehet kevesebb, mint a megállapodásban meghatározott időszakra járó alapbér egyharmada.

#### 7. A személyiségi jogok védelme

A munkáltató személyiségi jogainak védelméről a Polgári Törvénykönyv szabályai rendelkeznek. A Ptk. – nem kis mértékben alapozva az ENSZ és az EU emberi és polgári, politikai jogokra vonatkozó, Magyarország által is elfogadott nemzetközi rendelkezéseire – kimondja,

- a) az élethez, a testi épséghez és az egészséghez,
- b) a személyes szabadsághoz, a magánélethez, a magánlakás sérthetlenségéhez,
- c) a személy hátrányos megkülönböztetésének tilalmához,
- d) a becsület és a jóhírnév sérthetlenségéhez,
- e) a magántitokhoz és a személyes adatok védelméhez,
- f) a névviseléshez,
- g) a képmáshoz és a hangfelvételhez való jogot.

A személyiségi jogok szankciójaként a 2014-től hatályos Ptk. úgy rendelkezik, hogy akit személyiségi jogában megsértének, sérelemdíjat követelhet az őt ért nem vagyoni sérelemért. Ennek körében a munkajogi kártérítésre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ezért fontos tisztázni, hogy a munkáltató felelős-e a bekövetkezett sérelemért, illetve, hogy van-e ezzel kapcsolatosan törvényes indoka, amely lehetővé teszi, hogy kimentse magát a felelősség viselése alól. A sérelemdíj mértékét a bíróság, az eset körülményeire tekintettel, egy összegben határozza meg.

A munkavállaló a személyiségi jogáról általános jelleggel előre nem mondhat le. A munkavállaló személyiségi jogáról rendelkező jognyilatkozatot érvényesen csak írásban tehet.

A személyiségi jogok közül a munkavállalókra vonatkozó két szabálycsoportnak van jelentősége:

- a munkavállalók személyi adatainak kezelése,
- és a munkáltató jogosultsága a munkavállaló ellenőrzésére.

A munkavállaló személyes adatainak kezelésének különös jelentőséget ad az új adatkezelési törvény, amelyet röviden GDPR-ként említenek. Továbbra is érvényes az a szabály, mely szerint a munkavállalótól csak olyan nyilatkozat megtétele vagy adat közlése kérhető, amely személyiségi jogát nem sérti, és a munkaviszony létesítése, teljesítése vagy megszűnése szempontjából lényeges. A megváltozott munkaképességű munkavállalóktól pedig csak olyan alkalmassági vizsgálat kérhető, amelyet a munkaviszonyra vonatkozó szabály ír elő, vagy amely a munkaviszony teljesítése érdekében szükséges.

Minden személyes adat, ami a munkáltató tudomására jut, csak az adatszolgáltatás céljának pontos megjelölése, és a törvényben meghatározottak szerint kezelhető. A munkavállaló

hozzájárulása nélkül felhasználhatók a statisztikai adatgyűjtést szolgáló adatok, amelyek személyazonosításra alkalmatlan módon átadhatók.

Az új adatvédelmi szabályok következménye, hogy a munkavállalóktól erkölcsi bizonyítványt csak a tizennyolcadik életévét be nem töltött személyek nevelését, felügyeletét, gondozását, gyógykezelését végző munkáltatóktól, illetve az állami szféra adatkezelői kérhetik. Ilyenek egyebek közt a közalkalmazottakat, kormánytisztviselőket foglalkoztatók, illetve a bíróság vagy az ügyészség.

Korlátozott keretek között az Mt. hatálya alá tartozó munkáltatók rákereshetnek a jelentkező munkavállaló háttérére, de az ilyen háttérvizsgálat nem irányulhat bűnügyi vagy személyes adatok gyűjtésére és kezelésére. Amennyiben a jogszabály bizonyos munkakörök betöltéséhez büntetlen előélet meglétét írja elő, akkor a munkáltató – meghatározott előírások szerint – elvárhatja erkölcsi bizonyítvány bemutatását, és a kiadott hatósági bizonyítványt bűnügyi személyes adatként kezelheti.

A munkavállalók ellenőrzése – főleg a technikailag biztosítható elektronikus eszközökkel való megfigyelő eszközökkel – csak a munkaviszonnyal összefüggő magatartásra terjedhet ki, és nem járhat a munkavállalók emberi méltóságának megsértésével, különösen a magánélet sérthetlenségéhez való jog sérelmével. A munkáltató kötelezettsége, hogy előzetesen tájékoztassa a munkavállalókat azoknak a technikai eszközöknek az alkalmazásáról, amelyeket a munkavégzés, a munkavállalók ellenőrzése érdekében kíván bevezetni.

## Mellékletek

### *1. sz. melléklet: 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről*

#### „4. Általános magatartási követelmények

**6. § (1)** A munkaszerződés teljesítése során - kivéve, ha törvény eltérő követelményt ír elő - úgy kell eljárni, ahogy az adott helyzetben általában elvárható. Felróható magatartására előnyök szerzése végett senki nem hivatkozhat. A másik fél felróható magatartására hivatkozhat az is, aki maga felróhatóan járt el.

(2) A jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelően kell eljárni, továbbá kölcsönösen együtt kell működni, és nem lehet olyan magatartást tanúsítani, amely a másik fél jogát, jogos érdekét sérti. A jóhiszeműség és tisztesség követelményét sérti az is, akinek joggyakorlása szemben áll olyan korábbi magatartásával, amelyben a másik fél okkal bízhatott.

(3) A munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni, a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat.

(4) Az e törvény hatálya alá tartozók kötelesek egymást minden olyan tényről, adatról, körülményről vagy ezek változásáról tájékoztatni, amely a munkaviszony létesítése, valamint az e törvényben meghatározott jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges.

**7. § (1)** Tilos a joggal való visszaélés. E törvény alkalmazásában joggal való visszaélés különösen, ha az mások jogos érdekeinek csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségeinek korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul vagy ehhez vezet.

(2) Ha a joggal való visszaélés munkaviszonyra vonatkozó szabály által megkívánt jognyilatkozat megtagadásában áll és ez a magatartás nyomós közérdeket vagy a másik fél különös méltánylást érdemlő érdekét sérti, a bíróság a jognyilatkozatot ítéletével pótolja, feltéve, hogy az érdeksérelem másképpen nem hárítható el.

**8. § (1)** A munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt - kivéve, ha erre jogszabály feljogosítja - nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné.

(2) A munkavállaló munkaidején kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, amely - különösen a munkavállaló munkakörének jellege, a munkáltató szervezetében elfoglalt helye alapján - közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltatója jó hírvének, jogos gazdasági érdekének vagy a munkaviszony céljának veszélyeztetésére. A munkavállaló magatartása a 9. § (2) bekezdésében foglaltak szerint korlátozható. A korlátozásról a munkavállalót írásban előzetesen tájékoztatni kell.



(3) A munkavállaló véleménynyilvánításhoz való jogát a munkáltató jó hírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekeit súlyosan sértő vagy veszélyeztető módon nem gyakorolhatja.

(4) A munkavállaló köteles a munkája során tudomására jutott üzleti titkot megőrizni. Ezen túlmenően sem közölhet illetéktelen személlyel olyan adatot, amely munkaköre betöltésével összefüggésben jutott a tudomására, és amelynek közlése a munkáltatóra vagy más személyre hátrányos következménnyel járhat. A titoktartás nem terjed ki a közérdekű adatok nyilvánosságára és a közérdekből nyilvános adatra vonatkozó, törvényben meghatározott adatszolgáltatási és tájékoztatási kötelezettségre.”

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1200001.TV>

Letöltve: 2018. 10. 26.

2. sz. melléklet:

**MAGYARORSZÁG ALAPTÖRVÉNYE** (2011. április 25.)

## **TÖRVÉNYEK**

- 2017. évi XLIII. törvény** a bírósági peres és nemperes eljárásokra adott általános meghatalmazások közhiteles nyilvántartásáról
- 2016. évi CXXX. törvény** a polgári perrendtartásról
- 2013. évi LXXVII. törvény** a felnőttképzésről
- 2011. évi CXC. törvény** a nemzeti köznevelésről
- 2011. évi CLXXXVII. törvény** a szakképzésről
- 2011. évi CLXI. törvény** a bíróságok szervezetéről és igazgatásáról
- 2011. évi CVI. törvény** a közfoglalkoztatásról és a közfoglalkoztatáshoz kapcsolódó, valamint egyéb törvények módosításáról
- 2010. évi LXXV. törvény** az egyszerűsített foglalkoztatásról
- 2009. évi CXV. törvény** az egyéni vállalkozóról és az egyéni cégről
- 2009. évi LXXIV. törvény** az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről
- 2006. évi X. törvény** a szövetkezetekről
- 2005. évi LXXXVIII. törvény** a közérdekű önkéntes tevékenységről
- 2004. évi CXXIII. törvény** a pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról
- 2003. évi CXXV. törvény** az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról
- 1998. évi XXVI. törvény** a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról
- 1997. évi XXXI. törvény** a gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról
- 1996. évi LXXV. törvény** a munkaügyi ellenőrzésről
- 1994. évi LXVI. törvény** a Bérgarancia Alapról
- 1993. évi XCIII. törvény** a munkavédelemről
- 1991. évi XXIX. törvény** a munkavállalói érdekképviseleti tagdíjfizetés önkéntességéről
- 1991. évi IV. törvény** a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról
- 1989. évi VII. törvény** a sztrájkokról

## **RENDELETEK**

**419/2017. (XII. 19.) Korm. rendelet** a hatósági erkölcsi bizonyítvány kiállítására irányuló eljárás részletes szabályairól

**401/2017. (XII. 15.) Korm. rendelet** a rehabilitációs orvosszakértői névjegyzékről és a foglalkozási rehabilitációs szakértői névjegyzékről

**390/2017. (XII. 13.) Korm. rendelet** az Országos Gyermekevédelmi Szakértői Névjegyzékről és az Országos Szociálpolitikai Szakértői Névjegyzékről

**430/2016. (XII. 15.) Korm. rendelet** a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról

**10/2016. (IV. 5.) NGM rendelet a munkaeszközök és használatuk biztonsági és egészségügyi követelményeinek 328/2015. (XI. 10.) Korm. rendelet** a közfoglalkoztatottak elhelyezkedési juttatásáról

**350/2014. (XII. 29.) Korm. rendelet** a gyermek születése esetén az apát megillető pótszabadság igénybevételeiről és a pótszabadsággal összefüggő költségek megtérítéséről

**320/2014. (XII. 13.) Korm. rendelet** az állami foglalkoztatási szerv, a munkavédelmi és munkaügyi hatóság kijelöléséről, valamint e szervek hatósági és más feladatainak ellátásáról

**47/2012. (XII. 11.) EMMI rendelet** a rehabilitációs orvosszakértői névjegyzékről

**32/2012. (X. 8.) EMMI rendelet** a Sajátos nevelési igényű gyermekek óvodai nevelésének irányelve és a Sajátos nevelési igényű tanulók iskolai oktatásának irányelve kiadásáról

**8/2012. (II. 21.) NEFMI rendelet** a foglalkozási rehabilitációs szakértőkről

**7/2012. (II. 14.) NEFMI rendelet** a komplex minősítésre vonatkozó részletes szabályokról minimális szintjéről

**2/2011. (I. 14.) NGM rendelet** az álláskeresőként való nyilvántartásba vételről, valamint a nyilvántartásból való **169/2011. (VIII. 24.) Korm. rendelet** a Foglalkoztatási és Közfoglalkoztatási Adatbázisról

törlésről

**39/2010. (II. 26.) Korm. rendelet** a munkába járással kapcsolatos utazási költségtérítésről

**7/2010. (IV. 23.) KSH közlemény a Foglalkozások Egységes Osztályozási Rendszeréről**

**73/2009. (XII. 22.) IRM rendelet** a munkavállalói költségkedvezmény megállapításáról és érvényesítésének szabályairól

**357/2009. (XII. 30.) Korm. rendelet** az üzemitanács-választásokkal kapcsolatos egyes kérdésekről

**85/2007. (IV. 25.) Korm. rendelet** a közforgalmú személyszállítási utazási kedvezményekről

**25/2000. (IX. 30.) EüM-SzCsM együttes rendelet** a munkahelyek kémiai biztonságáról

**30/2000. (IX. 15.) GM rendelet** a munkaerőpiaci szolgáltatásokról, valamint az azokhoz kapcsolódóan nyújtható támogatásokról

**33/1998. (VI. 24.) NM rendelet** a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről

**65/1999. (XII. 22.) EüM rendelet** a munkavállalók munkahelyen történő egyéni védőeszköz használatának minimális biztonsági és egészségvédelmi követelményeiről

**50/1999. (XI. 3.) EüM rendelet** a képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményeiről

**27/1996. (VIII. 28.) NM rendelet** a foglalkozási betegségek és fokozott expozíciós esetek bejelentéséről és kivizsgálásáról

**89/1995. (VII. 14.) Korm. rendelet** a foglalkozás-egészségügyi szolgálatról

**27/1995. (VII. 25.) NM rendelet** a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatásról

2018.11.03-i állapot

## Szótár

*akadálymentesítés* = Tágabb értelemben olyan tudatos, előre megtervezett tevékenységeket jelent, amely minden akadály felszámolását célozza. Ennek révén a fogyatékosokkal élők minden olyan tevékenységet végezhetnek, minden olyan dologhoz, szolgáltatáshoz hozzáférhetnek, amelyet eddig csak csökkentett mértékben vagy egyáltalán nem tehettek meg, mert akadályoztatva voltak. Az akadálymentesítés sokféle formában válhat láthatóvá: mozgássérülteknek feljáró, lift; látássérülteknek nagybetűs vagy hangos tájékoztató; weblapok külön a fogyatékosokkal élők számára stb.

*ésszerű alkalmazkodás* = Olyan munkafeltételek megteremtését jelenti, amelyek a fogyatékos személyek számára lehetővé teszik az akadálytalan munkavégzést. Ez jelenti az akadálymentes közlekedéstől a szolgáltatásokhoz való akadálytalan hozzáférésig mindent, amit a munkáltató más munkavállalók számára is biztosít, de csak olyan mértékben, amely nem jár számára aránytalan teherrel (pl., ha akadálymentes lépcsőfeljáró helyett lift építését várnák el tőle).

*jognyilatkozat* = A jognyilatkozat – a Ptk. meghatározása szerint – joghatás kiváltására irányuló akaratnyilvánítás, amely szóban vagy írásban, illetve ráutaló magatartással tehető. Jognyilatkozatnak tekinthető a hallgatás vagy valamely magatartástól való tartózkodás is, ha a felek kifejezetten így rendelkeztek. (Például szerződésben rögzítik, hogy a szerződés megkötése előtt bizonyos gazdasági tevékenységről szóló okiratokat be kell nyújtani, és csak ezután kerülhet sor szerződéskötésre. Ha ezt az egyik fél elmulasztja, úgy tekinthető, mintha nem akarná megkötni a szerződést.)

Az Mt. a jognyilatkozattal kapcsolatosan a Ptk.-ra utal. A saját, jognyilatkozatról szóló szakaszai a jognyilatkozatok formáiról (megállapodás, egyoldalú jognyilatkozat, nyilatkozat, kötelezettségvállalás, munkáltatói szabályzat, tájékoztatási kötelezettség) és megtételének módjáról, feltételeiről szólnak.

*személyiségi jog* = A polgári jogi vagyoni és személyi viszonyai közül az utóbbiak közé tartoznak, melyet a polgári jog és a büntetőjog is védelemben részesít.

A személyiségi jog a természetes és a jogi személyekhez tapadó jogosultság, amely az élethez, a testi épséghez, az egészséghez, a személyes szabadsághoz, a magánélethez, a magánlakáshoz, valamint a becsület, a jó hírnév, a magántitokhoz, a személyes adatok védelméhez való jogot jelenti.

Az Mt. a polgári jogi szabályok alkalmazását írja elő, e szabályokat kiegészíti a személyiségi jogok védelméről szóló, munkaviszonyban alkalmazandó szabályokkal (korlátozás, néhány adatvédelmi szabály, ellenőrzés joga stb.)

*zaklatás* = Zaklatásnak minősül az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személynek a törvényben felsorolt egyik tulajdonságával (pl. nemi hovatartozásával, származásával) függ össze. Célja vagy hatása az érintett személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy támadó környezet kialakítása.

## VI. lecke

### A munkaviszony általános szabályai III.

#### Határidő, elévülés

A munkavállaló munkaviszonya megszüntetésének jogszerűsége elbírálásáért bírósághoz fordulhat 30 napon belül. Kérdés, honnan számítjuk a határidőt, és mikor jár le egy időtartam?

##### a) Határidő, határnap

Nap alatt – ha a munkaviszonyra vonatkozó szabály eltérően nem rendelkezik – naptári napot kell érteni. A határidő számítása a határidő megkezdésére okot adó intézkedést (pl. felmondást) követő napon kezdődik. Az Mt. több esetben nem napot, hanem munkanapot ad meg (pl. a szabadság kiadásánál). Ekkor csak a munkanapokat (hétfőtől péntekig) vesszük számításba; ezért fontos utána nézni, hogy az Mt. napot vagy munkanapot említ az adott intézkedéssel kapcsolatban

A határidő számítása a határidő megkezdésére okot adó intézkedést (eseményt) követő napon kezdődik. Napon naptári napot kell érteni, hacsak az Mt. nem írja elő, hogy munkanapban kell számolni a határidőt. A határidő a szerződés szerinti utolsó nap (annak 23. óra 59. percében) jár le.

Határidő elmulasztása esetén kimentést kérni csak kifejezetten erről szóló jogszabályi engedély alapján lehet.

##### b) Elévülés

Az elévülés a polgári jog egyik fontos fogalma. (1. sz. melléklet) Az igények érvényesítése ugyanis – ha az arra jogosult nem tesz lépéseket – egy idő után elenyészik. A jogalkotó feltételezi, hogy ha a jogosult hosszú idő alatt sem fektet hangsúlyt jogainak érvényesítésére, nem számíthat a jog támogatására, már csak azért sem, mert a bizonyítékok egy idő után elenyésznek, ami gátolja a valóságnak megfelelő döntést.

Ha a Ptk. szabályai másként nem rendelkeznek, a követelések öt év alatt évülnek el (az Mt. szerint három év). Az elévülés akkor kezdődik, amikor a követelés esedékessé válik, azaz amikor a követelést teljesíteni kell. Például munkáltatói jogutódlás esetén a munkavállaló érvényesítheti a jogutódlás napját megelőzően keletkezett, a jogelőd által meg nem fizetett jutalékot, prémiumot, napidíjat stb., amelyek különböző időpontokban voltak esedékesek.

A követelés nyugvása akkor következik be, ha a követelést a jogosult menthető okból nem tudja érvényesíteni. Ha a követelés megszűnik, az akadály megszűnésétől számított egy éven belül a követelés akkor is érvényesíthető, ha az elévülési idő már eltelt, vagy abból egy évnél kevesebb van hátra.

Az elévülést megszakítja

- a tartozásnak a kötelezett részéről történő elismerése,

- a kötelem megegyezéssel történő módosítása,
- az egyezség, a követelés kötelezettel szembeni bírósági eljárásban történő érvényesítése,
- ha a bíróság az eljárást befejező jogerős érdemi határozatot hozott,
- illetve, ha a követelést csődeljárásban bejelentette a jogosult.

Az elévülés megszakításától vagy az elévülést megszakító eljárás jogerős befejezésétől az elévülés újból kezdődik.

A munkajogi igény három év alatt évül el. Az elévülésre egyebekben a polgári jogi szabályokat kell alkalmazni azzal, hogy a munkavállaló igényének érvényesítésével kapcsolatos elévülési időt a felek nem rövidíthetik le.

A bűncselekménnyel okozott kár megtérítésére vagy személyiségi jogsértéssel összefüggő sérelemdíj megfizetésére irányuló igény öt év; ha a büntethetőség elévülési ideje ennél hosszabb, ennek megfelelő idő alatt évül el.

## Jognyilatkozatok a munkaviszonyban

Feltétlenül kell szólni a jognyilatkozatokról, mivel ezek elfogadása vagy megtagadása, illetve módosítása messzemenő hatásokkal jár, és befolyásolja a munkaviszony létrejöttének, megszűnésének értékelését, illetve a munkaviszony alatt tanúsított magatartásokat.

A jognyilatkozat definícióját a Ptk. adja meg (2. sz. melléklet). Eszerint a jognyilatkozat olyan – írásban, szóban vagy ráutaló magatartással tett – akaratnyilatkozat, amely joghatás kiváltására alkalmas.

A munkaviszonnyal kapcsolatos jognyilatkozatokat alaki kötöttség nélkül lehet megtenni, azaz nincs külön előírt forma (pl. egy űrlap vagy minta stb.). De a munkavállaló kérésére a nyilatkozatot akkor is írásba kell foglalni, ha az egyébként nem kötelező. A munkavállaló kérése ellenére nem írásban közölt nyilatkozat érvénytelen. Ugyanilyen előírás, hogy a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó munkavállalói, munkáltatói nyilatkozatot írásba kell megtenni.

Ha a munkáltató vagy a munkavállaló nem adja jognyilatkozatát írásban, amikor ezt az Mt. előírja, ezen alaki kötöttség megsértésével tett jognyilatkozat érvénytelen.

Az írásbeli nyilatkozat akkor tekinthető közöltnek, ha azt az érdekeltnek vagy az átvételre jogosult személynek adják át. A közlés akkor is hatályos, ha az átvételt az érdekelt megtagadja, vagy szándékosan megakadályozza. Erről azonban jegyzőkönyvet kell felvenni. Kézbesítettnek kell tekinteni a jognyilatkozatot akkor is, ha

- az érdekelt a küldemény átvételét megtagadta a kézbesítés megkísérlésének napján,
- egyéb esetekben az eredménytelen kézbesítési kísérletet követő 5. munkanapon.

A munkáltató akkor köteles írásbeli intézkedését megindokolni, ha az ellen a munkavállaló jogorvoslatot kezdeményezhet (pl. a munkaviszony felmondása). Ebben az esetben a jogorvoslat módjáról és határidejéről a munkavállalót tájékoztatni kell.

Az Mt. (I. RÉSZ II. fejezet, 14–19. §) az alábbiak szerint rendelkezik a jognyilatkozatokról, azok fajtáiról és egyéb szabályairól:

- megállapodás: a felek kölcsönös és egybehangzó jognyilatkozata,
- egyoldalú jognyilatkozat (pl. a munkaviszony felmondása)
- egyoldalú kötelezettségvállalás (pl. prémium)
- tájékoztatás
- feltétel
  - olyan bizonytalan esemény, melytől a megállapodás létrejötte, módosítása vagy megszűnése függővé tehető,
  - nem köthető ki olyan feltétel, amely a munkavállaló munkaviszonyát hátrányára módosítaná vagy a munkaviszony megszűnéséhez vezetne (pl. nem köthető ki a munkaszerződésben, hogy a munkavállaló egészségi vagy mentális állapotának változása esetén a munkaviszony megszűnik).

## Megállapodás megtámadása

Ez a kérdés a munkaviszonyban általában akkor merül fel, amikor a munkavállaló megbánja a munkaviszony közös megegyezéssel való megszüntetéséről szóló jognyilatkozat aláírását, és szembesül azzal, milyen anyagi következménnyel jár döntése, és szeretné visszavonni a közös megegyezésről szóló megállapodást. (Az Mt. a 28. §-ban tárgyalja az erre vonatkozó szabályokat.)

Főszabály szerint egy megállapodás megtámadható, ha valamelyik fél annak megkötésekor lényeges tényben vagy körülményben tévedett, feltéve,

- hogy tévedését a másik fél okozta
- azt felismerhette,
- ha mindkét fél ugyanabban a téves feltevésben volt.

Jogi kérdésben akkor lehet a megállapodást megtámadni, ha a tévedés lényeges volt, és a feleket együttesen tévesen tájékoztatták. Megtámadható a megállapodás akkor is, ha annak megtételére a felet jogellenes fenyegetéssel vagy kényszerítéssel vették rá.

A megtámadásra irányuló jognyilatkozat írásban teendő, és a sikeresen megtámadott megállapodás érvénytelen!

Ha tehát a közös megegyezésről szóló megállapodás létrejöttében a felsorolt körülmények valamelyike közrejátszott, a munkavállaló sikeresen megtámadhatja. Sajnos nem sokszor fordul elő, hogy a munkáltató azonnal elismerné a munkavállaló ellenvetését, így csak a bírósági út marad, hogy a munkavállaló bebizonyítsa a közös megegyezés visszavonhatóságát.

A Ptk. bőven taglalja a megállapodást, az érvénytelenséget, a jognyilatkozatokat. Egyebekben a Ptk. 6:4. § és 6:5. §, 6:8. §, 6:11. §, 6:13. §, 6:15-17. §, 6:26. § és 6:27. §, 6:42. §, 6:46-56. §, 6:62. §, 6:63. § (1)-(3) bekezdése, 6:64-70. §, 6:73. §, 6:77. § és 6:78. §, 6:80. § és 6:81. §, 6:86.



§ és 6:87. §, 6:102. §, 6:107. §, 6:116-119. §, 6:193-201. §, 6:203-207. §, 6:587. § szabályait kell megfelelően alkalmazni.

## Mellékletek

1. sz. melléklet: 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről (IV. Fejezet)

### *Az elévülés*

#### **6:21. §** *[Az időmúlás joghatása]*

Jogosultság gyakorlására és követelés érvényesítésére jogszabályban előírt határidő eltelte jogvesztéssel akkor jár, ha ezt jogszabály kifejezetten így rendeli. Ha a határidő nem jogvesztő, arra az elévülés szabályait kell alkalmazni.

#### **6:22. §** *[Elévülés]*

- (1) Ha e törvény eltérően nem rendelkezik, a követelések öt év alatt évülnek el.
- (2) Az elévülés akkor kezdődik, amikor a követelés esedékessé válik.
- (3) Az elévülési idő megváltoztatására irányuló megállapodást írásba kell foglalni.
- (4) Az elévülést kizáró megállapodás semmis.

#### **6:23. §** *[Az elévülés joghatásai]*

(1) Ha e törvény eltérően nem rendelkezik, az elévült követelést bírósági eljárásban nem lehet érvényesíteni.

(2) Az elévülés a kötelezettnek a szolgáltatás teljesítésére vonatkozó kötelezettségét nem érinti; az elévült követelés alapján teljesített szolgáltatást a követelés elévülésére tekintettel visszakövetelni nem lehet.

(3) A főkövetelés elévülésével az attól függő mellékkövetelések is elévülnek. A mellékkövetelések elévülése a főkövetelés elévülését nem érinti.

(4) Az elévülést a bírósági vagy hatósági eljárásban nem lehet hivatalból figyelembe venni.

#### **6:24. §** *[Az elévülés nyugvása]*

(1) Ha a követelést a jogosult menthető okból nem tudja érvényesíteni, az elévülés nyugszik.

(2) Ha az elévülés nyugszik, az akadály megszűnésétől számított egyéves - egyéves vagy ennél rövidebb elévülési idő esetén három hónapos - határidőn belül a követelés akkor is érvényesíthető, ha az elévülési idő már eltelt, vagy abból egy évnél - egyéves vagy ennél rövidebb elévülési idő esetén három hónapnál - kevesebb van hátra.

(3) A (2) bekezdésben meghatározott időtartam alatt az elévülés nyugvásának nincs helye, az elévülés megszakítására vonatkozó rendelkezéseket pedig azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a megszakítás következtében az egyéves - egyéves vagy ennél rövidebb elévülési idő esetén a három hónapos - határidő számítása kezdődik újból.

**6:25. § [Az elévülés megszakítása]**

(1) Az elévülést megszakítja

a) a tartozásnak a kötelezett részéről történő elismerése;

b) a kötelelem megegyezéssel történő módosítása és az egyezség;

c) a követelés kötelezettel szembeni bírósági eljárásban történő érvényesítése, ha a bíróság az eljárást befejező jogerős érdemi határozatot hozott; vagy

d) a követelés csődeljárásban történő bejelentése.

(2) Az elévülés megszakításától vagy az elévülést megszakító eljárás jogerős befejezésétől az elévülés újból kezdődik.

(3) Ha az elévülést megszakító eljárás során végrehajtható határozatot hoztak, az elévülést a kötelelem megegyezéssel való módosítása és a végrehajtási cselekmények szakítják meg.

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1300005.TV>

Letöltve: 2018. 11. 03.

## A jognyilatkozat

### 6:4. § [A jognyilatkozat]

- (1) A jognyilatkozat joghatás kiváltására irányuló akaratnyilatkozat.
- (2) Jognyilatkozat szóban, írásban vagy ráutaló magatartással tehető.
- (3) Ha a fél jognyilatkozatát ráutaló magatartással fejezi ki, a jognyilatkozat megtételének a ráutaló magatartás tanúsítása minősül.
- (4) A hallgatás vagy valamilyen magatartástól tartózkodás a felek kifejezett rendelkezése alapján minősül jognyilatkozatnak.

### 6:5. § [A jognyilatkozat hatályosulása]

- (1) A jelenlevők között tett jognyilatkozat nyomban hatályossá válik. Jelenlevők között tett a jognyilatkozat abban az esetben, ha a jognyilatkozat tartalmáról a címzett annak megtételével egyidejűleg tudomást szerez.
- (2) A távollevők között tett jognyilatkozat a címzethez való megérkezéssel válik hatályossá.
- (3) A ráutaló magatartással tett jognyilatkozat a címzett tudomásszerzésével válik hatályossá.
- (4) A nem címzett jognyilatkozat megtételével válik hatályossá.

### 6:6. § [Alakiséghez kötött jognyilatkozat]

- (1) Ha jogszabály vagy a felek megállapodása a jognyilatkozatra meghatározott alakot rendel, a jognyilatkozat ebben az alakban érvényes.
- (2) Ha a jognyilatkozat meghatározott alakban tehető meg érvényesen, a jognyilatkozat módosítása, megerősítése, visszavonása, megtámadása, valamint a jognyilatkozat alapján létrejött jogviszony módosítása és megszüntetése is a meghatározott alakban érvényes.

### 6:7. § [Írásbeli alakhoz kötött jognyilatkozat]

- (1) Ha a jognyilatkozatot írásban kell megtenni, az akkor érvényes, ha legalább a lényeges tartalmát írásba foglalták.
- (2) Ha e törvény eltérően nem rendelkezik, a jognyilatkozat akkor minősül írásba foglaltnak, ha jognyilatkozatát a nyilatkozó fél aláírta.
- (3) Írásba foglaltnak kell tekinteni a jognyilatkozatot akkor is, ha annak közlésére a jognyilatkozatban foglalt tartalom változatlan visszaidézésére, a nyilatkozattevő személyének és a nyilatkozat megtétele időpontjának azonosítására alkalmas formában kerül sor.
- (4) Írni nem tudó vagy nem képes személy írásbeli jognyilatkozata abban az esetben érvényes, ha azt közokirat vagy olyan teljes bizonyító erejű magánokirat tartalmazza, amelyen

a nyilatkozó fél aláírását vagy kézjegyét bíróság vagy közjegyző hitelesíti, vagy amelyen ügyvéd ellenjegyzéssel vagy két tanú aláírással igazolja, hogy a nyilatkozó fél a nem általa írt okiratot előttük írta alá vagy látta el kézjegyével, vagy az okiraton lévő aláírást vagy kézjegyet előttük saját aláírásának vagy kézjegyének ismerte el. Az olvasni nem tudó, továbbá az olyan személy esetén, aki nem érti azt a nyelvet, amelyen az írásbeli nyilatkozatát tartalmazó okirat készült, az írásbeli jognyilatkozat érvényességének további feltétele, hogy magából az okiratból kitűnjön, hogy annak tartalmát a tanúk egyike vagy a hitelesítő személy a nyilatkozó félnek megmagyarázta.

(5) A (4) bekezdésen alapuló érvénytelenségre csak a nyilatkozattevő személy érdekében lehet hivatkozni.

#### **6:8. §** *[A jognyilatkozat értelmezése]*

(1) A jognyilatkozatot vita esetén úgy kell értelmezni, ahogyan azt a címzettnek a nyilatkozó feltehető akaratára és az eset körülményeire tekintettel a szavak általánosan elfogadott jelentése szerint értenie kellett.

(2) A nem címzett jognyilatkozatot vita esetén úgy kell értelmezni, ahogyan azt a nyilatkozó feltehető akaratára és az eset körülményeire tekintettel a szavak általánosan elfogadott jelentése szerint érteni kell.

(3) Jogról lemondani vagy abból engedni kifejezett jognyilatkozattal lehet. Ha valaki jogáról lemond vagy abból enged, jognyilatkozatát nem lehet kiterjesztően értelmezni.

#### **6:9. §** *[A szerződés szabályainak megfelelő alkalmazása]*

A jognyilatkozat hatályára, érvénytelenségére és hatálytalanságára - ha e törvény eltérően nem rendelkezik - a szerződés általános szabályait kell megfelelően alkalmazni.

#### **6:10. §** *[A jognyilatkozatra vonatkozó szabályok megfelelő alkalmazása]*

A jognyilatkozatra vonatkozó szabályokat - ha e törvény eltérően nem rendelkezik - a nem kötetmi jogi jognyilatkozatokra megfelelően alkalmazni kell.

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1300005.TV>

Letöltve: 2018. 11. 03.

## Szótár

*esedékesség* = Az a nap, amikor valamely kötelezettséget teljesíteni kell (pl. amikor munkabért kell fizetni vagy a munkáltató érdekében felhasznált költséget meg kell téríteni).

*érdekelt (fél)* = A munkaviszonyban két alany van: a munkavállaló és a munkáltató. Érdekelt az a fél, akinek jogáról vagy kötelezettségéről éppen szó van. Egy másik viszonylatban érdekelt lehet az is, akinek valami iránt igénye van, valamihez érdeke fűződik. Ebben az esetben ő az érdekelt.

*joghatás* = Olyan tény, körülmény, helyzet, nyilatkozat, amely jogi hatást vált ki, azaz jogilag értékelhető következménye van. Például a munkáltató a munkavállalónak utasítást adhat a munkavégzés módjára vonatkozóan. Ilyenkor nyilatkozatot tesz joghatás nélkül. Ha azonban arra utasítja a munkavállalót, hogy heti pihenőnapján jöjjön be dolgozni, akkor vagy másik pihenőnapot ad cserébe, és 50 % pótlékot fizet, vagy nem ad másik pihenőnapot, de 100 % pótlékot fizet.

*jogosult* = Az a személy nevezhető jogosultnak, akinek joga van valamihez, valamire. Például a munkavállaló jogosult arra, hogy két munkanap között 11 óra pihenő ideje legyen. Vagyis a pihenéshez való jog megilleti a munkavállalót, mint jogosultat.

*kötelem* = Személyek között fennálló olyan polgári jogi viszony, ami alapján a kötelezettnek a jogosult javára valamilyen magatartást kell tanúsítania. A kötelem kötelezettség a szolgáltatás teljesítésére, és jogosultság a szolgáltatás teljesítésének követelésére, valamely dolog adására, tevékenységre, tevékenységtől való tartózkodásra vagy más magatartásra.

*kötelezett* = Az, akinek más (megnevezett jogosult) javára valamilyen magatartást kell tanúsítania. A kötelmi jogviszony egyik alanya.

*követelés* = Általában elismert fizetési igényt jelent, de rendkívül sokféle igény nyilvánulhat meg követelés formájában. Például szállítási, vállalkozási, szolgáltatási és egyéb szerződésből jogszerűen eredő, pénzértékben kifejezett fizetési igény, vagy munkaviszony során a munkabér megfizetése iránti követelés, a védőruha iránti követelés stb.

## VII. lecke

# Az Egyenlő Bánásmód Követelménye a Foglalkoztatásban és a Fogyatékkal Élők és Megváltozott Munkaképességű Személyek Foglalkoztatása

A munka törvénykönyve úgy rendelkezik, hogy az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. Az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének következményeit megfelelően orvosolni kell, amely nem járhat más munkavállaló jogainak megsértésével, illetve csorbításával.

### Az egyenlő bánásmód követelménye a munka törvénykönyvében

A munkaviszonnyal, így különösen a munka díjazásával kapcsolatban (is) be kell tartani az egyenlő bánásmód követelményét. Az esetleges sérelem orvoslása azonban nem járhat más munkavállaló jogának megsértésével vagy csorbításával. (2. sz. melléklet)

Az „egyenlő munkáért egyenlő bért” szabálya magába foglalja az egyenlő értékű munka szerinti egyenlő bánásmódot is. A munkatevékenység értékének megítéléséhez az Mt. a 12. §-ban ad támpontokat, amikor előírja, hogy a munka egyenlő értékének megállapítására az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, felelősséget, a munkaerő-piaci viszonyokat kell figyelembe venni. (2. sz. melléklet)

### Előnyben részesítés

Az egyenlő bánásmód követelményeinek betartásáért, az esélyegyenlőségi politikák végrehajtásáért felelős állami szervezetek és egyéb kötelezettek körében mindig is vitákat váltott ki annak megítélése, hogy sérül-e az egyenlő bánásmód vagy az esélyegyenlőség megteremtésének követelménye, ha személyeket vagy személyek csoportját a másokkal azonos helyzetbe hozás érdekében pozitív intézkedésekkel támogatnak. Számos jó kezdeményezés, pozitív hatású intézkedés futott már zátonyra azért, mert ennek az elvnek az ellenzői a mások számára nyújtott előny miatt tiltakoztak ellene.

Az előnyben részesítés (3. sz. melléklet) azonban nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményeinek megsértését, hiszen éppen ennek ellenkezőjére, az esélyegyenlőtlenség felszámolására irányul. Az ilyen rendelkezések akkor tekinthetők jogszerűnek, ha egy társadalmi csoport tárgyilagos értékelésen alapuló esélyegyenlőtlenségének felszámolására irányulnak, ha törvényen vagy törvényi felhatalmazás alapján kiadott kormányrendeleten, illetve kollektív szerződéses rendelkezésen alapulnak, és meghatározott időre vagy meghatározott feltétel esetén érvényesek.

Mindamellet az előnyben részesítés nem sérthet alapvető jogot, nem biztosíthat feltétlen előnyt, és nem zárhatja ki az egyéni szempontok mérlegelését.

## Törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőségről

Mint ismeretes, 2004. január 1-től Magyarországnak is van esélyegyenlőségi törvénye (2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról, a továbbiakban: Ebktv. – 4.sz. melléklet). Ez az egyenlő bánásmód alapkövetelményeként a hátrányos megkülönböztetés tilalmát rendeli. A törvény általános tilalomként említi a zaklatást, a jogellenes elkülönítést, a megtorlást, mint tilalmazott magatartásokat, és a hátrányos megkülönböztetés hivatkozási alapját képező mintegy húsz, ún. védett tulajdonságot. A törvény külön fejezetben tárgyalja a hátrányos megkülönböztetés követelménye betartásának szabályait a foglalkoztatás során.

### *Általános szabályok*

A törvény általános tilalomként fogalmazza meg, hogy a felsorolt tulajdonságokkal rendelkező személyeket hátrányos módon megkülönböztetni (akár közvetlenül, akár közvetett módon – 1. sz. melléklet) tilos. Tilos őket zaklatni, velük szemben megtorlást alkalmazni, őket jogellenesen elkülöníteni – illetve mindezen tilalmazott magatartásokra utasítást adni.

#### a) Közvetlen hátrányos megkülönböztetés

Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan magatartás, amelynek eredményeképpen valamely személy vagy csoport valós vagy vélt tulajdonsága miatt részesül más, összehasonlítható helyzetben lévő személyhez vagy csoporthoz képest kedvezőtlenebb bánásmódban.

#### b) Közvetett hátrányos megkülönböztetés

Közvetett hátrányos megkülönböztetésről akkor van szó, ha valaki látszólag betartja az egyenlő bánásmód követelményeit, de rendelkezése a törvény által meghatározott személyeket vagy csoportokat lényegesen nagyobb arányban hozza hátrányosabb helyzetbe, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személyek, csoportok vannak, illetve voltak vagy lesznek.

#### c) Zaklatás

Zaklatásnak minősül az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személynek a törvény által védett tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy támadó környezet kialakítása.

#### d) Megtorlás

Azt a magatartást nevezzük így, amely az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő, eljárást indító vagy az eljárásban közreműködő személlyel szemben jogsérelmet okoz, jogsérelem okozására irányul vagy azzal fenyeget.

#### e) Jogellenes elkülönítés (szegregáció)

Az a magatartás minősül jogellenes elkülönítésnek, amely a törvényben meghatározott személyeket vagy személyek csoportját a velük összehasonlítható helyzetben lévő



személyektől vagy személyek csoportjától – anélkül, hogy azt törvény kifejezetten megengedné – elkülöníti.

#### *Az Ebktv. a foglalkoztatásról*

A foglalkoztatásról szóló fejezetben a jogalkotó felsorolja, hogy milyen munkáltatói magatartások értelmezhetők az egyenlő bánásmód követelményeinek megsértéseként. (5. sz melléklet) Ilyen, ha a munkáltató a munkavállalóval szemben (közvetetten vagy közvetlenül) diszkrimináló intézkedést hoz

- a munkához való hozzájutásban, így különösen nyilvános álláshirdetésben, a felvételnél (felvételi elbeszélgetésen, interjúkn stb.), az alkalmazási feltételekben;
- a munkaviszony létesítését megelőző eljárásokban;
- a munkavégzést megelőző vagy a munkavégzés folyamán végzett képzéssel kapcsolatosan;
- a munkafeltételek megállapításában és a munkafeltételek biztosításában;
- a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony alapján járó juttatásokban, így különösen a munkabér megállapításában és biztosításában;
- munkavállalói szervezetben való részvétellel, illetve tagsággal kapcsolatban;
- kártérítési, illetve fegyelmi felelősség érvényesítése során.

A felsorolt követelmények megtartása alól mentesülhet a munkáltató, ha bizonyítani tudja: az egyenlő bánásmód követelményeinek megsértését a munka jellege vagy természete indokolja és a megkülönböztetés a számba vehető lényeges és jogszerű feltételekkel arányos.

### **Ki lehet a fogyatékossgal élő és a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatója/munkáltatója?**

A munka törvénykönyv úgy rendelkezik, hogy munkáltató az a jogképes személy, aki kötelezettségeket vállalhat és jogokat érvényesíthet, tehát munkaszerződés alapján munkavállalót foglalkoztathat. A foglalkoztatási törvény azt rögzíti, hogy a munkaadó „az a jogi személy, jogi személyiséggel nem rendelkező szervezet, valamint természetes személy, aki munkavállalót foglalkoztat, illetve foglalkoztatni kíván.” Tehát magánszemélyek, jogi személy vagy jogi személyiséggel nem rendelkező szervezetek egyaránt lehetnek munkáltatók.

A fogyatékossgal élő személyek foglalkoztatása esetén a munkáltatótól többet várnak el, mivel speciális feltételeknek is meg kell felelniük. A jogalkotó a fogyatékossgal élő személyek foglalkoztatása egyik fő szempontjául a szolgáltatásokhoz, az információhoz, a közlekedésben való részvételhez egyenlő esélyű hozzáférést köt ki. Vagyis nekik az egyenlő bánásmód követelményeit fokozottan be kell tartaniuk.

Elvileg senki sincs kizárva a fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásából. Ugyanakkor egy 2012. évi kormányrendelet (ez az ún. akkreditációs rendelet: 327/2012. (XI. 16.) Korm. rendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjáról, valamint a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásokról) azon munkáltatók számára, amelyek több mint 30 fő (vagy arányaiban több mint 25 %)

megváltozott munkaképességű munkavállalót foglalkoztatnak, kötelezővé tett egy akkreditációs eljárást, amellyel speciális követelményeket írt elő számukra. Ennek értelmében csak az akkreditált munkáltatók számíthatnak támogatásra. Azok a munkáltatók, ahol a munkavállalók száma magasabb, mint 25 fő, és a megváltozott munkaképességű foglalkoztatott személyek száma nem éri el az 5%-ot, kivétel nélkül kötelesek rehabilitációs hozzájárulást fizetni.

A megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjáról szóló 327/2012. (XI. 16.) Korm. rendelet meghatározza az ún. védett foglalkoztatás fogalmát. Az a munkáltató végez védett foglalkoztatást, amelyik tartósan vagy átmeneti jelleggel foglalkoztat megváltozott munkaképességű munkavállalókat, és ezek száma eléri az összes általa foglalkoztatott munkavállalók 30 %-át.

## A fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű személyek munkavállalása

Sajnos a magyar jogszabályok nem határozzák meg egységesen, hogy kiket tekintenek fogyatékossgal élő, illetve megváltozott munkaképességű személynek, ezért nem pontosak a fogalmak.

Fogyatékossgal élő személy az, aki érzékszervi – így különösen látás-, hallásszervi, mozgásszervi, értelmi képességeit jelentős mértékben vagy egyáltalán nem birtokolja, illetőleg a kommunikációjában számottevően korlátozott, és ez számára tartós hátrányt jelent a társadalmi életben való aktív részvétel során. (4. sz. melléklet)

Megváltozott munkaképességű személy, aki testi vagy szellemi fogyatékos, vagy akinek az orvosi rehabilitációt követően munkavállalási és munkahely-megtartási esélyei testi vagy szellemi károsodása miatt csökkennek. (4. sz. melléklet)

Az Mt. a Záró rendelkezésekben határozza meg, hogy ki tekinthető megváltozott munkaképességű személynek:

- akinek egészségi állapota 60 százalékos vagy kisebb mértékű;
- aki legalább 40 százalékos egészségkárosodással rendelkezik, az erről szóló szakvélemény, szakhatósági állásfoglalás, hatósági bizonyítvány, minősítés időbeli hatálya alatt;
- akinek a munkaképesség-csökkenése 50-100 százalékos mértékű, az erről szóló szakvélemény időbeli hatálya alatt;
- aki rokkantsági ellátásban részesül. (5. sz. melléklet)

Látható, hogy a két fogalom részben átfedi egymást, de több más jogszabály másféle meghatározást is tartalmaz. Az is tény, hogy a fogyatékossgal élő személyek egy-egy csoportjának tagjai jelentősen eltérnek egymástól életminőségük, a környezethez való alkalmazkodó képességük, foglalkoztathatóságuk tekintetében, ezért a munka világába való bevezetésük vagy visszavezetésük számos nehézségbe ütközik. Ezért a támogatási rendszernek kell sokkal differenciáltabb és célcsoport-specifikusabb módszertannal

rendelkeznie. Szakmai körökben ismert azonban az a jelenség, hogy a fogyatékossgal élő emberek nagyobb bizalommal fordulnak a civil szervezetekhez, mint a munkaügyi központokhoz, mivel erőteljesen tartanak azoktól az eligazodási nehézségektől, amivel a hivatalos eljárások során szembe találják magukat.

## A munkavállalás feltételei

A fogyatékossgal élő és a megváltozott munkaképességű személyek 16. életévüktől vállalhatnak munkát. Ettől eltérően munkavállaló lehet – az iskolai szünet alatt – az a 15. életévét betöltött tanuló, aki nappali rendszerű képzés keretében tanulmányokat folytat. (6. sz. melléklet)

A gyámhatóság engedélye alapján a jogszabályban meghatározott kulturális, művészeti, sport-, hirdetési tevékenység keretében a 16. életévét be nem töltött személy is foglalkoztatható. Ha a 16. életévét be nem töltött fogyatékossgal élő vagy megváltozott munkaképességű kiskorú munkavállalóval a felsorolt tevékenység keretében (pl. statisztika színházban, filmforgatáson) megbízási szerződést kötnek (tehát foglalkoztatási jogviszonyba lép megbízójával), szülője (vagy nevelőszülője, gyámja, gondnoka) és a gyámhatóság engedélye szükséges.

A cselekvőképtelen személy maga nem köthet szerződést vagy nem tehet más jognyilatkozatot, helyette és nevében szülője (vagy nevelőszülője, gyámja, gondnoka) köt szerződést, tesz jognyilatkozatot a Polgári Törvénykönyvben (Ptk. 2:21. § és Ptk. 2:23. §) felsorolt esetekben a gyámhatóság engedélyével. (8. sz. melléklet)

Ezeket a szabályokat a munkáltatónak nagyon szigorúan be kell tartania. Ellenkező esetben a legenyhébb jogkövetkezmény bírság, súlyosabb esetben büntetőjogi felelősségre vonás lehet. A munkáltató osztozik a felelősségben a kiskorú, a korlátozottan cselekvőképes, a cselekvőképtelen személy szülőjével (nevelőszülőjével, gyámjával, gondnokával), ha a foglalkoztatás során nem tartják be a jogszabályi előírásokat.

## A rehabilitációs kártyáról

A rehabilitációs kártya célja a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkavállalók ösztönzése a munkáltató adóterheinek csökkentésével. A rehabilitációs kártyával kapcsolatos jogokról és lehetőségekről, a vele kapcsolatos részletes szabályokról a 33/2012. (XII.5.) NGM rendelet szól. A rehabilitációs kártya használatával kapcsolatban a munkáltató számára az a leglényegesebb lépés, hogy a munkavállaló nála helyezze letétbe, mivel csak ebben az esetben érvényesítheti az adókedvezményt.

A rehabilitációs kártyát a megváltozott munkaképességű személyek kapják a pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról szóló 2004. évi CXXIII. törvény 16/A. §-a alapján.

Az a megváltozott munkaképességű személy jogosult rehabilitációs kártyára, aki a rehabilitációs hatóság által végzett hatályos komplex minősítés szerint

- rehabilitálható, ezen belül
- foglalkoztathatósága rehabilitációval helyreállítható, vagy
- tartós foglalkozási rehabilitációt igényel
- rehabilitációja nem javasolt, ezen belül egészségi állapota alapján foglalkoztathatósága rehabilitációval helyreállítható, azonban a komplex minősítés szakmai szabályairól szóló rendeletben meghatározott egyéb körülményei miatt foglalkozási rehabilitációja nem javasolt,
- egészségi állapota alapján tartós foglalkozási rehabilitációt igényel, azonban a komplex minősítés szakmai szabályairól szóló rendeletben meghatározott egyéb körülményei miatt foglalkozási rehabilitációja nem javasolt.

Rehabilitációs kártyára az a személy is jogosult, aki 2011. december 31-én III. csoportos rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíjban vagy rendszeres szociális járadékban részesült. Mindez a kártyára jogosultak körének bővítését jelenti.

Az a munkáltató, amelyik érvényes rehabilitációs kártyával rendelkező megváltozott munkaképességű személyt foglalkoztat, a munkaviszonyra tekintettel a számított adóból adókedvezményt vehet igénybe, azaz a munkavállaló bruttó bére után – legfeljebb a minimálbér kétszereséig — mentesül a szociális hozzájárulási adó megfizetése alól.

A kártya kiadására irányuló kérelmet a rehabilitációs hatóságnál kell kezdeményezni. A rehabilitációs hatóság megállapítja a jogosultsági feltételek fennállását, és erről egy napon belül értesíti az adóhatóságot. Az adóhatóság a rehabilitációs kártyát elkészíti, és azt a rehabilitációs hatóság adatszolgáltatását követő 15 napon belül adja ki a természetes személy munkáltatójának, vagy munkáltató hiányában a jogosult természetes személynek.

A rehabilitációs kártya érvényességének

- kezdő időpontja az a nap, amikor az állami adóhatóság a kártyát kiállította,
- záró időpontja a kártya visszavonásának napja.

Meghatározott rehabilitációs kártyával rendelkező személyek – nem a kártya alapján – jogosultak kedvezményes utazásra. Az erre vonatkozó szabályokat a közforgalmú személyszállítási utazási kedvezményekről szóló 85/2007. (IV. 25.) Korm. rendelet tartalmazza.

## Mellékletek

*1. sz. melléklet: 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról*

### *2.1. Hátrányos megkülönböztetés*

**8. §** Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt

*a) neme,*

*b) faji hovatartozása,*

*c) bőrszíne,*

*d) nemzetisége,*

*e) nemzetiséghez való tartozása,*

*f) anyanyelve,*

*g) fogyatékosága,*

*h) egészségi állapota,*

*i) vallási vagy világnézeti meggyőződése,*

*j) politikai vagy más véleménye,*

*k) családi állapota,*

*l) anyasága (terhessége) vagy apasága,*

*m) szexuális irányultsága,*

*n) nemi identitása,*

*o) életkora,*

*p) társadalmi származása,*

*q) vagyoni helyzete,*

*r) foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama,*

*s) érdekképviselőhez való tartozása,*

*t) egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője (a továbbiakban együtt: tulajdonsága)*

miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.

**9. §** Közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely a 8. §-ban meghatározott tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport volt, van vagy lenne.

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A0300125.TV>

Letöltve: 2018 10. 31.

## 2. sz. melléklet: 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről

### 2.6.1 Az egyenlő bánásmód követelménye

**12. § (1)** A munkaviszonnyal, így különösen a munka díjazásával kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. E követelmény megsértésének orvoslása nem járhat más munkavállaló jogának megsértésével vagy csorbításával.

(2) Munkabérnek minősül az (1) bekezdés alkalmazásában minden, a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni juttatás.

(3) A munka egyenlő értékének megállapításánál különösen az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, felelősséget, a munkaerő-piaci viszonyokat kell figyelembe venni.

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1200001.TV>

Letöltve: 2018. 10. 31.

3. sz. melléklet: 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség elősegítéséről

2.6.2 Előnyben részesítés

11. § (1) Nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését az a rendelkezés, amely egy kifejezetten megjelölt társadalmi csoport tárgyilagos értékelésen alapuló esélyegyenlőtlenségének felszámolására irányul, ha az

a) törvényen vagy törvény felhatalmazása alapján kiadott kormányrendeleten, illetve kollektív szerződésen alapul, és határozott időre vagy határozott feltétel bekövetkeztéig szól, vagy

b) a párt ügyintéző és képviseleti szervének megválasztása, valamint a pártnak a választási eljárásról szóló törvényben meghatározott választásokon történő jelöltállításának során a párt alapszabályában meghatározott módon érvényesül.

(2) Az (1) bekezdésben meghatározott rendelkezés nem sérthet alapvető jogot, nem biztosíthat feltétlen előnyt, és nem zárhatja ki az egyéni szempontok mérlegelését.

és ugyanezen vagy 23- §-a:

23. § Törvény, törvény felhatalmazása alapján kormányrendelet, illetve kollektív szerződés a munkavállalók meghatározott körére - a foglalkoztatási jogviszonnyal vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonnyal összefüggésben - előnyben részesítési kötelezettséget írhat elő.

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A0300125.TV>

Letöltve: 2018. 11. 16.



## 4. sz. melléklet: 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról

### 2.1. Értelmező rendelkezések

#### 4. § E törvény alkalmazásában

a) *fogyatékos személy*: az a személy, aki tartósan vagy véglegesen olyan érzékszervi, kommunikációs, fizikai, értelmi, pszichoszociális károsodással - illetve ezek bármilyen halmozódásával - él, amely a környezeti, társadalmi és egyéb jelentős akadályokkal kölcsönhatásban a hatékony és másokkal egyenlő társadalmi részvételt korlátozza vagy gátolja;

b) *rehabilitáció*: az egészségügyi, mentálhigiénés, oktatási, képzési, átképzési, foglalkoztatási, szociális rendszerekben megvalósuló folyamat, amelynek célja a fogyatékos személy képességének fejlesztése, szinten tartása, a társadalmi életben való részvételének, valamint önálló életvitelének elősegítése;

c) *segédeszköz*: a fogyatékos személy fizikai vagy érzékszervi képessége részleges vagy teljes hiányának részleges vagy teljes pótlását szolgáló eszköz;

d) *támogató szolgálat*: a fogyatékos személy önálló életvitelét elősegítő, a mindennapi szükségletei kielégítését célzó - személyes közreműködés által megvalósuló - szolgáltatás;

e) *lakóotthon*: a fogyatékos személy önálló életvitelét elősegítő, kisközösséget befogadó lakhatási forma;

f) *közszolgáltatás*:

*fa)* minden közhatalmi tevékenység - ideértve a hatósági, kormányzati és minden egyéb közigazgatási, valamint igazságszolgáltatási tevékenységet -, továbbá az Országgyűlés, az Országgyűlésnek beszámolóval tartozó szervek, az Alkotmánybíróság, az alapvető jogok biztosa, az ügyészség, valamint a honvédelmi és rendvédelmi szervek által hatáskörük gyakorlása során kifejtett tevékenység,

*fb)* az állam által fenntartott intézmény által nyújtott közszolgálati médiaszolgáltatás, továbbá oktatási, közművelődési, közgyűjteményi, kulturális, tudományos, szociális, gyermekjóléti, gyermekvédelmi, egészségügyi, sport-, ifjúsági, foglalkoztatási, közlekedési szolgáltatás, ellátás, illetve tevékenység,

*fc)* a helyi és nemzetiségi önkormányzat hatásköre gyakorlása során kifejtett minden tevékenység - ideértve különösen a hatósági és egyéb közigazgatási tevékenységet -, valamint a helyi önkormányzat, a nemzetiségi önkormányzat, a nem állami, helyi önkormányzati vagy nemzetiségi önkormányzati fenntartó és az egyházi jogi személy által fenntartott, közfinanszírozásban részesülő intézmény által nyújtott *fb)* alpont szerinti szolgáltatás, ellátás, tevékenység,

*fd)* minden ügyfélszolgálati rendszerben működtetett szolgáltató tevékenység, továbbá

*fe)* minden olyan hatósági engedély vagy hatósági kötelezettség alapján végzett nyilvános szolgáltató tevékenység, amely település vagy településrész közellátását szolgálja, használata nem korlátozott, illetve nem korlátozható;

*g) akadálymentesség:* az épített környezet alakításáról és védelméről szóló 1997. évi LXXVIII. törvény 2. §-ának 1. pontjában meghatározott feltételeknek megfelelő épített környezet;

*h) egyenlő esélyű hozzáférés:*

*ha)* a szolgáltatás egyenlő eséllyel hozzáférhető akkor, ha igénybevétele - az igénybe vevő állapotának megfelelő önállósággal - mindenki, különösen a mozgási, látási, hallási, mentális és kommunikációs funkciókban sérült emberek számára akadálymentes, kiszámítható, értelmezhető és érzékelhető,

*hb)* az épület egyenlő eséllyel hozzáférhető, ha mindenki, különösen a mozgási, látási, hallási, mentális és kommunikációs funkciókban sérült emberek számára megközelíthető, a nyilvánosság számára nyitva álló része bejárható, vészhelyzetben biztonsággal elhagyható, valamint az épületben a tárgyak, berendezések mindenki számára rendeltetésszerűen használhatók,

*hc)* az információ egyenlő eséllyel hozzáférhető akkor, ha az mindenki, különösen a mozgási, látási, hallási, mentális és kommunikációs funkciókban sérült emberek számára kiszámítható, értelmezhető és érzékelhető, az ahhoz való hozzájutás pedig az igénybe vevő számára akadálymentes.”

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A0300125.TV>

Letöltve: 2018 10. 31.

5. sz. melléklet: 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról (III. Fejezet)

*Az Egyenlő Bánásmód Követelményének Érvényesítése Egyes Területeken*

*2.2. Foglalkoztatás*

**21. §** Az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét jelenti különösen, ha a munkáltató a munkavállalóval szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést alkalmaz, különösen a következő rendelkezések meghatározásakor, valamint azok alkalmazásakor:

a) a munkához való hozzájutásban, különösen nyilvános álláshirdetésben, a munkára való felvételben, az alkalmazási feltételekben;

b) a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítését megelőző, azt elősegítő eljárással összefüggő rendelkezésben;

c) a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítésében és megszüntetésében;

d) a munkavégzést megelőzően vagy annak folyamán végzett képzéssel kapcsolatosan;

e) a munkafeltételek megállapításában és biztosításában;

f) a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony alapján járó juttatások, így különösen a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 12. § (2) bekezdésében meghatározott munkabér megállapításában és biztosításában;

g) a tagsággal vagy részvétellel kapcsolatban a munkavállalók szervezeteiben;

h) az előmeneteli rendszerben;

i) a kártérítési, illetve a fegyelmi felelősség érvényesítése során, valamint

j) a munkavállalók szülői és munkavállalói kötelezettségeinek összehangolását és a gyermek gondozására fordítható idő növelését elősegítő szülői szabadság kérelmezésével, illetve igénybevitelével összefüggésben.

**22. § (1)** Nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését

a) az alkalmazáskor a munka vagy a munkakörülmények természete alapján indokolt, tényleges és meghatározó szakmai feltételre alapított, jogszerű célt követő és azzal arányos megkülönböztetés,

b) a vallási vagy más világnézeti meggyőződésen, illetve nemzeti vagy etnikai hovatartozáson alapuló, a szervezet jellegét alapvetően meghatározó szellemiségből közvetlenül adódó, az adott foglalkozási tevékenység tartalma vagy természete miatt indokolt, arányos és valós foglalkoztatási követelményen alapuló megkülönböztetés.

(2) A 21. §f) pontjának alkalmazása során a 8. § a)-e) pontjaiban meghatározott tulajdonság tekintetében tett közvetlen hátrányos megkülönböztetés minden esetben sérti az egyenlő bánásmód követelményét.

**23. §** Törvény, törvény felhatalmazása alapján kormányrendelet, illetve kollektív szerződés a munkavállalók meghatározott körére - a foglalkoztatási jogviszonnyal vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonnyal összefüggésben - előnyben részesítési kötelezettséget írhat elő.

### *2.3. Szociális biztonság és egészségügy*

**24. §** Az egyenlő bánásmód követelményét a szociális biztonsággal összefüggésben érvényesíteni kell különösen

a) a társadalombiztosítási rendszerekből finanszírozott, valamint

b) a szociális, illetve gyermekvédelmi pénzbeli és természetbeni, valamint személyes gondoskodást nyújtó ellátások igénylése és biztosítása során.

**25. §** (1) Az egyenlő bánásmód követelményét az egészségügyi ellátással összefüggésben érvényesíteni kell különösen az egészségügyi szolgáltatásnyújtás, ezen belül

a) a betegségmegelőző programokban és a szűrővizsgálatokon való részvétel,

b) a gyógyító-megelőző ellátás,

c) a tartózkodás céljára szolgáló helyiségek használata,

d) az élelmezési és egyéb szükségletek kielégítése során.

(2) Törvény, illetőleg törvény felhatalmazása alapján kormányrendelet e törvény rendelkezéseivel összhangban az egészségi állapot vagy fogyatékoság, illetve a 8. §-ban meghatározott tulajdonság alapján a társadalom egyes csoportjai részére a szociális és az egészségügyi ellátórendszer keretein belül többlettuttatásokat állapíthat meg.

### *2.4. Lakhatás*

**26. §** (1) Az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti különösen a 8. §-ban meghatározott tulajdonságok szerint egyes személyeket

a) közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetéssel sújtani a lakhatást segítő állami vagy önkormányzati támogatások, kedvezmények vagy kamattámogatás nyújtásával kapcsolatosan,

b) hátrányos helyzetbe hozni az állami vagy önkormányzati tulajdonú lakások és építési telkek értékesítése vagy bérbeadása feltételeinek meghatározása során.

(2) A használatbavételi és egyéb építési hatósági engedély kiadásának megtagadása, illetve feltételhez kötése sem közvetlenül, sem közvetve nem alapulhat a 8. §-ban meghatározott tulajdonságokon.

(3) A lakáshoz jutási feltételek meghatározása nem irányulhat arra, hogy a 8. §-ban meghatározott tulajdonságok szerint egyes csoportok valamely településen, illetve településrészen mesterségesen, nem a csoport önkéntes elhatározása alapján elkülönüljenek.

## 2.5. Oktatás és képzés

**27. § (1)** Az egyenlő bánásmód követelménye kiterjed minden olyan nevelésre, oktatásra, képzésre,

*a)* amely államilag jóváhagyott vagy előírt követelmények alapján folyik, vagy

*b)* amelynek megszervezéséhez az állam

*ba)* közvetlen normatív költségvetési támogatást nyújt, vagy

*bb)* közvetve - így különösen közterhek elengedése, elszámolása vagy adójóváírás útján - hozzájárul (a továbbiakban együtt: oktatás).

(2) Az egyenlő bánásmód követelményét az (1) bekezdésben meghatározott oktatással összefüggésben érvényesíteni kell különösen

*a)* az oktatásba történő bekapcsolódás feltételeinek meghatározása, a felvételi kérelmek elbírálása,

*b)* az oktatás követelményeinek megállapítása és a követelménytámasztás,

*c)* a teljesítmények értékelése,

*d)* az oktatáshoz kapcsolódó szolgáltatások biztosítása és igénybevétele,

*e)* az oktatással összefüggő juttatásokhoz való hozzáférés,

*f)* a kollégiumi elhelyezés és ellátás,

*g)* az oktatásban megszerzhető tanúsítványok, bizonyítványok, oklevelek kiadása,

*h)* a pályaválasztási tanácsadáshoz való hozzáférés, valamint

*i)* az oktatásban való részvétellel összefüggő jogviszony megszüntetése során.

(3) Az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti különösen valamely személy vagy csoport

*a)* jogellenes elkülönítése egy oktatási intézményben, illetve az azon belül létrehozott tagozatban, osztályban vagy csoportban,

*b)* olyan nevelésre, oktatásra való korlátozása, olyan nevelési, oktatási rendszer vagy intézmény létesítése, fenntartása, amelynek színvonala nem éri el a kiadott szakmai követelményekben meghatározottakat, illetve nem felel meg a szakmai szabályoknak, és mindezek következtében nem biztosítja a tanulmányok folytatásához, az állami vizsgák letételéhez szükséges, az általában elvárható felkészítés és felkészülés lehetőségét.

(4) Az oktatási intézményekben nem működhetnek olyan szakkörök, diákkörök és egyéb tanulói, hallgatói, szülői vagy más szervezetek, amelyek célja más személyek vagy csoportok lejáratása, megbélyegzése vagy kirekesztése.

**28. §** (1) Nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét, ha az oktatást csak az egyik nembeli tanulók részére szervezik meg, feltéve, hogy az oktatásban való részvétel önkéntes, továbbá emiatt az oktatásban résztvevőket semmilyen hátrány nem éri.

(2) Nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét, ha

*a)* közoktatási intézményben a szülők kezdeményezésére és önkéntes választása szerint,

*b)* felsőoktatási intézményben a hallgatók önkéntes részvétele alapján olyan vallási vagy más világnézeti meggyőződésen alapuló oktatást szerveznek, amelynek célja vagy tanrendje indokolja elkülönült osztályok vagy csoportok alakítását; feltéve, hogy emiatt az oktatásban résztvevőket semmilyen hátrány nem éri, továbbá, ha az oktatás megfelel az állam által jóváhagyott, államilag előírt, illetve államilag támogatott követelményeknek.

(2a) A (2) bekezdésben meghatározottak szerinti vallási vagy más világnézeti meggyőződésen alapuló oktatás megszervezése nem vezethet a 8. § *b)-e)* pontja szerinti tulajdonságon alapuló jogellenes elkülönítéshez.

(2b) Nemzetiségi oktatás szervezése esetén csak akkor nem sérül az egyenlő bánásmód követelménye, ha az oktatás szervezése a (2) bekezdésben foglalt feltételek mellett megfelel az alábbi követelményeknek is:

*a)* az alaptanterv szerinti ismeretek megszerzése a nem nemzetiségi oktatásban általánosan érvényesülő színvonalon biztosított, és

*b)* a nemzetiségi oktatás a nemzetiségek jogairól szóló törvényben meghatározott követelményeknek megfelel.

(3) A nyelvi vagy kulturális önazonosság megőrzése céljából egyházi jogi személy, vallási tevékenységet végző szervezet vagy nemzetiségi önkormányzat által fenntartott köznevelési intézmény, egyházi jogi személy, vallási tevékenységet végző szervezet vagy országos nemzetiségi önkormányzat által fenntartott felsőoktatási intézmény tekintetében jogszáll a 27. § (2) bekezdés *a)* pontjától eltérő rendelkezést állapíthat meg.

**29. §** Törvény vagy törvény felhatalmazása alapján megalkotott kormányrendelet az iskolarendszeren belüli, valamint az iskolarendszeren kívüli oktatásban részt vevők meghatározott körére - az oktatással, képzéssel összefüggésben - előnyben részesítési kötelezettséget írhat elő.

## 2.6. Áruk forgalma és szolgáltatások igénybevétele

**30. § (1)** Az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti különösen - a 8. §-ban meghatározott tulajdonság alapján az ügyfélforgalom számára nyitva álló helyiségben, így különösen a vendéglátó-ipari, kereskedelmi, valamint a művelődés és a szórakozás céljára létrehozott intézményekben -

a) megtagadni vagy mellőzni szolgáltatások nyújtását vagy áru forgalmazását,

b) az adott helyen rendelkezésre álló szolgáltatásoktól, illetve áruktól eltérő minőségben szolgáltatást nyújtani, illetve árut forgalmazni,

c) olyan feliratot vagy jelzést elhelyezni, amely azon következtetés levonását teszi lehetővé, hogy az ott nyújtott szolgáltatásból vagy áruforgalmazásból valakit vagy valakiket kizárnak.

(2) A 8. §-ban meghatározott tulajdonságok alapján meghatározható csoport tagjai részére létrehozott, a hagyományápolás, a kulturális és az önazonosság fenntartását szolgáló, a szűkebb közönség számára nyitva álló létesítménybe a belépés korlátozható, tagsághoz, illetőleg külön feltételekhez köthető.

(3) A (2) bekezdés szerinti korlátozásnak ki kell tűnnie a létesítmény elnevezéséből, a szolgáltatás igénybevételeinek körülményeiből; az nem történhet az adott csoporthoz nem tartozó személyekkel szemben megalázó, illetőleg a becsület csorbítására alkalmas módon, továbbá nem adhat alkalmat a joggal való visszaélésre.

**30/A. § (1)** A biztosítási szolgáltatások és a biztosítási elven alapuló szolgáltatások esetében - ide nem értve a csoportos élet-, baleset- és betegségbiztosításokat - a nemi hovatartozáson alapuló megkülönböztetés az e szolgáltatásokat szabályozó törvény eltérő rendelkezése hiányában sérti az egyenlő bánásmód követelményét, ha a szolgáltatást nyújtó eljárása az egyének által egyedileg fizetendő díj nagyságában vagy az őket megillető szolgáltatásban a nemi hovatartozáson alapuló közvetlen vagy közvetett különbségtételt eredményez.

(2) Az (1) bekezdésben meghatározott szolgáltatások esetében a terhességgel és az anyasággal kapcsolatos költségek nem eredményezhetnek különbséget az egyének által fizetendő díjakban és az őket megillető szolgáltatásokban.

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A0300125.TV>

Letöltve: 2018. 10. 24.

6. sz. melléklet: 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról

2.1. Fogalommeghatározások és záró rendelkezések

(...)

(5) E törvény alkalmazásában

a) munkaviszony: a magyar jog hatálya alá tartozó munkaviszony, közszolgálati jogviszony, állami szolgálati jogviszony, kormányzati szolgálati jogviszony, közalkalmazotti jogviszony, bírói és igazságügyi szolgálati, valamint ügyészségi szolgálati viszony, a közfoglalkoztatási jogviszony, a biztosított bedolgozói és az - 1994. június 1-jét megelőzően létesített - ezzel egy tekintet alá eső bedolgozói jogviszony, a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszony, a szövetkezeti tag munkaviszony jellegű munkavégzésre irányuló jogviszonya - ide nem értve az iskolaszövetkezet nappali tagozatos tanuló, hallgató tagját, a közérdekű nyugdíjas szövetkezet öregségi nyugdíjban vagy átmeneti bányászjáradékban részesülő tagját és a szociális szövetkezet tagi munkavégzésre irányuló jogviszonyban munkát végző tagját -, a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló törvény szerinti hivatásos szolgálati jogviszony, valamint a honvédek jogállásáról szóló törvény szerinti hivatásos és szerződéses állományú katonák szolgálati viszonya,

b) munkavállaló: az, aki az a) pontban meghatározott munkaviszonyban áll,

c) munkaadó: az a jogi személy, jogi személyiséggel nem rendelkező szervezet, valamint természetes személy, aki munkavállalót foglalkoztat, illetve foglalkoztatni kíván,

d) álláskereső: az a személy, aki

1. a munkaviszony létesítéséhez szükséges feltételekkel rendelkezik, és
2. oktatási intézmény nappali tagozatán nem folytat tanulmányokat, és
3. öregségi nyugdíjra nem jogosult, rehabilitációs járadékban, valamint a megváltozott munkaképességű személyek ellátásaiban nem részesül és
4. az alkalmi foglalkoztatásnak minősülő munkaviszony és a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszony kivételével munkaviszonyban nem áll, és egyéb keresőtevékenységet sem folytat, és
5. elhelyezkedése érdekében az állami foglalkoztatási szervvel együttműködik, és akit
6. az állami foglalkoztatási szerv álláskeresőként nyilvántart,

e) kereső tevékenység: - az 1-6. pontban foglaltak figyelembevételével - minden olyan munkavégzés, amelyért díjazás jár, továbbá kereső tevékenységet folytatónak kell tekinteni azt a személyt is, aki külön törvény szerint egyéni vállalkozónak minősül, valamint aki gazdasági társaság tevékenységében személyes közreműködés vagy mellékszolgáltatás keretében történő munkavégzés útján vesz részt, illetve aki a társaság vezető tisztségviselője



vagy a társasági szerződésben közreműködési/munkavégzési kötelezettsége/joga fel van tüntetve.

1. Az olyan munkavégzés, amelyért jogszabály alapján tiszteletdíj jár, akkor minősül kereső tevékenységnek, ha a havi tiszteletdíj mértéke a kötelező legkisebb munkabér 30 százalékát meghaladja.

2. A mezőgazdasági őstermelői igazolvánnyal folytatott tevékenység akkor minősül kereső tevékenységnek, ha az abból származó bevételt a személyi jövedelemadóról szóló szabályok szerint a jövedelem kiszámításánál figyelembe kell venni.

3. A külön törvény alapján végzett közérdekű önkéntes tevékenység nem minősül kereső tevékenységnek.

4. Nevelőszülői foglalkoztatási jogviszonyban álló nevelőszülő e törvény alkalmazása szempontjából nem tekinthető keresőtevékenységet folytató személynek, ha nevelőszülői jogviszonya mellett más keresőtevékenységet nem végez.

5. A szociális szövetkezet tagja által a szövetkezetben végzett személyes közreműködés akkor minősül keresőtevékenységnek, ha a személyes közreműködés ellenértékeként megszerzett bevétel meghaladja havonta a minimálbér összegét.

6. Nem kell kereső tevékenységet folytató személynek tekinteni a külön törvény szerint egyéni vállalkozónak minősülő személyt arra az időtartamra, amely alatt az egyéni vállalkozói tevékenységét szünetelteti, feltéve, hogy azt a nyilvántartást vezető szerv az egyéni vállalkozók nyilvántartásába - külön törvényben meghatározott módon - bejegyezte.

*f)* magas szintű képzettséget igénylő munkavállalás: a harmadik országbeli állampolgárok beutazásáról és tartózkodásáról szóló 2007. évi II. törvény 2. § *p)* pontja szerinti munkavállalás,

*g)* kötelező legkisebb munkabér, minimálbér: a jogszabályban meghatározott kötelező legkisebb havi munkabér legmagasabb mértéke,

*h)* öregségi nyugdíjkorhatár: a személyre irányadó öregségi nyugdíjkorhatár,

*i)* öregségi nyugdíjra jogosult személy: aki

*ia)* az öregségi nyugdíjkorhatárt elérte és az öregségi nyugdíjhoz szükséges szolgálati idővel rendelkezik, vagy

*ib)* az öregségi nyugdíjkorhatár betöltése előtt öregségi nyugdíjban részesül, vagy

*ic)* a Magyar Alkotóművészeti Közalapítvány által folyósított ellátásokról szóló kormányrendelet alapján folyósított öregségi nyugdíjsegélyben (nyugdíjban), egyházi jogi személytől egyházi, felekezeti nyugdíjban, öregségi járadékban vagy növelt összegű öregségi járadékban részesül,

*j)* munkaközvetítő tevékenység: olyan szolgáltatás, amelynek célja a munkát keresők és a munkát kínálók találkozásának elősegítése,

k) pályakezdő álláskereső: a 25. életévét - felsőfokú végzettségű személy esetén 30. életévét - be nem töltött, a munkaviszony létesítéséhez szükséges feltételekkel rendelkező, az állami foglalkoztatási szerv által nyilvántartott álláskereső, feltéve, ha álláskeresési járadékra a tanulmányainak befejezését követően nem szerzett jogosultságot. Nem tekinthető pályakezdő álláskeresőnek, aki

1. terhességi-gyermekágyi segélyben, csecsemőgondozási díjban, gyermekgondozási díjban részesül,
2. letartóztatásban van, szabadságvesztést, valamint elzárást tölt,
3. sor- vagy tartalékos katonai szolgálatot, továbbá polgári szolgálatot teljesít,

l) rövid időtartamú munka: olyan, az állami foglalkoztatási szerv által felajánlott, vagy az álláskereső által megtalált munka, amelynek időtartama összefüggően a 120 napot nem haladja meg,

m) megváltozott munkaképességű személy: aki testi vagy szellemi fogyatékos, vagy akinek az orvosi rehabilitációt követően munkavállalási és munkahely-megtartási esélyei testi vagy szellemi károsodása miatt csökkennek,

n) alkalmi foglalkoztatásnak minősülő munkaviszony: az adórendszeren kívüli háztartási munka, az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló törvény által szabályozott alkalmi munka, valamint idénymunka,

o) közhasznú tevékenység: az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil szervezetek működéséről és támogatásáról szóló törvény szerinti közhasznú tevékenység,

p) háztartás: az Szt. 4. §-a (1) bekezdésének f) pontjában meghatározott személyek,

q) jövedelem: az Szt. 4. §-a (1) bekezdésének a) pontjában meghatározott jövedelem,

r) egyedülálló: az a személy, aki hajadon, nőtlen, özvegy, elvált, házastársától külön él és nincs élettársa,

s) egyéni vállalkozó: a Tbj. 5. §-a (1) bekezdésének e) pontja szerint biztosított, a Tbj. 4. §-ának b) pontjában meghatározott személy,

t) társas vállalkozó: a Tbj. 5. §-a (1) bekezdésének f) pontja szerint biztosított, a Tbj. 4. §-ának d) pontjában meghatározott személy,

u) elektronikus levél: az egyedi levelezési címek között levelezőprogram segítségével küldhető és fogadható adategyüttes,

v)

v) harmadik országból származó munkavállaló: az a harmadik országbeli állampolgár, aki a harmadik országbeli állampolgár, aki a magyar idegenrendészeti hatóságok által összevont engedélyként kiállított tartózkodási engedély birtokában jogszerűen tartózkodik Magyarországon területén, és foglalkoztatásra irányuló jogviszony keretében munkát vállalhat,

w) kedvezményezett: az a támogatást igénylő, aki 2014-2020 közötti programozási időszakban az Európai Szociális Alapból, valamint az Európai Globalizációs Alkalmazkodási Alapból támogatásban részesül,

x) munkanélküli háztartás: az a háztartás, amelynek egyik tagja sem foglalkoztatott,

y) hozzátartozó: az egyeneságbeli rokon és annak házastársa, az örökbe fogadó és a nevelőszülő, az örökbe fogadott és a nevelt gyermek, a testvér, a házastárs, az élettárs; a házastársnak, az élettársnak egyeneságbeli rokona, testvére és a testvér házastársa.

(6) A törvény alkalmazásában a

a) a munkavállaló felmondásán, a köztisztviselő, a kormánytisztviselő, az állami tisztviselő, a közalkalmazott, valamint a Magyar Honvédség és a fegyveres testületek hivatásos állományú tagjának lemondását, továbbá a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló törvény szerinti rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állománya tagjának lemondását, azonnali hatályú lemondását;

b) munkaviszonynak a munkáltató részéről azonnali hatályú felmondással történő megszüntetésén a közszolgálati és a kormányzati szolgálati jogviszony hivatalvesztéssel, az állami szolgálati jogviszony az állami tisztviselőkről szóló 2016. évi LII. törvény 9. § (2) bekezdésében foglalt azonnali hatállyal történő megszüntetéssel, a közalkalmazotti jogviszony elbocsátással, a hivatásos és szerződéses állományú katonák szolgálati viszonyának lefokozás fenyegetés kiszabásával, büntetőeljárás keretében lefokozással, a szolgálati viszony keretében betöltött munkakör ellátásához szükséges tevékenység folytatását kizáró foglalkozástól eltiltás vagy közügyektől eltiltás alkalmazásával, valamint az állomány tagjának a szolgálatra méltatlanná válásával kapcsolatos felmentésével, valamint a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény (a továbbiakban: Hszt.) szerinti hivatásos szolgálati jogviszonynak a Hszt. 80. § (1) bekezdés f) vagy g) pontjában, (2) bekezdés h) pontjában vagy 86. § (2) bekezdés b) vagy d) pontjában meghatározott okból történő felmentésével,

c) a munkaviszonynak a munkaadó részéről felmondással történő megszüntetésén a közszolgálati, a kormányzati szolgálati és az állami szolgálati, továbbá a közalkalmazotti jogviszonynak felmentéssel történő megszüntetését is érteni kell,

d) munkaviszony létesítéséhez szükséges feltételekkel az a személy rendelkezik, aki az Mt. alapján munkaviszonyt létesíthet.

(7) E törvény alkalmazásában szezonális munka olyan tevékenység, amely a naptári év bizonyos szakaszához kötődik, az adott évszak feltételeihez kapcsolódó, ismétlődő esemény, vagy események sorozata miatt, amikor az általában zajló műveletek esetében jóval több munkaerőre van szükség.

(...)

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=99100004.TV>

Letöltve: 2018. 10. 31.

*7. sz. melléklet: 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről*

**294. § (1)** E törvény alkalmazásában

*a)* fiatal munkavállaló: a tizennyolcadik életévét be nem töltött munkavállaló,

*b)* hozzátartozó: a házastárs, az egyeneságbeli rokon, az örökbefogadott, a mostoha- és a nevelt gyermek, az örökbefogadó-, a mostoha- és a nevelőszülő és a testvér, az élettárs, az egyeneságbeli rokon házastársa, a házastárs egyeneságbeli rokona és testvére, és a testvér házastársa,

*c)* gyermek: a családok támogatására vonatkozó szabályok szerinti saját háztartásban nevelt vagy gondozott gyermek; fogyatékos gyermek: az a gyermek, akire tekintettel a családok támogatásáról szóló törvény szerinti magasabb összegű családi pótlék került megállapításra,

*d)* kötelező orvosi vizsgálat: az az orvosi vizsgálat, amelyen a munkavállalónak munkaviszonyra vonatkozó szabály előírása alapján részt kell vennie, ideértve a várandós állapotra tekintettel előírt orvosi vizsgálatot is,

*e)* munkavállalói képviselő: az üzemi tanács tagja, az üzemi megbízott, a 273. § (3)-(4) bekezdése szerinti szakszervezeti tisztségviselő, a gazdasági társaság felügyelő bizottságának munkavállaló képviselője,

*f)* munkavégzésre irányuló jogviszony: a munkaviszony, a munkavégzési kötelezettséggel járó szövetkezeti tagsági viszony, a vállalkozási és megbízási szerződés, a gazdasági társaság vezető tisztségviselői vagy felügyelő bizottsági tagsági tevékenység ellátására irányuló jogviszony és az egyéni vállalkozás,

*g)* nyugdíjas munkavállaló, aki

*ga)* az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte és az öregségi nyugdíjhoz szükséges szolgálati idővel rendelkezik (öregségi nyugdíjra való jogosultság),

*gb)* az öregségi nyugdíjkorhatár betöltése előtt öregségi nyugdíjban részesül,

*gc)* a Magyar Alkotóművészeti Közalapítvány által folyósított ellátásokról szóló kormányrendelet alapján folyósított öregségi, rokkantsági nyugdíjsegélyben (nyugdíjban) részesül,

*gd)* egyházi jogi személytől egyházi, felekezeti nyugdíjban részesül,

*ge)* öregségi, munkaképtelenségi járadékban részesül,

*gf)* növelt összegű öregségi, munkaképtelenségi járadékban részesül, vagy

*gg)* rokkantsági ellátásban részesül,

*h)* szülő:

*ha)* a vér szerinti és az örökbefogadó szülő, továbbá az együtt élő házastárs,

*hb)* az, aki a saját háztartásában élő gyermeket örökbe kívánja fogadni, és az erre irányuló eljárás már folyamatban van,

*hc)* a gyám,

*hd)* a nevelőszülő és a helyettes szülő,

*i)* gyermekét egyedül nevelő munkavállaló: aki gyermekét saját háztartásában neveli és hajadon, nőtlen, özvegy, elvált, házastársától külön él és nincs élettársa,

*j)* levonásmentes munkabérrész: a bírósági végrehajtásról szóló jogszabály alapján teljesíthető levonások után fennmaradó munkabérrész,

*k)* három vagy több gyermeket nevelő munkavállaló: aki, a családok támogatásáról szóló törvény szerint szülőként legalább három gyermekre tekintettel

*ka)* családi pótlékra jogosult és gyermekgondozási díjban vagy gyermekgondozási segélyben, gyermekgondozást segítő ellátásban részesült vagy részesül, vagy

*kb)* gyermeknevelési támogatásban részesült vagy részesül,

*l)* megváltozott munkaképességű személy: a rehabilitációs hatóság vagy jogelődjei által végzett hatályos minősítés alapján

*la)* akinek az egészségi állapota a rehabilitációs hatóság komplex minősítése alapján 60 százalékos vagy kisebb mértékű,

*lb)* aki legalább 40 százalékos egészségkárosodással rendelkezik, az erről szóló szakvélemény, szakhatósági állásfoglalás, hatósági bizonyítvány, minősítés időbeli hatálya alatt,

*lc)* akinek a munkaképesség-csökkenése 50-100 százalékos mértékű, az erről szóló szakvélemény időbeli hatálya alatt, vagy

*ld)* rokkantsági ellátásban részesül.

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1200001.TV>

Letöltve: 2018. 10. 31.

8. sz. melléklet: 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről

V. Cím Nagykorú Cselekvőképességének Korlátozása

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

(1) Cselekvőképességében részlegesen korlátozott az a nagykorú, akit a bíróság ilyen hatállyal gondnokság alá helyezett.

(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.

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

**2:20. § [A cselekvőképességében részlegesen korlátozott személy jognyilatkozata]**

(1) A cselekvőképességében részlegesen korlátozott személynek a bíróság ítéletében meghatározott ügycsoportokra vonatkozó jognyilatkozatának érvényességéhez gondnokának hozzájárulása szükséges. Ha a cselekvőképességében részlegesen korlátozott személy cselekvőképessé válik, maga dönt függő jognyilatkozatainak érvényességéről.

(2) A cselekvőképességében részlegesen korlátozott személy és gondnoka közötti vitában a gyámhatóság dönt.

(3) A cselekvőképességében részlegesen korlátozott személy a bíróság ítéletében meghatározott ügycsoportok tekintetében a gondnoka hozzájárulása nélkül

a) tehet olyan személyes jellegű jognyilatkozatot, amelyre jogszabály feljogosítja;

b) megkötheti a mindennapi élet szokásos szükségleteinek fedezése körébe tartozó kisebb jelentőségű szerződéseket;

c) rendelkezhet jövedelme bíróság által meghatározott hányadával; annak erejéig kötelezettséget is vállalhat;

d) köthet olyan szerződéseket, amelyekkel kizárólag előnyt szerez; és

e) ajándékozhat a szokásos mértékben.

(4) 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.

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

(1) Cselekvőképtelen az a nagykorú, akit a bíróság cselekvőképességet teljesen korlátozó gondnokság alá helyezett.

(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.

**2:22. § [A cselekvőképtelen nagykorú jognyilatkozata]**

(1) A cselekvőképtelen nagykorú jognyilatkozata semmis, nevében gondnoka jár el.

(2) A cselekvőképtelenség miatt nem semmis a cselekvőképtelen nagykorú által kötött és teljesített csekély jelentőségű szerződés, amelynek megkötése a mindennapi életben tömegesen fordul elő és különösebb megfontolást nem igényel.

(3) A gondnoknak a véleménynyilvánításra képes cselekvőképtelen nagykorú kívánságát az őt érintő jognyilatkozata megtétele előtt meg kell hallgatnia és lehetőség szerint figyelembe kell vennie.

**2:23. § [A gyámhatóság jóváhagyásának szükségessége]**

(1) A cselekvőképességében részlegesen korlátozott személy és gondnoka jognyilatkozatának, továbbá a cselekvőképtelen nagykorú gondnoka jognyilatkozatának érvényességéhez a gyámhatóság jóváhagyása szükséges, ha a jognyilatkozat a cselekvőképességében részlegesen korlátozott vagy cselekvőképtelen nagykorú

a) tartására;

b) öröklési jogviszony alapján őt megillető jogára vagy terhelő kötelezettségére;

c) nem tehermentes ingatlanszerzésére, ingatlana tulajdonjogának átruházására vagy bármely módon történő megterhelésére;

d) gyámhatóságnak átadott vagyonára; vagy

e) a gondnokot kirendelő határozatban megállapított összeget meghaladó értékű vagyontárgyára vonatkozik.

(2) A cselekvőképességében a vagyoni ügyeit érintően korlátozott személy és a gondnoka közös kérelmére a gyámhatóság kivételesen indokolt esetben hozzájárulhat az érintett személy vagyona terhére

a) az érintett személy leszármazója önálló háztartásának alapításához, fenntartásához vagy más fontos célja eléréséhez, ha a támogatás mértéke a leszármazó - a hozzájárulás időpontjában fennálló állapot és érték szerinti - törvényes örökrészének felét nem haladja meg; vagy

b) ingyenes juttatáshoz, jogokról ellenérték nélküli lemondáshoz vagy közcélra történő felajánláshoz, ha a jogügylet az érintett személy megélhetését nem veszélyezteti.

(3) A gyámhatóság kivételesen indokolt esetben hozzájárulhat a cselekvőképtelen nagykorú gondnoka kérelmére az érintett személy leszármazója önálló háztartásának alapításához, fenntartásához vagy más fontos célja eléréséhez az érintett személy vagyona terhére, ha a támogatás mértéke a leszármazó - a hozzájárulás időpontjában fennálló állapot és érték szerinti - törvényes örökrészének felét nem haladja meg.

(4) Nincs szükség a gyámhatóság jóváhagyására, ha a cselekvőképességében részlegesen korlátozott vagy cselekvőképtelen nagykorú ingatlanulajdonának megterhelésére az ingatlan ellenérték nélküli megszerzésével egyidejűleg, az ingyenes juttatást nyújtó személy javára történő haszonélvezet alapításával kerül sor.

(5) Nincs szükség a gyámhatóság jóváhagyására, ha a jognyilatkozat érvényességét bírósági vagy közjegyzői eljárásban elbírálták.

**2:24. §** *[A cselekvőképességében részlegesen korlátozott és a cselekvőképtelen nagykorú jognyilatkozatának relatív semmissége]*

A cselekvőképesség részleges korlátozásán és a cselekvőképtelenségen alapuló semmisségre annak érdekében lehet hivatkozni, aki a cselekvőképességében részlegesen korlátozott vagy cselekvőképtelen.

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1300005.TV>

Letöltve: 2018. 11. 02.



## Szótár

*cselekvőképesség* = A cselekvőképesség a természetes személynek az a képessége, amellyel jogokat és kötelezettségeket szerezhet magának. Ennek vannak biológiai és jogi kritériumai. Biológiai szempont a szellemi érettség, a szellemi épség és az ésszerű akaratelhatározásra való képesség. Jogi szempont a jognyilatkozat megtételére vonatkozó képesség, azaz szerződést köthet. A cselekvőképességnek három fokozata van: cselekvőképesség, korlátozott cselekvőképesség, cselekvőképtelenség.

*cselekvőképtelen személy* = Cselekvőképtelenek a 14. életévüket be nem töltött kiskorúak, és azok a már 14. életévüket betöltött kiskorú és 18. életévüket betöltött nagykorú személyek, akiket a bíróság cselekvőképességet kizáró gondnokság alá helyezett. Gyermekekorúság vagy cselekvőképességet kizáró gondnokság alá helyezés nélkül is cselekvőképtelennek tekinthető az a nagykorú személy, aki olyan állapotban van (például kábítószer, alkohol hatása alatt, műtéti altatás következtében), hogy az ügyei viteléhez szükséges belátási képessége hiányzik.

## Jogszabályok

2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1200001.TV>

327/2012. (XI. 16.) Korm. rendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjáról, valamint a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásokról

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1200327.KOR>

2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A0300125.TV>

# Harmadik tanegység

## VIII. lecke

### A munkaviszony I.

#### Általános megjegyzések

A munkaviszony létesítésével kapcsolatos általános szabályok egy részét már ismertettük (A munkaviszony általános szabályai II.). Most sor kerül néhány további megismerésére, mielőtt részletesen beszélünk a munkaviszony létrejöttének és megszűnésének feltételeiről.

A munka törvénykönyvének alkalmazásakor alapkérdés, hogy a magyar jogrendből mely jogi formát öltő szabályt lehet a munkaviszonyra vonatkozóan alkalmazni. Az Mt. a 13. §-ban határozza meg, mit ért munkaviszonyra vonatkozó szabályok alatt: „E törvény alkalmazásában munkaviszonyra vonatkozó szabály a jogszabály, a kollektív szerződés és az üzemi megállapodás, valamint az egyeztető bizottságnak a 293. §-ban foglaltak szerint kötelező határozata.”

Sokszor felmerül a kérdés, hogy mikor és hogyan lehet eltérni a munka törvénykönyve szabályaitól, egyáltalán szabad-e eltérni a törvény szövegétől? Mint arról már írtunk, a választ az egyes fejezetek végén található „Eltérő megállapodás” -okban találjuk. Ezekben a törvény tiltással vagy a munkavállalók javára történő döntés lehetővé tételével határozza meg, hogy egyéni megállapodásban (többnyire a munkaszerződésben) vagy kollektív szerződésben van-e lehetőség eltérni az adott §-tól.

A munkaszerződések esetében az Mt. az „Eltérő megállapodás” -okban felsorolja azokat a §-sokat, amelyektől egyéni megállapodásban tilos a törvénytől való eltérés. A 43. §-ban viszont arról rendelkezik, hogy a munkaszerződés az Mt. Második Részében foglaltaktól a munkavállaló javára eltérhet. Mivel az egyéni megállapodásokra vonatkozó szabályok éppen az Mt. Második Részében találhatók (a munkaviszonyra vonatkozó szabályok), rögzíthető, hogy a munkaszerződésben megengedett a munkavállaló javára történő eltérés. (1. sz. melléklet)

Ahol se tiltás, se a munkavállalók javára megengedett eltérés nincs megjelölve, ott a kollektív szerződésben „szabad” a megállapodás: akár a munkavállalók javára, akár a munkavállalók hátrányára.

Egy elég gyakori helyzetre érdemes még felhívni a figyelmet. Szó volt már általánosságban a munkáltató személyében bekövetkező változásról. Az Mt. erről is részletesen rendelkezik (VI. fejezet). Amikor munkáltatók cserélnek helyet, azt a munkavállaló mindenképpen „megérzi”.

Ilyenkor a jogügyleten alapuló átvétel időpontjában fennálló munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek az átadóról az átvevő szállnak át. Az

- átadó köteles tájékoztatni az átvevőt minden munkaviszonyról, versenyjogi megállapodásokról, tanulmányi szerződésekről,
- átadó (vagy megállapodásuk szerint az átvevő) köteles tájékoztatni a munkavállalókat legkésőbb az átszállást megelőző 15 napon belül az átszállás tervezett időpontjáról, okáról, a jogi, gazdasági, szociális következményekről, a tervezett intézkedésekről,
- átvevő az átszállást követően 15 napon belül – az új munkáltató megjelölésével – köteles tájékoztatni a munkavállalókat a változásról, és mindarról, amiről a munkáltató tájékoztatást adni köteles.

A munkavállaló a munkáltató személyében bekövetkezett változás miatt nem szüntetheti meg munkaviszonyát. Az átszállást követő 30 napon belül arra hivatkozással élhet az írásban benyújtott, megfelelően indokolt felmondás jogával, hogy a változás miatt munkafeltételei lényegesen és hátrányosan megváltoztak, ezért a munkaviszony fenntartása számára aránytalan sérelemmel járna vagy lehetetlenné válna. Ebben az esetben a munkáltatói felmondás szabályait kell alkalmazni, és jár a felmondási idő és a végkielégítés.

## A munkaviszony létesítésének és megszüntetésének jogi kérdései

### **Munkaviszony létesítése**

Főszabály: a munkaviszony munkaszerződéssel jön létre (ha a munkáltató nem kötött írásban munkaszerződést a munkavállalóval, a munkaviszony nem jön létre). Az írásba foglalás elmulasztása miatt a munkaszerződés érvénytelenségére csak a munkavállaló – a munkába lépést követő 30 napon belül – hivatkozhat.

A munkaszerződés alapján

- a munkavállaló köteles a munkáltató irányítása szerint munkát végezni,
- a munkáltató köteles a munkavállalót foglalkoztatni és munkabért fizetni.

### **A munkaszerződés tartalma**

Kötelező megállapodni a

- munkavállaló alaphérében,
- munkakörében,
- munkavégzési helyében.

A munkavállaló alaphére és munkaköre olyan elemek, amelyek hiányában a munkaviszony nem érvényes. A munkahely is kötelező eleme a munkaszerződésnek, de ennek hiányában a munkaszerződés még érvényes lehet. Ha a munkaszerződés nem tartalmazza a munkavégzés helyszínét, munkahelynek azt a helyet kell tekinteni, ahol munkavállaló a munkáját szokás szerint végzi.

A munkaviszony időtartamát is a munkaszerződésben kell meghatározni. Ennek hiányában a munkaviszony határozatlan időre jön létre.

A munkaviszony – eltérő megállapodás hiányában – általános teljes napi munkaidőben történő foglalkoztatásra jön létre (a munkaidő napi 8 óra, hetente öt munkanap van és két pihenőnap). Az Mt. megengedi az általános foglalkoztatási szabályok alóli eltérést, és több esetben azt is megengedi, hogy a felek eltérjenek az általános szabályoktól. (Lehetséges pl. egyenlőtlen munkaidő-beosztással, munkaidő-keretben foglalkoztatni a munkavállalót.)

A felek legfeljebb 3 hónapig terjedő próbaidőt köthetnek ki. Ennél rövidebb próbaidő kikötése esetén a felek a próbaidőt – legfeljebb egy alkalommal – meghosszabbíthatják. Kollektív szerződésben a felek megállapodhatnak 6 hónapos próbaidőben is.

### **A munkáltató tájékoztatási kötelezettsége**

A munkáltató legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított 15 napon belül írásban tájékoztatja a munkavállalót:

- a napi munkaidőről,
- az alaphézen túli munkabérről és egyéb juttatásokról,
- a munkabérről való elszámolás módjáról,
- a munkabér kifizetésének gyakoriságáról, a kifizetés napjáról,
- a munkakörbe tartozó feladatokról,
- a rendes szabadság mértékéről, számítási módjáról és kiadásának szabályairól,
- a munkáltatóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályairól,
- a munkáltatói jogkör gyakorlójáról,
- arról, hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e.

Nem kötelező a tájékoztatás, ha

- a munkaviszony tartama az egy hónapot, vagy
- a munkaidő a heti nyolc órát nem haladja meg.

Az utóbbi időben az egyik legtöbbet vitatott kérdés, hogy mit lehet az adott munkakör feladatai közé felvenni, hogy a munkaköri leírás – a közvélekedéssel ellentétben – miért határozható meg a munkáltató által egyoldalúan, és mit lehet tenni, ha a munkáltató oly mértékben kibővíti a munkaköri feladatok körét, hogy annak teljesítése a munkavállaló számára különösen megnehezül.

Főszabály, hogy a munkáltató határozza meg a munkaviszonyban való foglalkoztatás feltételeit, ezek között a munkaköröket és az ott teljesítendő feladatokat is. A munkaköri leírásnak követnie kell a munkakörhöz kapcsolódó feladatokat, ezért nem jogszerű az a kikötés a munkaköri leírásban, hogy a „munkavállaló köteles ezen kívül minden feladatot elvégezni, amire a munkáltató utasítja”. Ha a munkáltató oly mértékben kibővíti a munkaköri feladatokat, hogy annak teljesítése a munkavállaló számára különösen megnehezül, alkalmazni köteles a méltányos mérlegelés alapelvét. Ha az új feladatok teljesítése lehetetlen, vagy nem felel meg a munkakörben előírt képességi, képzettségi feltételeknek, a

munkavállaló jogosan kifogásolja a munkáltató intézkedését. Ha a munkáltató nem hajlandó változtatni a helyzeten, a munkavállaló akár az azonnali hatályú felmondás eszközéhez is folyamodhat, és az ügyben a bíróság fogj kimondani a végső szót.

### **A munkaviszony kezdete**

A munkaviszony kezdetének napját a munkaszerződésben kell meghatározni. Ennek hiányában a munkaviszony kezdete a munkaszerződés megkötését követő nap.

A felek a munkaszerződés megkötése és a munkaviszony kezdetének napja közötti időszakban nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely a munkaviszony létrejöttét megghiúsítaná. Ez alatt az időtartam alatt a munkaszerződéstől bármelyik fél elállhat, ha a munkaszerződés megkötését követően a körülményeiben olyan lényeges változás következett be, amely a munkaviszony teljesítését lehetetlenné tenné, vagy aránytalan sérelemmel járna.

A nem akkreditált munkáltatók rendszerint nem rendelkeznek gyakorlattal a megváltozott munkaképességű vagy fogyatékos munkavállalók egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzési körülményeinek megteremtésében. Ezért rendkívül fontos, hogy a munkavállalók a szükséges mértéken felül is tényszerűen tájékoztassák a munkáltatót fizikai és mentális állapotukról. Ha azt tapasztalják, hogy a munkáltató érzéketlen ezekre a tényekre, megfontolandó a munkaszerződéstől való elállás. Továbbá, ha azt tapasztalják, hogy pl. a megígért akadálymentesítés nem történik meg a munkaszerződés megkötése és a munkába lépés napja közötti időben, a munkaviszony létesítéséről a megváltozott munkaképességű munkavállaló minden különösebb jogkövetkezmény nélkül elállhat.

### **A munkaviszony megszűnése**

A munkaviszony megszűnik:

- a munkavállaló halálával,
- a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével,
- a határozott idő lejártával,
- munkáltatói jogutódlás esetén, ha az átvevő munkáltató nem tartozik az Mt. hatálya alá (pl. költségvetési szerv, kormányhivatal, oktatási intézmény stb.),
- az Mt.-ben meghatározott más esetekben.

Két esetben (a munkáltató jogutód nélküli megszűnése és a munkáltatói jogutódlás esetén, ha a munkáltató nem tartozik az Mt. hatálya alá) a munkavállalót a felmentési idejére járó távolléti díja megilleti.

A határozott idejű munkaviszony nem folytatódik akkor sem, ha a munkavállaló a munkáltató tudtával a határozott idő letelte után tovább dolgozik. Ha a határozott idő lejár, a munkaviszony megszűnik. (Az előző Mt.-ben még ez volt a szabály, a 2012-től hatályos Mt. azonban már nem tartalmazza.)

Ha a munkáltató mondja fel a munkaviszonyt a határozott idő letelte előtt, akkor ki kell fizetnie a hátralévő időre eső munkabért legfeljebb egy éves időtartamra. A munkáltató nem

köteles megindokolnia intézkedését. Ha azonban a munkavállaló mondja fel a munkaszerződését a határozott idő letelte előtt, azt meg kell indokolnia. A felmondás csak olyan indokra hivatkozhat, mely szerint a munkavállaló számára a munkaviszony fenntartása lehetetlen és aránytalanul nagy sérelemmel jár.

### **A munkaviszony megszüntetése**

A munkaviszony megszüntethető

- közös megegyezéssel,
- felmondással,
- azonnali hatályú felmondással.

A munkaviszonyt megszüntető jognyilatkozat indoklásából a megszüntetés okának világosan ki kell derülnie.

#### *1. A munkaviszony megszüntetése közös megegyezéssel*

A munkáltató és a munkavállaló is kezdeményezheti. Közös megegyezés csak akkor jöhet létre, ha mindkét fél akarja.

A munkavállaló általában akkor kezdeményezi a közös megegyezést, ha gyorsan szeretne elmenni a munkáltatótól. Ekkor könnyen elveszítheti a felmondási időre és a végkielégítésre való jogosultságot, amelyek csak a munkáltatói felmondás esetén járnak. Ha ő mondja fel a munkaviszonyt, 30 napig mindenképpen a munkáltatónál kell maradnia. Kivéve, ha a kollektív szerződés ettől eltérően több felmondási időt elő nem ír.

A munkáltató számára a közös megegyezés a legkényelmesebb megoldás, mivel ilyenkor nem köteles megfizetni a felmondási időre járó munkabért és a végkielégítést. Ráadásul nem kell az indoklással sem bajlódnia. (De persze megállapodhatnak egy olyan összegről, amelynek nagysága megegyezik a felmondási időre és végkielégítésre járó távolléti díj összegével.)

Elég gyakori, hogy az azonnali hatályú felmondással való fenyegetés végén közös megegyezést ajánl fel a munkáltató, amit a munkavállaló rendszerint elfogad. Csak később döbben rá, hogy okosabb lett volna elfogadni a felmondást, mert akkor a munkáltató köteles megindokolni döntését, és a munkavállaló felmondási időre és végkielégítésre is jogosult. A munkavállalónak rendkívül kevés indoka van arra, hogy ezt a megállapodást visszavonja. Arra sem sok, hogy megtámadja. Ezért alaposan meg kell fontolni, hogy érdemes-e megkötni a közös megegyezésről szóló megállapodást, főleg akkor, ha a munkáltató nem ajánl fel semmilyen „kárptlási” összeget.

#### *2. A felmondás*

A munkaviszonyt a munkáltató és a munkavállaló felmondással is megszüntetheti. A felmondás indoka csakis

- a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével vagy
- a munkáltató működésével összefüggő ok lehet.

A munkavállaló akkor ad okot a felmondásra, ha a munkaviszonyával összefüggésben olyan magatartást tanúsít, amely az általános magatartási követelménynek nem felel meg. Felmondási indok lehet, többek között, ha sorozatosan megsérti a munkahely írott vagy íratlan szabályait, ha okot ad a bizalomvesztésre, ha megszegi a belső szabályzatokat, ha a munkáltató jogos gazdasági érdeleit sértő magatartást tanúsít, ha elmulasztja munkavégzési kötelezettségeit, ha súlyos, a munkáltatónak kedvezőtlen hatású szakmai hibát követ el stb.

A munkavállaló szakmai alkalmatlanságát az elvárt szakértelem hiánya támasztja alá, amely megmutatkozhat abban, hogy rendszeresen az átlag alatt teljesít, vagy, hogy vezetői képességei nem felelnek meg a munkáltató elvárásainak, továbbá, hogy többszöri nekifutás után sem szerzi meg a munkaköréhez előírt szakmai képezést stb.

A munkavállaló képessége (illetve annak hiánya) is okot adhat a munkaviszony felmondására. Ez a megmutatkozhat a munkavállaló munkaképességének csökkentésében vagy elvesztésében, ezért egészségügyi alkalmatlanság lesz a felmondás indoka. Az egészségügyi alkalmatlanságot foglalkozás-egészségügyi orvos szakvéleményével kell alátámasztani, a megváltozott munkaképességet pedig komplex orvosi vizsgálat állapítja meg. Ha a munkavállaló igazolható módon nem alkalmas munkaköre feladatainak ellátására, a munkáltató nem foglalkoztathatja tovább. Ilyenkor a munkáltató akkor jár el méltányosan, ha megnézi, van-e olyan munkakör a szervezetben, amelyet a munkavállaló megváltozott egészségi állapotának megfelelően el tud látni.

A munkáltató működési körébe tartozó okok közé azokat a helyzeteket sorolhatjuk, amelyek függetlenek a munkáltató személyétől, és többnyire a munkáltatói szervezet működése következtében állnak elő. Ilyen például az átszervezés, a minőségi csere, a csoportos létszámleépítés stb. Ezekben az esetekben a megjelölt indok érinti a munkavállaló munkakörét, illetve a munkaköri feladatokat. Más esetekben azonban az indokot nem lehet a munkáltató működésébe tartozónak tekinteni. Az indoknak a felmondás közlésekor időszerűnek kell lennie, még akkor is, ha egy hosszabb folyamat részeként kerül rá sor. A munkáltató csak két esetben nem köteles a határozatlan idejű munkaviszony felmondását megindokolni: ha a munkavállaló vezető vagy vezetőnek minősül, és ha a munkavállaló nyugdíjas.

### *3. Azonnali hatályú felmondás*

Az azonnali hatályú felmondás lényege, hogy a felmondás közlésének pillanatában megszűnik a munkaviszony. A munkáltató vagy a munkavállaló a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással akkor szüntetheti meg, ha a másik fél

- a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy
- olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

Az azonnali hatályú felmondás jogát az okokról való tudomásszerzéstől számított 15 napon, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül lehet gyakorolni. Az azonnali hatályú felmondást mindig meg kell indokolni.



Ha a munkavállaló mond fel azonnali hatállyal, és azt kellően megindokolja (pl. a munkáltató nem fizeti a bért már második hónapja, vagy nem biztosít védőruhát stb.), akkor jár neki felmondási idő, felmentési idő és végkielégítés.

Azonnali hatályú felmondással – indokolás nélkül – a munkaviszonyt megszüntetheti

- bármelyik fél a próbaidő alatt,
- a munkáltató a határozott idejű munkaviszony alatt.

#### 4. *Felmondási tilalom*

A felmondási tilalom azt jelenti, hogy a felmondást nem lehet jogszerűen közölni csak a megjelölt élethelyzet időtartamának lejárta után. A védelem a felmondás közlésével kezdődik, és a felmondási idő is csak ezután kezdődhet meg. Ilyen élethelyzet

- a várandósság ideje, amennyiben erről a munkavállaló a munkáltatót tájékoztatta,
- a szülési szabadság ideje,
- a gyermek gondozása céljából ténylegesen igénybe vett fizetés nélküli szabadság ideje,
- a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítésének ideje,
- a munkaviszony kezdetétől számított legfeljebb egy év, ha a felek abban állapodtak meg, hogy ez alatt az idő alatt egyikőjük sem szünteti meg a munkaviszonyt

Nagyon sok vitát váltott ki az, hogy mikor jelentse be a munkavállaló nő várandósságát. A várandósság olyan tény, amelyet csak teljes bizonyosság esetén szoktak a nők nyilvánosságra hozni, és sokszor előfordult, hogy a munkáltató csak akkor értesül erről, amikor átnyújtja a felmondó levelet. Az új szabályok szerint, ha a munkáltató a felmondás közlése után értesül a munkavállaló nő várandósságáról, a tájékoztatástól számított 15 napon belül a felmondást írásban visszavonhatja, így nem tesz jogellenes lépést.

#### *Speciális munkavállalói csoportok munkaviszonyának felmondása*

- Védett korú munkavállaló: A munkáltató a nyugdíjasnak nem minősülő munkavállaló határozatlan idejű munkaviszonyát – a munkavállalóra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül – csak azonnali hatályú felmondási okból szüntetheti meg. A munkavállaló képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő okból a munkaviszonya csak akkor szüntethető meg, ha nincs a munkáltatónál a munkavállaló képességének, végzettségének, gyakorlatának megfelelő betöltetlen másik munkakör, vagy a munkavállaló elutasítja a felajánlott munkakört.
  - a. Anya vagy a gyermekét egyedül nevelő apa: Ha a munkavállaló nem veszi igénybe a fizetés nélküli szabadságot, munkaviszonyának felmondással történő megszüntetése esetén a gyermek hároméves koráig a védett korú munkavállalókra vonatkozó felmondási szabályokat kell alkalmazni.
  - b. Rehabilitációs ellátásban vagy rehabilitációs járadékban részesülő munkavállaló: munkaviszonyát a munkavállaló felmondással akkor szüntetheti meg, ha
    - a munkavállaló eredeti munkakörében nem foglalkoztatható tovább,
    - a munkáltató egészségi szempontból megfelelő munkakört nem tud felajánlani számára,

- a munkavállaló a felajánlott munkakört alapos ok nélkül nem fogadja el.

Ez utóbbi szabály az Mt.-nek a fogyatékkal élő és megváltozott munkaképességű munkavállalók meghatározására vonatkozó rendelkezésével együtt értendő.

#### 5. *Felmondási idő*

A felmondási idő harminc nap. Legkorábban a felmondás közlését követő napon kezdődik.

A munkáltató felmondása esetén a felmondási idő a munkáltatónál munkaviszonyban töltött

- három év után 5 nappal,
- öt év után 15 nappal,
- nyolc év után 20 nappal,
- tíz év után 25 nappal,
- tizenöt év után 30 nappal,
- tizennyolc év után 40 nappal,
- húsz év után 60 nappal

meghosszabbodik. A felek ennél hosszabb, legfeljebb hathavi felmondási időben is megállapodhatnak.

Az Mt. külön fejezetben rögzíti a köztulajdonban álló munkáltatókra (pl. közlekedési vállalatok, energiaellátó vállalatok, önkormányzati tulajdonban lévő vállalatok stb.) vonatkozó különös szabályokat. Ezek szerint az ilyen munkáltató munkavállalói 2012. július 1-jét követően nem kaphatnak – se kollektív szerződésben, se munkaszerződésben kikötve – több felmondási időt, mint amennyit az Mt. előír. Ez a rendelkezés azokra a kollektív szerződésekre és munkaszerződésekre vonatkozik, amelyeket 2012. július 1-jét követően kötnek meg.

#### 6. *Felmentési idő*

A munkáltató felmondás esetén köteles a munkavállalót – legalább a felmondási idő felére – a munkavégzés alól felmenteni. A töredéknapot egész napként kell figyelembe venni.

A munkavégzés alól a munkavállalót a kívánságának megfelelően – legfeljebb két részletben – kell felmenteni. A munkavégzés alóli felmentés tartamára a munkavállalót távolléti díj illeti meg, kivéve, ha munkabérré egyébként nem lenne jogosult. A kifizetett munkabért visszakövetelni nem lehet, ha a munkavállalót a munkavégzés alól végleg felmentették, és a munkabér megfizetését kizáró körülmény a munkavégzés alóli felmentés után következett be.

#### 7. *A jogellenes felmondás és következményei*

Jogellenes (vagyis nem jogszerű) a felmondás például akkor, ha a munkáltató nem indokolja meg a felmondást, vagy a munkavállaló nem indokolja meg határozott időre szóló munkaviszonyának felmondását. Jogellenes a felmondás, ha a felmondás indoka nem tényszerű, nem okszerű, vagy nem valós. Tehát minden felmondás jogellenes, ami nem felel meg az Mt.-ben rögzített, a felmondásra vonatkozó szabályoknak.

A munkáltató köteles megtéríteni a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggő kárt. Ebben az esetben a munkavállaló elmaradt jövedelem címén legfeljebb 12 havi távolléti díjat követelhet, és jogosult végkielégítésre is. A munkavállaló a fentiek helyett követelheti a

munkáltatói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget.

A munkavállaló kérelmére – az elmaradt jövedelem, végkielégítés, illetve felmondási időre járó távolléti díj követelésén túlmenően – a bíróság a munkaviszonyt helyreállítja, ha a munkaviszony megszüntetése

- az egyenlő bánásmód követelményébe,
- a felmondási tilalomban,
- szakszervezeti tisztségviselők munkajogi védelmére vonatkozó Mt. szabályba ütközött,
- a munkavállaló a munkaviszony megszüntetésekor munkavállalói képviselő volt,
- a munkavállaló a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését vagy erre irányuló saját jognyilatkozatát sikerrel támadta meg.

A munkavállaló, ha például munkakörét nem az előírt rendben adja át, és így munkaviszonyát jogellenesen szüntette meg, köteles a munkavállalói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget megfizetni. Ha a határozott tartamú munkaviszonyát szünteti meg jogellenesen, a határozott időből még hátralévő időre járó, de legfeljebb háromhavi távolléti díjnak megfelelő összeget köteles megfizetni. A munkáltató követelheti az ezt meghaladó kárának megtérítését is. Ezek együttesen azonban nem haladhatják meg a munkavállaló tizenkét havi távolléti díjának összegét.

#### *8. Végkielégítés*

A munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha munkaviszonya

- a munkáltató felmondása miatt,
- a munkáltató jogutód nélküli megszűnése, vagy
- a munkáltatói jogutódlása esetén azért szűnik meg, mert az átvevő munkáltató nem tartozik az Mt. hatálya alá.

A végkielégítésre való jogosultság feltétele, hogy a munkaviszony a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában az Mt. által meghatározott időtartamban fennálljon. A végkielégítésre való jogosultság szempontjából nem kell figyelembe venni azt az egybefüggően legalább 30 napot meghaladó tartamot, amelyre a munkavállalót munkabér nem illette meg, kivéve a szülési szabadság, a gyermekgondozás céljából vagy a tartalékos katonai szolgálat teljesítése miatt igénybe vett fizetés nélküli szabadság időtartamát.

A végkielégítés mértéke

- legalább három év esetén egyhavi,
- legalább öt év esetén kéthavi,
- legalább tíz év esetén háromhavi,
- legalább tizenöt év esetén négyhavi,
- legalább húsz év esetén öt havi,
- legalább huszonöt év esetén hathavi távolléti díj összege.

A végkielégítés mértéke legalább 3, illetve 5 év munkaviszony esetén egyhavi; 10, illetve 15 év munkaviszony esetén kéthavi; 20, illetve 25 év munkaviszony esetén háromhavi távolléti díj összegével emelkedik, ha a munkaviszony a munkavállalóra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző 5 éven belül szűnik meg.

Nem jár végkielégítés a munkavállalónak, ha

- a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül,
- a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége.

## Munkajogi igényérvényesítés

Igénye lehet a munkáltatónak és a munkavállalónak is egymás felé valamilyen jog elismerésére, vagy valamely kötelezettség teljesítésére, követelés megfizetésére stb. Az igények érvényesítése azt jelenti, hogy a munkaviszony alanyai igényeiket a másik félnek bejelentik, megadva az érvényesíteni kívánt jog alapját (hivatkozva jogszabályra, megállapodásra, egyoldalú kötelezettségvállalásra stb.). Ha a másik fél ezt nem teljesít, jogi úton érvényesíthetik (bíróshoz fordulnak, fizetési felszólítást küldenek stb.)

A munkavállaló és a munkáltató a munkaviszonyból vagy a vonatkozó törvényekből származó igényét bíróság előtt érvényesítheti. Ez igaz minden igényre, ami munkaviszonyból származik, és összegben meghatározható. Például, ha a munkavállaló kárt okozott a munkáltatónak, és a kár nem éri el a minimálbér háromszorosát, a munkáltató fizetési felszólítással érvényesítheti jogát, ha a munkavállaló nem fizet önként. Ha ennél nagyobb az összeg, a munkáltatónak bírósághoz kell fordulnia.

A munkáltató mérlegelési jogkörében hozott döntésével szemben igény abban az esetben érvényesíthető, ha a munkáltató a döntésének kialakítására irányadó szabályokat megsértette. Például: a munkavállaló hiába kérte írásban, a munkáltató nem vette figyelembe, hogy a munkavállaló egyedül neveli két éves gyermekét, és nem tud készenlétet vállalni. A munkavállaló jogosult igényét bírósági úton érvényesíteni, mert az ő helyzetében csak hozzájárulásával lehet készenlétre beosztani. Tehát a munkavállaló élhet az igényérvényesítés jogával. A munkajogi igény három év alatt évül el. Az elévülésre egyebekben a polgári jogi szabályokat kell alkalmazni azzal, hogy a munkavállalóra vonatkozó elévülési időt a felek nem rövidíthetik le.

Az igényérvényesítési keresetlevelet a munkáltatói jognyilatkozat közlésétől számított 30 napon belül kell előterjeszteni, ha

- egyoldalú munkaszerződés-módosítással,
- a munkaviszony megszüntetésének jogellenességével,
- a munkavállaló kötelezettségzegése miatt alkalmazott jogkövetkezmennyel,
- fizetési felszólítással, továbbá
- a munkaviszony körében elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítéssel,
- a munkavállaló által közölt azonnali hatályú felmondással, valamint
- a munkavállaló jogellenes munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos.

A keresetlevél benyújtásának halasztó hatálya nincs, kivéve

- a munkavállaló kötelezettségszegése miatt alkalmazott jogkövetkezmény esetén (fegyelmi),
- a fizetési felszólítással kapcsolatos igények érvényesítésénél.

A határidőket nem érinti, ha a kollektív szerződés vagy a felek megállapodása a jogvita feloldása érdekében békéltetés lefolytatását rendeli.

A kollektív szerződésben meghatározott jogcím alapján fennálló igény érvényesítésének eltérő szabályait a kollektív szerződés meghatározhatja.

## Szótár

*egyeztető bizottság* = A kollektív munkaügyi vita intézménye. A munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet a közöttük felmerült viták feloldására egyeztető bizottságot alakít. Az egyeztető bizottság határozata ugyanolyan munkaviszonyra vonatkozó szabály, mint a kollektív szerződés vagy a munkaszerződés, illetve mint egy jogszabály.

*nyugdíjas munkavállaló* =

- az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte, és az öregségi nyugdíjhoz szükséges szolgálati idővel rendelkezik (öregségi nyugdíjra való jogosultság),
- az öregségi nyugdíjkorhatár betöltése előtt öregségi nyugdíjban részesül,
- öregségi vagy növelt összegű öregségi munkaképtelenségi járadékban részesül,
- rokkantsági ellátásban részesül,
- kormányrendelet alapján folyósított öregségi, rokkantsági nyugdíjsegélyben (nyugdíjban) részesül,
- egyházi jogi személytől egyházi, felekezeti nyugdíjban részesül.

*vezető állású munkavállaló* = Az a személy, aki a munkáltató vezetője, valamint a közvetlen irányítása alatt álló és – részben vagy egészben – helyettesítésére jogosított más munkavállaló. Továbbá az a személy, akinek a munkaszerződése vezetőre vonatkozó rendelkezések alkalmazását írja elő.

## IX. lecke

### A munkaviszony II.

#### A munkaviszony teljesítésének szabályai

##### A munkáltató köteles

- a munkavállalót a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint foglalkoztatni, a munkavégzéshez szükséges feltételeket biztosítani,
- a munkavállalónak azt a költségét megtéríteni, amely a munkaviszony teljesítésével indokoltan felmerül,
- biztosítani az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit,
- a munkába lépést megelőzően és a munkaviszony fennállása alatt rendszeres időközönként köteles ingyenesen biztosítani a munkavállaló munkaköri alkalmassági vizsgálatát.

A munkavállalót csak olyan munkakörben lehet alkalmazni, amely testi adottságaira hátrányos következményekkel nem jár. A fogyatékossgal élő személy foglalkoztatása során gondoskodni kell az ésszerű alkalmazkodás feltételeinek biztosításáról.

##### A munkavállaló köteles

- munkaideje alatt munkavégzés céljából és munkára képes állapotban a munkáltató rendelkezésére állni,
- munkáját személyesen ellátni,
- munkáját az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni,
- a munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani,
- munkatársaival együttműködni.

Tilos a munkáltató előzetes hozzájárulása nélkül harmadik személytől a munkaviszonyban végzett tevékenységére díjazást elfogadni! Hozzájárulása esetén viszont ezzel az összeggel nem csökkenthető a munkabére. (A díjazás körébe sorolandó a szolgáltatás nyújtása is.)

#### A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás

A munkáltató jogosult a munkavállalót átmenetileg – a munkaszerződés módosítása nélkül – a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál foglalkoztatni. Ennek időtartama naptári évenként összesen a 44 beosztás szerinti munkanapot vagy 352 órát azonban nem haladhatja meg.

A munkavállalót hozzájárulása nélkül nem lehet más helységben munkavégzésre kötelezni

- a várandósság megállapításától a gyermek 3 éves koráig,
- ha egyedül neveli 16 éven aluli gyermekét,
- ha legfeljebb 2 évig tartó fizetés nélküli szabadságon van, mert hozzátartozóját tartósan, személyesen gondozza,
- ha 50 %-os egészségkárosodást állapítottak meg nála.

A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás ideje alatt a munkavállaló az ellátott munkakörre előírt, de legalább a munkaszerződése szerinti alapérré jogosult.

## Utasítás megtagadása

A munkavállaló köteles megtagadni munkáltatója utasításának teljesítését, ha annak végrehajtása más személy egészségét vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné. A munkavállaló megtagadhatja az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik (8. lecke), vagy a munkavállaló saját életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné. Minden ilyen esetben a munkavállaló köteles tájékoztatni a munkáltatót. Munkavállaló az utasítása megtagadása esetén is köteles rendelkezésre állni.

A munkavállaló köteles teljesíteni még a legésszerűtlenebb munkáltatói utasítást is, de eltérhet attól, ha a munkáltatót meg akarja védeni az utasítása következtében keletkező károktól. Azonban ez a saját döntése. A másik esetkör, amikor köteles megtagadni a munkáltató utasítását, ha annak végrehajtása más személy egészségét vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné. És akkor is megtagadhatja az utasítást, ha veszélyeztetésre csak gyanakszik.

## Mentesülés a munkavégzési kötelezettség teljesítése alól

A munkavállaló mentesül a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége alól

- keresőképtelensége idejére,
- a kötelező orvosi vizsgálat, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés időtartamára,
- a véradáshoz szükséges, legalább négy órára,
- szoptatási időre,
- hozzátartozója halálakor két munkanapra,
- általános iskolai tanulmányok folytatása, vagy képzés, továbbképzés idejére
- tűzoltói szolgálat ellátásának időtartamára,
- bírósági vagy hatósági eljárásban való részvétel időtartamra,
- különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét tartamára,
- munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott tartamra
- „Felfüggesztés” hátrányos jogkövetkezmény alkalmazása esetén, legfeljebb 30 napra



## Hátrányos jogkövetkezmények alkalmazása

A munkaszerződés, a kollektív szerződés a munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegése esetére a kötelezettségzegés súlyával arányos hátrányos jogkövetkezményeket állapíthat meg (régábban ezt fegyelminek hívták).

Csak olyan, a munkaviszony feltételeit módosító hátrány állapítható meg, amely nem sérti a munkavállaló személyhez fűződő jogát és emberi méltóságát. Vagyoni hátrány esetén annak összege nem haladhatja meg a munkavállaló egy havi alaphétét. (írásban, indoklással).

Hátrányos jogkövetkezmények alkalmazásakor az azonnali hatályú felmondásra vonatkozó szabályok szerint kell eljárni. (Ha a munkáltató hátrányos jogkövetkezményt alkalmaz, erre hivatkozással nem alkalmazhat azonnali hatályú felmondást).

## A munkaidő

A munkaidő a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó idő, valamint a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység időtartama. Előkészítő vagy befejező tevékenységnek tekintünk mindent, amit a munkavállaló munkaköréhez kapcsolódóan, szokás szerint és rendszeresen, külön utasítás nélkül köteles elvégezni.

A készenléti jellegű munkakört kivéve a munkaközi szünet és a munkába járás ideje nem munkaidő. Ezért a munkaközi szünet idejét le kell dolgozni. A 22 és 06 óra közötti időszakban teljesített munkavégzés éjszakai munka. Feltételeit külön szabályok határozzák meg.

### Napi munkaidő

A jog többféle kategóriát különböztet meg. Beszélhetünk

- teljes napi munkaidőről és
- részmunkaidőről,
- beosztás szerinti napi munkaidőről és
- beosztás szerinti heti munkaidőről.

A teljes napi munkaidő 8 óra, ami a felek megállapodása alapján legfeljebb napi 12 órára emelhető, ha a munkavállaló

- készenléti jellegű munkakört lát el,
- a munkáltató vagy a tulajdonos hozzátartozója.

A felek (bizonyos esetekben külön jogszabályok alapján) megállapodhatnak az általános teljes napi munkaidőnél rövidebb teljes napi munkaidőben is, ami nem azonos a részmunkaidővel. A részmunkaidőben dolgozó munkavállaló a napi munkaidő egy részében dolgozik, munkaszerződésében a részmunkaidőről meg kell állapodni. A napi munkaidőtől eltérő rövidebb vagy hosszabb munkaidő azt jelenti, hogy az egyeztetett munkaidő lesz a munkavállaló teljes napi munkaideje. (A munkaidőt mindkét esetben nem a törvényben

rögzített munkaidőhöz, hanem az adott munkavállaló munkaszerződésében rögzített munkaidőhöz viszonyítjuk.)

### **Munkaidőkeret**

A munkáltató a munkaidőt munkaidőkeretben is meghatározhatja. A munkaidőkeretben teljesítendő munkaidőt a napi munkaidő és az általános munkarendet alapul véve kell megállapítani. Ekkor az általános munkarend szerinti munkaszüneti napot figyelmen kívül kell hagyni.

A munkaidőkeret tartama legfeljebb 4 hónap vagy 16 hét lehet, illetve legfeljebb 6 hónap vagy 26 hét

- a megszakítás nélküli,
- a több műszakos,
- az idényjellegű,
- a készenléti jellegű munkavégzés,
- vagy a közlekedési. illetve egészségügyi ágazat munkavállalói esetében

Csak kollektív szerződésben lehet 6 hónapnál több munkaidőkeretben megállapodni, de ez nem lehet több egy évnél.

### **A munkaidő-beosztás szabályai**

A munkaidő-beosztás szabályait (munkarend) a munkáltató állapítja meg.

Kötetlen a munkarend, ha a munkáltató a munkaidő beosztásának jogát a munkavállaló számára írásban átengedi. A munkarend kötetlen jellegét nem érinti, ha a munkavállaló a munkaköri feladatok egy részét – sajátos jellegüknél fogva – csak meghatározott időpontban vagy időszakban teljesítheti.

A munkáltató és a munkavállaló megállapodhatnak arról, hogy a munkavállaló a munkanapokon csak egy meghatározott időtartamot (törzsidőt) tölt a munkahelyen, a munkaidő fennmaradó részét (peremidő) maga osztja be. A számára előírt munkaidővel el kell számolnia (eltérően a kötetlen munkarendtől, ahol nincs semmiféle elszámolási kötelezettség).

Az általános munkarend értelmében a munkaidőt heti öt napra, hétfőtől péntekig kell beosztani. Munkaidőkeret alkalmazása esetén a munkaidő a hét minden napjára, vagy az egyes munkanapokra egyenlőtlenül is beosztható.

A szokásostól eltérő munkaidő-beosztást legalább hét nappal korábban és legalább egy hétre írásban kell közölni. Ennek hiányában az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó. A munkáltató az adott napra vonatkozó munkaidő-beosztást, ha gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel, legalább 4 nappal korábban módosíthatja.

### **A munkaközi szünet**

A munkaadó, ha a beosztás szerinti napi munkaidő, vagy a munkaidő-beosztástól eltérő rendkívüli munkaidő tartama a hat órát meghaladja, 20 perc munkaközi szünetet köteles biztosítani. Ha a kilenc órát is meghaladja, további 25 percet. Főszabályként ez nem a munkaidő része.

A felek megállapodása vagy kollektív szerződés a munkavállalók számára legfeljebb hatvan perc munkaközi szünetet biztosíthat. A munkaközi szünetet a munkavégzés megszakításával, legalább három, legfeljebb hat óra munkavégzést követően kell kiadni. A munkaközi szünetet a munkáltató jogosult több részletben is kiadni, de a kiadott részletnek legalább 20 perc tartamúnak lennie kell.

A köztulajdonban álló munkáltatóknál a munkaközi szünet a kollektív szerződés szerint sem lehet a napi munkaidő része, míg más munkáltatók kollektív szerződésben megállapodhatnak arról, hogy a munkaközi szünetet a munkaidő részének tekintik (tehát beleszámít a napi munkaidő tartamába).

### **A napi pihenőidő**

A munkavállaló számára a napi munka befejezése és a következő napi munkakezdés között legalább tizenegy óra egybefüggő pihenőidőt kell biztosítani. Legalább napi nyolc óra pihenőidőt kell biztosítani

- az osztott munkaidőben,
- a megszakítás nélküli,
- a több műszakos,
- az idényjellegű tevékenység keretében,
- a készenléti jellegű munkakörben.

### **Heti pihenőidő**

Minden munkavállalót hetenként két pihenő nap (48 óra) illet meg. Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a heti pihenőnapok egyenlőtlenül is beoszthatók.

A munkavállaló számára hat munkanapot követően egy pihenőnapot be kell osztani – kivéve a megszakítás nélküli, a több műszakos vagy az idényjellegű tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállalókat. A kizárólag szombat és vasárnap részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók kivételével havonta legalább egyszer a heti pihenőnapot vasárnapra kell beosztani.

Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén – az előzőekben meghatározott heti pihenőidő helyett– a munkavállalónak hetenként legalább 40 órát és egy naptári napot magába foglaló megszakítás nélküli pihenőidő is biztosítható.

### **Eltérő munkaidő-formák**

Osztott munkaidő: a munkáltató – a felek megállapodása alapján – a napi munkaidőt legfeljebb két részletbe is beoszthatja. A beosztás szerinti napi munkaidők között legalább két óra pihenőidőt kell biztosítani. Ez Magyarországon nem túl gyakori forma. Jellemzően vidéki kisebb boltokban alkalmazzák.

### Vasárnapi rendes munkaidő

- a rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál vagy munkakörben,
  - a munkaszüneti naphoz közvetlenül kapcsolódó, helyben kialakult vagy általánosan elfogadott társadalmi szokásból eredő igény alapján, vagy
  - baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető veszély megelőzése vagy elhárítása, továbbá a vagyonvédelem érdekében ,

- az idényjellegű, a megszakítás nélküli, valamint a több műszakos tevékenység keretében,
- a készenléti jellegű munkakörben,
- a kizárólag szombaton és vasárnap részmunkaidőben végezhető munkavégzés esetén,
- munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás esetén, a külföldön történő munkavégzés során írható elő.

#### Munkaszüneti napra rendes munkaidő

- a rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál vagy munkakörben, ha
  - a tevékenység igénybevételére a munkaszüneti naphoz közvetlenül kapcsolódó, helyben kialakult vagy általánosan elfogadott társadalmi szokásból eredő igény alapján,
  - baleset, elemi csapás, súlyos kár, továbbá az egészséget vagy a környezetet fenyegető veszély megelőzése vagy elhárítása, továbbá a vagyonvédelem érdekében kerül sor.
- az idényjellegű,
- a megszakítás nélküli,
- a társadalmi közszükségletet kielégítő, vagy külföldre történő szolgáltatás nyújtásához – a szolgáltatás jellegéből eredően – e napon szükséges munkavégzés esetén,
- külföldön munkát végző munkavállaló osztható be.

A munkaszüneti napra vonatkozó beosztási szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha a munkaszüneti nap vasárnapra esik, továbbá a húsvét- és a pünkösdvasárnap is.

A foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter legkésőbb a tárgyévet megelőző év október 31-ig az általános munkarendben foglalkoztatott munkavállalók munkaidő-beosztásának a munkaszüneti napok miatti változtatását évenként rendeletben szabályozza. Ennek során vasárnap nem nyilvánítható munkanappá és a változtatásnak azonos naptári hónapra

## A munkáltató tevékenysége szerint meghatározott munkavégzés

Megszakítás nélküli a munkáltató tevékenysége, ha naponta 6 óránál kevesebb időtartamban szünetel a tevékenysége, vagy évenként csak technológiai okok miatt tart meghatározott időtartamban szünetet, és

- társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatás biztosítására irányul,
- a technológiából fakadó objektív körülmények miatt gazdaságosan vagy rendeltetésszerűen másként nem folytatható.

Több műszakos a munkavégzés, ha a munkáltató működésének időtartama hetente eléri a 80 órát.

Idényjellegű a munkáltató tevékenysége, ha a munkaszervezéstől függetlenül az év valamely időszakához vagy időpontjához kötődik.

### **Rendkívüli munkaidő**

A rendkívüli munkaidőt a munkavállaló kérése esetén írásban kell elrendelni.

Rendkívüli munkaidő

- a munkaidő-beosztástól eltérő,
- a munkaidőkereten felüli munkaidő,
- az ügyelet tartama.

Rendes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló számára munkaszüneti napon rendkívüli munkaidő baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, elhárítása eseteiben rendelhető el. Teljes napi munkaidő esetén naptári évenként 250 óra rendkívüli munkaidő rendelhető el. A kollektív szerződés legfeljebb évi 300 óra rendkívüli munkaidő elrendelését írhatja elő.

### **Rendelkezésre állás**

A munkavállaló a rendes napi munkaidején felül rendelkezésre állásra kötelezhető. A munkavállaló a rendelkezésre állás tartama alatt köteles munkára képes állapotát megőrizni, és a munkáltató utasítása szerint munkát végezni.

Különbséget kell tenni a munkaidőként értékelt rendkívüli munkaidő és a munkaidőn kívüli rendelkezésre állás között, legfőképpen a díjazás miatt. A rendkívüli munkaidő a munkaidő „meghosszabbítása” (a munkaidő-beosztástól eltérő munkavégzés okán). Az ilyen munkavégzésre rendkívüli munkaidő-pótlék jár.

A munkaidőn kívüli rendelkezésre állásért készenléti vagy ügyeleti bérpótlék jár, és ha tényleges munkavégzés történik ezalatt, akkor még meg kell fizetni a rendkívüli munkavégzésre járó bérpótléket is. Négy órát meghaladó tartamú rendelkezésre állás

- a társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatás folyamatos biztosítása,
- baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető veszély megelőzése, elhárítása, továbbá
- a technológia biztonságos, rendeltetésszerű alkalmazásának fenntartása érdekében rendelhető el.

A rendelkezésre állás (ügyelet, készenlét) tartamát legalább egy héttel korábban, egy hónapra előre közölni kell. Ha a munkáltató gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel, a rendelkezésre állás tartalmát legalább 4 nappal korábban módosíthatja. Az ügyelet tartama nem haladhatja meg a huszonnégy órát, amelybe az ügyelet megkezdésének napjára beosztott rendes vagy elrendelt rendkívüli munkaidőt be kell számítani. A készenlét havi tartama a százhatvannyolc órát nem haladhatja meg, amelyet munkaidőkeret alkalmazása esetén átlagban kell figyelembe venni. Készenlét a heti pihenőnap (heti pihenőidő) tartamára havonta legfeljebb négy alkalommal rendelhető el.

### **Eltérési lehetőségek meghatározott munkavállalói csoportok esetében**

A munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályokat meghatározott eltérésekkel kell alkalmazni

- a várandósság megállapításától a gyermek hároméves koráig,
- a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló esetén gyermeke hároméves koráig,
- meghatározott egészségkárosító kockázat fennállásakor.

Ezekben az esetekben egyenlőtlen munkaidő-beosztás csak a munkavállaló hozzájárulásával alkalmazható, a heti pihenőnapok egyenlőtlenül nem oszthatók be, rendkívüli munkaidő vagy készenlét nem rendelhető el.

A munkavállaló nő várandósságának megállapításától gyermeke hároméves koráig, gyermekét egyedül nevelő munkavállaló gyermeke hároméves koráig nem osztható be éjszakai munkára.

## Szabadság

### Éves rendes szabadság

A munkavállalónak a munkában eltöltött idő alapján naptári évenként szabadság jár, amely alap- és pótszabadságból áll. Munkában töltött időnek minősül

- a munkaidő-beosztás alapján történő munkavégzési kötelezettség alóli entesülés,
- a szabadság, a szülési szabadság,
- a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság első hat hónapja,
- a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés három hónapot meg nem haladó,
- a munkavégzés alóli mentesülés időtartama.

Az alapszabadság húsz munkanap. Pótszabadság a munkavállaló kora szerint jár:

- huszonötödik életévétől egy,
- huszonnyolcadik életévétől kettő,
- harmincegyedik életévétől három,
- harmincharmadik életévétől négy,
- harmincötödik életévétől öt,
- harminchetedik életévétől hat,
- harminckilencedik életévétől hét,
- negyvenegyedik életévétől nyolc,
- negyvenharmadik életévétől kilenc,
- negyvenötödik életévétől tíz munkanap.

És pótszabadság jár a munkavállalónak a gyermekek tizenhat éves koráig:

- egy gyermeke után kettő,
- két gyermeke után négy,
- kettőnél több gyermeke után összesen hét munkanap.

A szülői pótszabadság két munkanappal nő, ha a gyermek fogyatékos.

Az apának is jár pótszabadság gyermeke születése esetén, de legkésőbb a születést követő második hónap végéig öt, ikergyermekek születése esetén hét munkanap. Ezeket a kérésének megfelelő időpontban kell kiadni. A szabadság akkor is jár, ha a gyermek halva születik vagy meghal.

Föld alatti vagy ionizáló sugárzásnak kitett munkahelyen naponta legalább három órát dolgozó munkavállalónak évenként öt munkanap pótszabadság jár.

Megváltozott munkaképességű, fogyatékosági támogatásra vagy vakok személyi járadékára jogosult munkavállalónak évenként öt munkanap pótszabadság jár.

A szabadságot – a munkavállaló előzetes meghallgatása után – a munkáltató adja ki. Évente 7 munkanap szabadságot – a munkaviszony első három hónapját kivéve – legfeljebb két részletben a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban. Eltérő megállapodás hiányában a munkanap szabadság időtartama el kell, hogy érje az összefüggő 14 napot.

A szabadságot esedékességének évében kell kiadni. A feleknek erre vonatkozó igényüket legalább tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt be kell jelenteniük. A szabadságot, ha a munkaviszony október 1-jén vagy azt követően kezdődött, a munkáltató az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki. Az esedékesség évében kell kiadottnak tekinteni a szabadságot, ha igénybevétele az esedékesség évében megkezdődik, és a következő évben kiadott része nem haladja meg az 5 munkanapot. A munkaviszony megszűnésekor, ha a munkáltató az arányos szabadságot nem adta ki, azt meg kell váltani.

A munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek, vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén a szabadság kiadásának közölt időpontját módosíthatja, a munkavállaló már megkezdett szabadságát megszakíthatja.

A szabadságot a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokra kell kiadni. Munkaidő-beosztás hiányában az általános munkarend és a napi munkaidő figyelembe vételével. A napi munkaidő mértékétől eltérő munkaidő-beosztás esetén a munkavállaló a szabadság kiadása során a beosztással azonos tartamra mentesül munkavégzési kötelezettsége alól, a kiadott szabadságot ezzel egyező óraszámban kell elszámolni és nyilvántartani.

### **Betegszabadság**

A munkáltató a betegség miatti keresőképtelenség tartamára naptári évenként 15 munkanap betegszabadságot ad ki a munkavállaló számára. Év közben kezdődő munkaviszony esetén a munkavállaló a betegszabadság arányos részére jogosult. Ha a munkavállaló a munkaszüneti nap miatt mentesülne a munkavégzési kötelezettsége alól, ezt a napot munkanapként kell figyelembe venni. A betegszabadság idejére a távolléti díj 70 %-a jár.

A társadalombiztosítási szabályok szerinti üzemi baleset és foglalkozási betegség miatti keresőképtelenség, valamint a várandósság miatti keresőképtelenség tartamára nem jár betegszabadság.

### **Gyermek születése és gyermek gondozása esetén járó szabadság**

Az anya egybefüggő 24 hét szülési szabadságra jogosult, örökbefogadás esetén is. A szülési szabadságot – eltérő megállapodás hiányában – úgy kell kiadni, hogy legfeljebb négy hét a szülés várható időpontja elé essen.

A munkavállaló gyermeke harmadik életéve betöltéséig – a gyermek gondozása céljából – fizetés nélküli szabadságra jogosult, amelyet kérésének megfelelő időpontban kell kiadni. Gyermekgondozás céljából fizetés nélküli szabadságot a gyermek 3 éves koráig lehet igénybe venni, illetve egészen addig, míg a gyermek után gyermekgondozási segély (gyes) jár, azaz legfeljebb a gyermek 10 éves koráig.

A gyermekgondozás idejéből csak az első 6 hónapra jár a fizetett (rendes szabadság), mivel a jogalkotó a fizetés nélküli szabadság idejét nem tekinti munkában töltött időnek.

#### **Egyéb fizetés nélküli szabadságok**

A munkavállalónak hozzátartozója tartós – 30 napot meghaladó – ápolása céljából, az ápolás idejére, de legfeljebb két évre fizetés nélkülszabadság jár. A tartós ápolást és annak indokoltságát az ápolásra szoruló személy kezelőorvosa igazolja.

A munkavállalónak fizetés nélküli szabadság jár a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés tartamára is.

A munkavállaló a fizetés nélküli szabadság igénybevételét legalább 15 nappal korábban írásban köteles bejelenteni.



## Szótár

*ügyelet* = Az a rendelkezésre állási idő, amely alatt a munkavállaló a munkáltató által megjelölt munkavállaló a munkáltató által megjelölt munkahelyen köteles tartózkodni, és ott munkát végezni, ha kell. Az ügyelet alatti munkavégzést szokták mérni, de gyakoribb, hogy az ügyelet alatt teljes a munkavégzés (pl. diszpécseres esetében).

*készenlét* = Az a rendelkezésre állási idő, amikor a munkavállaló a tartózkodási helyét maga határozza meg oly módon, hogy a munkáltató utasítása esetén haladéktalanul rendelkezésre tud állni.

*készenléti jellegű munkakör* = Ha a munkavállaló feladatainak jellege miatt a rendes munkaidő legalább egyharmadában munkavégzés nélkül áll a munkáltató rendelkezésére. Vagy ha a munkavégzés – különös tekintettel a munkakör sajátosságára, a munkavégzés feltételeire – a munkavállaló számára az általánoshoz képest lényegesen alacsonyabb igénybevétellel jár.

*munkáltató hozzátartozója* = a házastárs, az egyeneságbeli rokon, az örökbefogadott, a mostoha és nevelt gyermek, az örökbefogadó-, a mostoha- és nevelőszülő, a testvér, az élettárs, az egyeneságbeli rokon házastársa, a házastárs egyeneságbeli rokona és testvére, és a testvér házastársa.

# X. lecke

## A munka díjazása

### A munkabér

A munkaszerződés kötelező tartalmi eleme az alpbérben történő megállapodás. Az alpbér minden esetben időbért jelent, azaz meghatározott tartamú (óra, nap, hét, hónap) munkavégzésért jár a munkavállalónak, és nem az elért teljesítményért. Ez nem azt jelenti, hogy a munkáltató csak időbért alkalmazhat. Meghatározhatja a munkavállaló bérét teljesítménybérként, vagy alkalmazhat időbért teljesítménybérrel kombinálva. Ez utóbbi esetben a munkabér időbér része nem lehet kevesebb, mint a hatályos jogszabályok szerint járó legkisebb munkabér vagy garantált bérminimum.

#### **A legkisebb munkabér (vagy másként: minimálbér)**

A kötelező legkisebb munkabér és a garantált bérminimum összegét és hatályát a Kormány rendeletben állapítja meg. Megállapításánál figyelembe kell venni a munkakör ellátásához szükséges követelményeket, a munkaerőpiac jellemzőit, a nemzetgazdaság helyzetét, a nemzetgazdasági ágazatok, földrajzi területek munkaerő-piaci sajátosságait, és évenként felül kell vizsgálni. A Kormány a munkavállalók egyes csoportjaira eltérő összegű kötelező legkisebb munkabért állapíthat meg. Minimálbér 2018-ban:

430/2016. (XII.15.) Korm. rendelet 2. § (1) bekezdés b) pont

Havi bér Ft/hó	138.000 Ft
Heti bér Ft/hét	31.730 Ft
Napi bér Ft/nap	6.350 Ft
Órabér Ft/óra	794 Ft

Az évente megállapított minimálbér a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló részére megállapított alpbér legkisebb összege teljes munkaidő teljesítése esetén.

#### **Garantált bérminimum**

Az Mt. szerint lehetőség van a munkavállalók egyes csoportjaira eltérő összegű kötelező legkisebb munkabért megállapítani. A legalább középfokú iskolai végzettséget, illetve középfokú szakképzettséget igénylő munkakörben foglalkoztatott munkavállaló garantált bérminimuma a teljes munkaidő teljesítése esetén 2018-ban:

430/2016. (XII.15.) Korm. rendelet 2. § (2) bekezdés b) pont

Havi bér Ft/hó	180.500 Ft
Heti bér Ft/hét	41.500 Ft
Napi bér Ft/nap	8.300 Ft
Órabér Ft/óra	1.038 Ft

#### **Alpbér**

A munkavállaló munkaszerződésében alpbérként legalább a kötelező legkisebb munkabért kell meghatározni, amit időbérként kell megállapítani.

Több bérelem az alapbér meghatározott részéhez kötődik. Például a bérpótlékokat az alapbér egy órára jutó összegének meghatározásával számítjuk ki. Havi alapbér esetén az egy órára járó alapbér meghatározása során a havi alapbér összegét osztani kell

- az általános teljes napi munkaidő esetén 174 órával,
- az általánostól eltérő teljes napi vagy részmunkaidő esetén a 174 óra időarányos részével.

### **Teljesítménybér**

Teljesítménybér az a munkabér, amely a munkavállalót a kizárólag számára előre meghatározott teljesítménykövetelmény alapján illeti meg. A munkabért kizárólag teljesítménybérben, illetve az idő- és teljesítménybérben meghatározni csak a munkaszerződésben foglalt megállapodás esetén lehet. A kizárólag teljesítménybérrel díjazott munkavállaló esetén legalább az alapbér felét elérő garantált bér megállapítása is kötelező.

Teljesítménybér esetén a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalónak a teljesítménykövetelmények 100 %-os, a teljes munkaidő teljesítése esetén havonta a

- kötelező legkisebb összeg, vagy
- garantált bérminimum összege fizetendő.

### **Bérpótlék**

Bérpótlék a munkavállalót a rendes munkaidőre járó munkabérén felül illeti meg. A bérpótlék számítási alapja – eltérő megállapodás hiányában – a munkavállaló egy órára jutó alapbére. Fontos tudni, hogy a bérpótlékokra vonatkozó szabályoktól egyéni megállapodásban, kollektív szerződésben is el lehet térni, kollektív szerződésben akár a munkavállalók hátrányára is.

A munkavállalónak ötven százalék bérpótlék vagy - munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása alapján - szabadidő jár

- a napi munkaidőt meghaladóan elrendelt rendkívüli munkaidőben,
- a munkaidő-kereten felül,
- az elszámolási időszakon felül végzett munka esetén.

A szabadidő nem lehet kevesebb az elrendelt rendkívüli munkaidő vagy a végzett munka tartamánál. Erre az alapbér arányos része jár.

A szabadidőt (heti pihenőidőt) legkésőbb

- az elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzést követő hónapban,
- munkaidőkeret alkalmazása esetén legkésőbb a munkaidőkeret vagy elszámolási időszak végéig ki kell adni.

Ettől eltérően a felek megállapodása alapján a szabadidőt legkésőbb a tárgyévet követő év december harmincegyedik napjáig kell kiadni.

### **Vasárnapi pótlék**

Vasárnapi munkavégzés esetén 50% bérpótlék jár, ha munkavállaló a rendes munkaidőben történő munkavégzésre kizárólag a

- a több műszakos tevékenység keretében,
- készenléti jellegű munkakörben,

- a kereskedelemről szóló törvény hatálya alá tartozó, valamint kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységet folytató munkáltatónál meghatározott feltételek alapján kötelezhető,
- rendkívüli munkaidőre,
- ha a munkavállaló rendes munkaidőben történő munkavégzésre egyébként nem lenne kötelezhető,
- a rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál vagy munkakörben, ha
  - a tevékenység a munkaszüneti naphoz közvetlenül kapcsolódó, helyben kialakult vagy általánosan elfogadott társadalmi szokásból ered,
  - baleset, elemi csapás, súlyos kár, továbbá az egészséget vagy a környezetet fenyegető veszély megelőzésére vagy elhárítására, továbbá vagyonvédelem érdekében kerül sor.

Munkaszüneti napon rendes munkaidőben munkát végző munkavállaló pótléka 100 %. Húsvét- vagy pünkösdvasárnap, továbbá a vasárnapra eső munkaszüneti napokon történő munkavégzés esetén is ennyi a pótlék. (Ha munkaszüneti napon rendkívüli munkaidőben kerül sor munkavégzésre, a munkavállalót a rendkívüli munkaidőre járó pótlék is megilleti. Továbbá, ha műszakpótlékra, vagy éjszakai pótléokra is jogosult, munkaszüneti napon végzett munkáért jogosult ezekre a pótlékokra is)

### **Műszakpótlék**

Több műszakos tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállalónak a 18 és 06 óra közötti időben munkájáért 30 % bérpótlék (műszakpótlék) jár.

### **Éjszakai pótlék**

Éjszakai munkavégzés esetén, ha ennek tartama az egy órát meghaladja, a munkavállalónak 15 % bérpótlék jár (kivéve, ha a munkavállaló műszakpótlékra jogosult)

### **Készenlét, ügyelet**

A készenlét, illetve az ügyelet alatti tényleges munkavégzés mindenképpen a munkaidő-beosztástól eltérő munkavégzés, így ez rendkívüli munkaidőnek minősül. Ezért a munkavállaló számára rendkívüli munkavégzés ellenértéke fizetendő. Készenlét esetén 20, ügyelet esetén 40 % bérpótlék jár. Amennyiben az ügyelet alatt teljesített tényleges munkavégzés tartama nem mérhető, úgy a munkavállaló beosztás szerinti napi munkaidejébe az ügyelet teljes tartamát be kell számítani.

### **Heti pihenőnapon végzett munka díjazása**

Ha a munka a munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapon van, rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén 100 % bérpótlék jár. A bérpótlék mértéke 50 %, ha a munkáltató másik heti pihenőnapot (heti pihenőidőt) biztosít.

### **Alapbérbe foglalt bérpótlék, pótlékátalány**

A felek megállapodhatnak a vasárnapi, a munkaszüneti, az éjszakai és a rendkívül munkaidőre járó pótlékokat is magába foglaló alapbérben. (Ilyen esetben nem jár bérpótlék.) De érvényes ez a szabály bármely bérpótlék esetében is. E megállapodás alapján az átalány összege havonta állandó, és nem változhat az alapján, hogy a munkavállaló hány bérpótlékra egyébként jogosító időszakban volt munkavégzésre beosztva.

Készenlét és ügyelet esetén olyan átalányról is meg lehet állapodni, amely nem csak a készenléti és az ügyeleti pótlékot foglalja magában, hanem a készenlét és az ügyelet ideje alatt végzett munka díjazását, valamint a bérpótlékot is.

### **Díjazás munkavégzés nélkül**

A munkavállalót, ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének munkaidőben nem tesz eleget (állásidő) – az elháríthatatlan külső okot kivéve – alapbér illeti meg.

Ha a munkáltató hozzájárulása alapján a munkavállaló mentesül a munkavégzés alól, a kiesett munkaidőre díjazás illeti meg.

A munkavállalót távolléti díj illeti meg

- a szabadság tartamára,
- a munkavégzés alóli mentesülés meghatározott eseteiben (pl. kötelező orvosi vizsgálat, véradás, hozzátartozó halála),
- ha a munkavállalót tanúként hallgatják meg.

### **A munkabér védelme**

A munkabért – külföldön történő munkavégzés vagy jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – forintban kell megállapítani és kifizetni. A munkabért utalvány vagy fizetőeszköz helyettesítésére szolgáló más formában kifizetni nem lehet. A munkabért készpénzben vagy a munkavállaló által meghatározott bankszámlára utalással kell kifizetni.

A munkabér bankszámlára utalással történő kifizetése esetén a munkáltatónak úgy kell eljárnia, hogy a munkavállaló munkabérével a bérfizetési napon rendelkezhessen (ez költséget nem okozhat a munkavállalónak)

A munkabért – eltérő megállapodás hiányában – utólag, legalább havonta egy alkalommal kell elszámolni. A kifizetett munkabér elszámolásáról a tárgyhónapot követő hónap 10. napjáig írásbeli tájékoztatást kell adni. A tájékoztatásnak olyannak kell lennie, hogy a munkavállaló az elszámolás helyességét, a levonások jogcímét és összegét ellenőrizni tudja.

A munkaidőkeret lejártakor a munkavállaló munkabérért az általános munkarend és a napi munkaidő, valamint a teljesített munkaidő alapulvételével el kell számolni a lejáratot követő húsz napon belül.

A kizárólag teljesítménybérrel díjazott munkavállaló esetében, ha a részére járó munkabér vagy annak része csak egy hónapnál hosszabb idő után állapítható meg, a munkabért ennek megfelelő időpontban kell kifizetni. Az alapbér felének megfelelő összegű előleget – legalább havonta – fizetni kell.

### **Levonás a munkabérből**

A munkabérből való levonásnak jogszabály vagy végrehajtható határozat alapján van lehetősége. A munkáltató követelését a munkabérből levonhatja

- a munkavállaló hozzájárulása alapján a levonás mentes munkabérrészig, vagy
- ha az előlegnyújtásból ered.

A levonás mentes munkabérrész a munkabér azon része, amely a személyi jövedelemadó (adóelőleg), az egészségbiztosítási és nyugdíjjárulék (összesen 33.5 %) levonása után marad. Minden egyéb ebből az összegből vonható le. Ennek során a bírói végrehajtási törvény (Végrehajtás munkabérré és egyéb járandóságra) szabályai szerint kell eljárni.

## Költségtérítés

Az általános szabályokon túl, ha a munkavállaló mozgáskorlátozottsága, súlyos fogyatékosága miatt nem képes közösségi közlekedést igénybe venni, utazási költségtérítésre jogosult. Ideértve azt az esetet is, ha a munkavállaló munkába járását hozzátartozó biztosítja. A munkavállalónak a költségtérítés igénybevételéhez nyilatkoznia kell a lakóhelyéről és a tartózkodási helyéről, valamint arról, hogy a napi munkába járás a lakóhelyéről vagy a tartózkodási helyéről történik-e.

2018-tól a 39/2010. (II. 26.) Korm. rendelet alapján a költségtérítés felső határa havonta 36.190 Ft. A költségtérítés akkor jár, ha a munkavállaló helyközi (távolsági) utazással, illetve átutazás céljából helyi közösségi közlekedéssel jár munkába. A tömegközlekedési eszközt igénybe vevő munkavállalók utazási bérletének legalább 86 %-át téríti meg havonta a munkáltató.

A munkába járás költségtérítése címén meghatározott összeg 60 %-a akkor jár a munkavállalónak, ha

- a munkavállaló lakóhelye vagy tartózkodási helye, valamint a munkavégzés helye között nincsen közösségi közlekedés,
- a munkavállaló munkarendje miatt nem, vagy csak hosszú várakozással tudja igénybe venni a közösségi közlekedést,
- ha a munkavállaló mozgáskorlátozottsága, illetve súlyos fogyatékosága miatt nem képes közösségi közlekedést igénybe venni, ideértve azt az esetet is, ha a munkavállaló munkába járását hozzátartozója biztosítja. Ebben az esetben a munkavállalónak
  - a munkában töltött napokra a munkahely és a lakó- vagy tartózkodási hely között és/vagy
  - hazautazásra a munkahely és a lakóhely között közforgalmi úton mért oda-vissza távolság figyelembevételével kilométerenként 15 Ft-ot lehet elszámolni.

## A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatására vonatkozó néhány fontos szabály

A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása nem jelent az érintettek számára tartós megélhetést. Egyrészt azért, mert az őket foglalkoztató munkáltatók 2014-től legfeljebb három évre kötnek támogatási szerződést az állammal, másrészt az ilyen munkáltatók elvesztették védett" jellegüket. Ugyanis más gazdasági szervezetek is foglalkoztathatnak megváltozott munkaképességű munkavállalókat.

Mindezek miatt a munkáltatók már nem határozatlan időre tervezik a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatását. Többnyire a három évre igényelhető támogatásokhoz igazodva legfeljebb három évre szóló munkaszerződést kötnek. A már határozatlan idejű munkaviszonyban foglalkoztatottak háromévenként kénytelenek átélni azt a traumát, hogy a munkáltatójuk megkapja-e a következő 3 évre az állami támogatást, és lesz-e munkahelyük.

A megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXCI. törvényben meghatározott fogalmak igazítanak el arról, hogy ki milyen kategóriába tartozik, és hogy az adott kategóriában van-e lehetősége a kapott ellátás mellett – elsősorban munkaviszonyból származó – jövedelem megszerzésére anélkül, hogy elvesztené az ellátást, illetve, hogy azt felfüggesztenék.

## Megváltozott munkaképességű személy ellátása melletti munkával szerezhető kereset 2018-ban

A rokkantsági, kivételes rokkantsági vagy rehabilitációs ellátást meg kell szüntetni, ha az ellátásban részesülő keresőtevékenységet folytat, és jövedelme három egymást követő hónapon keresztül meghaladja a minimálbér 150 százalékát, 2018-ban a 138.000 Ft-ra emelkedett minimálbér másfélszeresét, azaz a 207.000 Ft-ot. Lényeges, hogy csak akkor kell az ellátást megszüntetni, ha három egymást követő hónap mindegyikében magasabb a kereset, mint a fent megjelölt összeg.

A rokkantsági, a kivételes rokkantsági és a rehabilitációs ellátásban részesülő személy keresőtevékenysége ideje alatt táppénzre vagy baleseti táppénzre jogosult. Ennek folyósítása a megváltozott munkaképessége miatt kapott ellátását, arra való jogosultságát nem érinti.

# Negyedik tanegység

## *XI. lecke*

### Önéletrajz és motivációs levél

#### Általános tudnivalók

Ebben a leckében az álláspályázatok elkészítésével/összeállításával és az álláskeresés csatornáival és az ezekhez kapcsolódó gyakorlati tudnivalókkal foglalkozunk.

Az állás vagy munkakeresés valójában szaktudásunk és képességeink értékesítési folyamata. Ezért e folyamat egyes elemei megfeleltethetők a termékértékesítés folyamatelemeinek. A jó munkahely megtalálása még a manapság érzékelhető nagyobb kínálat ellenére is komoly időráfordítást igénylő, akár teljes munkaidőnek megfelelő napi elfoglaltságot jelent.

Minden álláskeresőnek azt kell elérnie, hogy kitűnjön valamivel a sok jelentkező közül. Ehhez elegendő időt kell szánnia annak átgondolására, megfogalmazására, hogy a meghirdetett feladatokhoz — a szakmai tapasztalat mellett — milyen tulajdonságokkal rendelkező embert keres a munkáltató. Ha úgy érzi, illenek rá az elvárt karakterjegyek, akkor ezt a CV-ben hangsúlyozni kell. Ebből következően minden álláspályázatra át kell írni az önéletrajzt a pozíció kívánalmainak megfelelő szakismeretek, személyes jellemzők kihangsúlyozásával.

Azt is fel kell mérnie, hogy egy ilyen ember miként cselekszik, miként működik a napi munka során. Ezt a viselkedést kell sugallnia az írásos bemutatkozás és a személyes találkozás/interjú során is.

#### **Az álláspályázat elemei:**

- önéletrajz (1. sz. melléklet)
- fénykép
- motivációs levél/kísérő levél (2. sz. melléklet)
- referenciák
- bizonyítvány másolatok (főleg államigazgatásban)
- megpályázott pozícióra vonatkozó célok, elképzelések (államigazgatási és felsővezetői pozíciókhoz) (3. sz. melléklet)
- erkölcsi bizonyítvány (főleg államigazgatásban)

#### **Milyen információk szükségesek az önéletrajz megírásához?**

- karriercél
- iskolai végzettség (tanfolyamok)
- munkahelyek (a felsorolás időrendje fordított)



- a megpályázott munkakörhöz kötődő
  - képességek
  - személyes tulajdonságok
- egyéb személyes megjegyzések
  - hobbi
  - érdeklődési területek

Fontos, hogy az önéletrajz adatai pontosak és a valóságnak megfelelőek legyenek, a „tupírozás” az interjún igen hamar kiderülhet.

## Az önéletrajz tartalmi és formai követelményei

### Tartalmi követelmények:

- személyes adatok (név, cím, e-mail, telefonszám),
- egy tömör összefoglaló mondat a karriercélról, arról, hogy milyen állásokat keres,
- korábbi munkahelyeinek részletes és pontos felsorolása,
- végzettségek, képesítések összefoglalása (iskolák, tanfolyamok, továbbképzések),
- készséglista, idegen nyelvek ismerete és foka,
- különféle jogosítványok és bizonyítványok,
- szakmai, tudományos szervezetekhez való tartozás, az abban betöltött funkció,
- különleges tényezők, amelyek befolyásolhatják a megpályázott munkakör betöltését.

(A legfontosabb kérdés, amit a munkahelyek rész felsorolásának meg kell válaszolnia az, hogy “Hogyan járult hozzá cége sikeréhez?” A potenciális munkáltatót az érdekli, mit tud értük, a cégért tenni)

A fenti sorrend betartását javasoljuk az önéletrajz tartalmi részének kifejtésekor.

### Formai követelmények:

- korszerű, hivatalos dokumentumhoz megfelelő betűtípus; áttekinthető tagolás,
- minden gondolati egység külön bekezdésbe kerüljön,
- következetes legyen a formátum használata,
- emelje ki a fontosabb részeket,
- rövid mondatokban fogalmazza meg mondanivalóját,
- használjon felsorolásokat,
- kerülje a hosszú, bonyolult kifejezéseket,
- ügyeljen a helyesírásra (nézesse át egy ismerőssel).

### Tipikus hibák:

- információ dőmping,

- túl sok munkakör - túl rövid ideig,
- „lyukas” önéletrajz,
- zavaros önéletrajz,
- ellenőrizetlen helyesírás,
- eredmények helyett munkaköri leírás,
- nem a megpályázott pozícióra igazított önéletrajz.

Senki nem kíváncsi egy négyoldalas önéletrajzra, és így nem is fogja elolvasni azt. Talán az egyik leggyakrabban elkövetett hiba: az álláskeresők nagy többsége minden addig általa betöltött pozícióhoz csakis és kizárólag a munkaköri feladatokat írja le, de egy szót sem "veszteget" az elért eredményekre, illetve azokra a konkrét tennivalókra, amikben gyakorlatot szerzett.

## A motivációs levél

A jelenlegi gyakorlat szerint a munkáltatók és az állásközvetítők jelentős része főleg felsőfokú végzettséget igénylő pozíciókhoz kér motivációs levelet. Ez ritkábban önálló, mellékelt dokumentum formájában jelenik meg, gyakrabban az e-mail tölti be ezt a funkciót. Ehhez csatolják az önéletrajzot és a pályázatban meghatározott többi dokumentumot.

A motivációs levél célja, hogy felkeltse a munkáltató figyelmét írója iránt. Azt az üzenetet kell közvetítenie olvasója felé, hogy a pályázó elkötelezetten, lelkesen, eredményesen tud dolgozni, és motivált az adott állás betöltésére. Fontos, hogy a levél legyen könnyen áttekinthető, egyéni hangvétellű, és ne legyen az önéletrajz „másolata”. Mielőtt írni kezdi a levelet, üljön le, szánjon rá időt, és gondolja végig, hogy a fenti cél elérése érdekében mit érdemes a levélben leírnia. Gondolja át, hogy az adott munkáltató milyen szempontok alapján választhatja ki leendő munkatársát, milyen szakértelmet, tulajdonságokat, magatartást vár el. Minden motivációs levelet egyedi módon, az adott munkakörhöz és vállalathoz igazítottan fogalmazzanak meg.

### A motivációs levél tartalma

- A megpályázott munkakör megnevezése (és hivatkozási száma) mellett, jelölje meg a levélben azt is, hogy honnan szerzett tudomást az álláslehetőségről.
- Fogalmazza meg, hogy miért szeretne az adott cég adott munkakörében dolgozni.
- Írja le, hogy ön szerint milyen szempontok alapján alkalmas az állás betöltésére.
- Erősségei felsorolásakor minden olyan tulajdonságát jelölje meg, amelyet saját maga szükségesnek tart az állás betöltéséhez.
- Fogalmazza meg röviden a céljait, és igyekezzen segíteni az olvasót (a HR szakembert vagy a szakterületi vezetőt) annak megértésében, hogy ezek a célok miként egyeztethetők össze a vállalat céljaival. Amennyiben a munka jellege nem követeli meg, akkor ez a rész nyugodtan elhagyható. Itt tudja

közölni azt is, mikortól tudna munkába állni abban az esetben, ha sikerül megállapodásra jutni.

- Mutassa meg, hogy ismeri a céget. Próbáljon meg úgy „nyitni” az első mondatban, hogy a címzett tovább akarja olvasni. Ha sikerül valahogy becsempésznie a bevezetőbe egy nem mindenki számára ismert tényt vagy hírt a vállalattal kapcsolatban, az biztosan felkelti a figyelmet. Az olvasó látja, hogy ön utána járt, milyen céghez jelentkezik.
- A záró bekezdésben kérjen időpontot személyes találkozóra.

### **A motivációs levél formája**

- A levél fél- max. egy oldal terjedelmű legyen.
- A megszólítás lehetőség szerint legyen névre szóló (igyekezzen megtudni, ki az illetékes, mi a beosztása). Ügyeljen a név és a beosztás pontos leírására, a hibátlan helyesírára.
- Mondanivalóját saját szavaival, szófordulataival fogalmazza meg, kerülje az olyan közhelyes megfogalmazásokat, mint a jó kommunikációs készség, csapatjátékos, jó problémamegoldó képesség.
- Legyen őszinte, hiteles, egyéni, említse meg konkrét eredményeket.
- Fogalmazzon pozitívan, koncentráljon erősségeire, gondolja végig, miben tudhat ön többre - ami a cég hasznára válhat -, mint a többi pályázó.
- Írjon arról, milyen tulajdonságait tudja a cég hasznosítani.
- A levél hangneme legyen pozitív.
- Fogalmazzon egyszerűen, röviden.

## Mellékletek

1. sz. melléklet - Önéletrajz

### Szakmai önéletrajz

#### Személyes adatok

Nagy Natália

Mobil +36 20 123 4567

E-mail: nagynati@gmail.com

#### Karriercélok

Pénzügyi ügyintézői, ügyviteli feladatkört kívánok betölteni kis- és középvállalati szektorban

#### Szakmai tapasztalat

2004. 09 – 2010. 11. Intertrade Kereskedelmi és Szolgáltató Kft., Szombathely

##### **Pénzügyi ügyintéző**

Feladataim:

Pénzügyi bizonylatokat érkeztettem, ellenőriztem, számláztam, előkészítettem utalásra a fizetendő számlákat, behajtottam a kintlévőségeket. Kapcsolatot tartottam banki ügyintézőkkel, rendszereztem a bizonylatokat a külső könyvelésnek.

1997– 2004 Gulyás Kft., Székesfehérvár

##### **Pénzügyi ügyintéző**

Feladataim:

Kimenő és bejövő számlák minden tennivalóját intéztem a számlakészítéstől az ellenőrzésen, jóváhagyatáson keresztül az utalásig és a kintlévőségek kezeléséig .

1996 – 1997 Csemege Julius Meinl Rt., Budapest

##### **Pénzügyi asszisztens**

Feladataim:

Rögzítettem a beérkező számlákat, s a pénzügyi vezető útmutatása alapján adatszolgáltatásokat készítettem a kintlévőségekről lejáratí idő szerinti bontásban.

#### Tanulmányok

1993 – 1995 OKTÁV: Pénzügyi-számviteli ügyintéző képzés

1989 – 1993 Bródy Imre Gimnázium és Szakközépiskola, Ajka: érettségi

#### Egyéni készségek és kompetenciák

Nyelvismeret

Angol: alapfok

#### Társas és szervezési készségek

Szeretek csapatban dolgozni. Vezetőim céltudatos, gyorsan, mégis precízen dolgozó, megbízható és felelősségtudatos munkatársként ismertek meg.

Gyors felfogó- és alkalmazkodó képességemet kihasználva könnyen el tudtam fogadtatni magam távoli, új munkakörnyezetben is.

#### Számítógép felhasználói készségek

MS Office programok és az internet aktív használója vagyok,  
a Libra ügyviteli és a Verk vállalatirányítási programot (a felhasználói tanfolyamok elvégzése óta) munkámban folyamatosan használom.

#### Egyéb

1994 óta rendelkezem B kategóriás járművezetői engedéllyel.

## Motivációs levél

kvarga@profession.hu  
Varga Károly  
HR menedzser részére

Tisztelt Varga Károly Úr!

A profession.hu weboldalán közzétett P7758-as számú pénzügyi ügyintézői álláshirdetésre küldöm jelentkezésemet, s csatolom magyar nyelvű önéletrajzomat.

Eddigi pályám során mindvégig olyan feladatokat végeztem, amelyek a meghirdetett pozícióban szükségesek. Az önéletrajzomban leírt feladatok mellett jelenlegi cégnél gyakran helyettesítettem főnökömet, s így egy pénzügyi részleg működéséről teljes körű áttekintéssel rendelkezem.

A meghirdetett feladatkörben, úgy vélem, hasznosítani tudom eddigi tapasztalataimat, s mivel Önök is a Libra szoftvert használják, munkába lépésemkor betanulás nélkül képes leszek ügyviteli programjukat gyakorlottan használni, annál is inkább, mivel mostani cégnél a rendszer bevezetésekor kiemelt felhasználó voltam.

Tanulmányaimat jeles eredménnyel zártam, s azóta is kihasználtam a cégeknél adódó továbbképzési lehetőségeket. Az álláshirdetésben jelzett továbbképzéseken is szívesen részt veszek.

Kérem, biztosítson nekem lehetőséget arra, hogy egy személyes találkozás alkalmával győzhessem meg Önöket rátermettségemről.

Üdvözlettel  
Nagy Natália  
+36 20 123 4567

## XII. lecke

### Az Álláskeresés Csatornái

#### Csatornák

A gyakorlat azt mutatja, hogy az álláskeresők az alábbi csatornákat használják munkahelykeresésre:

- személyes kapcsolatok
- nyomtatott média
- állásközvetítő cégek
- magyar és külföldi internetes állásportálok
- a munkaügyi központok utóda, a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat (NFSZ)
- kiválasztott cégek direkt megkeresése és cégek honlapjain található állásajánlatok böngészése
- saját hirdetés ingyenes feladása
- közösségi oldalak, internetes álláskereső fórumok, blogok
- szakmai rendezvények, hagyományos és vizuális állásbörzék

#### Személyes kapcsolatok, kapcsolatépítés

Statisztikai adatok bizonyítják, hogy a legtöbb lehetőséget személyes kapcsolataink révén kapjuk. Érdeemes tehát végiggondolni, az alábbiak közül ki(k)hez érdemes fordulnunk.

családtagok	volt munkatársak	klubtársak
rokonok	korábbi főnökök	sporttársak
barátok	régi iskolatársak	egyházi közösség
	volt tanárok	közösségi média

#### A kapcsolat építésének lépései

- Rendezze sorba a fenti személyeket és intézményeket aszerint, hogy melyikük milyen mértékben tudna az ön segítségére lenni. Először a szakterületén dolgozó emberekre gondoljon, majd azokra, akik sok emberrel kerülnek kapcsolatba.
- Legyen tisztában azzal, hogy mik a céljai, és ezt mondja el valamennyi, a fenti listán szereplő személynek.
- Céljai, igényei legyenek reálisak. Ne várja, hogy azonnal munkát ajánlanak önnek (bár ez is megtörténhet). Érdeklődjön, szerezzen minél több információt, tudassa ismerőseivel, hogy munkát keres.
- Szükség esetére gyűjtsön össze ajánlásokat (ajánlóját ne nevezze meg anélkül, hogy előtte ne egyeztetett volna vele).

### **Álláshirdetések a nyomtatott médiában**

Szerepük az utóbbi időben csökkent. Helyüket nagyrészt az internetes állásportálok vették át. Manapság leginkább speciális szakismeretet kívánó feladatokra vagy alkalmi munkára keresnek megyei vagy helyi hirdetési újságokban munkaerőt. Azonban ezeknek az újságoknak is elérhető elektronikus változata a nyomtatott mellett, amelyek gyorsabb és célzottabb keresést tesznek lehetővé az állásajánlatok tömegében.

### **Állásközvetítő cégek**

Ezek a vállalkozások munkaerő közvetítéssel, kölcsönzéssel, személyzeti tanácsadással, fejedelmekkel foglalkoznak. Személyesen és elektronikus úton is felvehetjük velük a kapcsolatot. Magunk is ajánlkozhatunk, és konkrét, meghirdetett pozíciókra is jelentkezhetünk. Többségük jelentős ügyfélkörrel és adatbázissal rendelkezik. (Lsd. az 1. sz. mellékletben)

### **Internetes állásportálok**

Kizárólag elektronikus formában nyújtanak állásközvetítő szolgáltatást. Honlapjaikon közvetlenül kereshetünk ajánlataik között, vagy feliratkozhatunk hírleveleikre, és az általunk megadott szűrési feltételeknek megfelelő állásajánlatokhoz juthatunk. Egy részük ma már közvetítői feladatokat is vállal. Saját magunkat is hirdethetjük ingyenesen oldalaikon, mert életrajzunk, paramétereink alapján minket is ajánlanak ügyfeleiknek. (Lista a 2. sz. mellékletben)

### **Virtuális Munkaerőpiac Portál**

A munkaügyi központok utódaként a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat hozta létre. Ingyenes lehetőséget kínál az álláskeresőknek önéletrajzuk feltöltésére, valamint a munkaadóknak, hogy online módon jelentsék be állásajánlataikat. A rendszer automatikus párosítást is kínál egyrészt a munkaadónak, hogy állásajánlatainak megfelelő önéletrajzot találjanak, másrészt az álláskeresőnek, hogy feltöltött önéletrajzuknak megfelelő állásokat olvashassanak a VMP találati listáján. A rendszerbe történő belépéshez regisztráció szükséges, amelyhez az álláskeresőknek a taj számot és a munkaügyi szervezet által biztosított IR azonosítót, kell megadni. Utóbbit a munkaügyi központok kirendeltségein lehet igényelni.

### **Direkt megkeresés**

Célszerű az általunk kiszemelt ágazatban kikeresnünk a szóba jöhető cégek listáját, és megkeresnünk az adott területen dolgozó szakembereket, esetleg a cég HR-eseit és informáljuk őket álláskeresési/váltási céljainkról. Ugyancsak közvetlenül lehet fordulni a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatására állami támogatást igénylő cégek HR-eseihez, állásajánlatuk megismeréséhez.

Fontos tudatosítanunk, hogy ez a módszer sem egyik napról a másikra hoz eredményt: hónapok munkája, bejelölések, böngészések, ismerősök szerzése jelentheti később az igazi eredményt, de a befektetett energia megtérül.

### **Közösségi oldalak**

Ezek közül a LinkedIn a legalkalmasabb, de a facebook-on is értesíthetjük ismerőseinket álláskeresési vagy váltási terveinkről.



A LinkedIn nagy előnye, hogy egyfajta online önéletrajzot tudunk készíteni, ahol feltüntethetjük karrierünk mérföldköveit, projektjeinket, sikereinket, érdeklődési körünket, specialitásainkat.

Az oldal abban is segítségünkre van, hogy mik azok az információk, amiket érdemes megadni, hogy egyértelmű legyen az adatlapunk, így minél tisztább képet közvetíthetünk magunkról.

Ha megfelelő a profilunk, az oldal alkalmas a kapcsolatépítésre. Keressük meg a (volt) kollégákat, ismerősöket, partnereket, üzletfeleket. Konkrét álláskereső esetén érdemes akár fejtáncokkal, munkaügyi tanácsadókkal, HR-esekkel is kapcsolatba lépni ezen a csatornán keresztül. Így máris személyesebb kapcsolatot létesítünk, mintha csupán csak bejelentkeznénk egy álláslehetőségre.

Hasznos lehet, ha jelentkezünk érdeklődési körünknek megfelelően csoportokba, korábbi munkahelyünk, tanulmányaink alapján csatlakozunk szervezetekhez, és ezeken keresztül építünk kapcsolatokat a hasonló szakterületen ténykedő szakemberekkel. A csoport működésében vállalt aktív részvétel, hozzászólások kommentálása, új témák felvetése, sőt, akár új csoport létrehozása is felhívhatja ránk a figyelmet.

## Gyakorlati tanácsok

- Az álláskereső/munkakeresés sikeréhez szükséges, hogy „főállású” foglalkozásként, rendszeresen végezze.
- Az álláshirdetések olvasásakor elsősorban a hirdető által felsorolt követelményekre, szakmai és személyes elvárásokra, illetve a felsorolt feladatokra, felelősségekre koncentráljon. Gyakran előfordul, hogy a pozíció megnevezése - amely rendszerint a hirdetés legszembeszökőbb eleme - önmagában nem ad egyértelmű információt a tényleges tartalomra vonatkozóan.
- Az elvárásokat/követelményeket alaposan tanulmányozza át, és vesse össze az önmagáról kialakított képpel. Minél kevesebb az eltérés, annál nagyobb eséllyel fogják a pályázata alapján behívni a felvételi beszélgetésre, s így elkerülheti a nemleges válaszok és/vagy visszajelzés miatti kiábrándultságot.
- Szerezzen információt a kontakt/célszemélyekről.
- NE jelentkezzen olyan állásokra, amelyekhez hiányzik a tudása, gyakorlata.
- Pontosan tartsa be a megadott határidőket, és adja meg, csatolja a kért információt, dokumentumokat.
- Adminisztrálja jelentkezéseit, kinek mikor küldött CV-t, mit, mikorra ígért, mi a következő lépés.
- CV elküldése után egy héttel érdeklődjön/kérdezzen rá pályázatára.
- Látogasson álláskereső klubokat a tapasztalatcsere érdekében.
- Kerülje az ún. becsapós hirdetéseket. Ezek nem adnak információt a hirdetőről, a munkaköréről/feladatáról, rendszerint nagyon vonzóak, és az van bennük, amikre az emberek vágyanak. Jó kereseti lehetőséget, otthon is végezhető munkát ígérnek, viszont a betanulásért vagy pl. egy munkaanyagért pénzt kérnek.

## Mellékletek

1.sz. melléklet: Munkaerő-közvetítők listája közvetítésből származó árbevétel szerint rangsorolva

<b>Idei helyezés (zárójel: tavalyi hely) / Cégnév</b>	<b>Éves nettó árbevétel közvetítésből (2017-ben, millió Ft)</b>	<b>Éves nettó árbevétel közvetítésből (2016-ban millió forint)</b>
1. (1.) Randstad	1511	2050
2. (2.) Hays	1190	929
3. (7.) Adecco	568	358
4. (4.) Trenkwalder	537	461
5. (6.) Jobsgarden	473	404
6. (8.) Grafton	423	329
7. (9.) Exact Solutions	348	284
8. (10.) Karrier Hungária	310	262
9. (11.) Reed	263	253
10. (13.) Enloyd	245	225
11. (12.) CPL Jobs	235	229
12. (17.) Kelly Services	224	137
13. (14.) IseeQ	213	197
14. Esto-Tesk	210	
15. Get Work Trend	198	
16. BDO Magyarország	165	
17. WHC	158	

2. sz. melléklet: Fontosabb internetes állásportálok listája

<i>Allas.hu</i>	<i>Grafton.hu</i>
<i>Profession.hu</i>	<i>CV Centrum</i>
<i>Workania.hu</i>	<i>Jobinfo.hu</i>
<i>Monster.hu</i>	<i>Careerjet.hu</i>
<i>jobline.hu</i>	<i>Cvonline.hu</i>
<i>workline.hu</i>	<i>JOB.HU</i>

# XIII. lecke

## Interjútechnika

### Felkészülés az interjúra

Ez a lecke az állásinterjún való részvétellel kapcsolatos információkat tartalmazza. Az állásinterjún arra kapnak lehetőséget, hogy megismerkedjenek új emberekkel és a vállalat belső kultúrájának egy szeletével, gyakorolják az interjún való részvételt.

#### **Telefonos megbeszélés, időpontegyeztetés**

Amennyiben pozitívan értékeli pályázatát, telefonon fogják értesíteni a személyes interjú időpontjáról. Hangja tükrözzön örömet, legyen készséges a mindkét fél számára megfelelő időpont megtalálásában. Ha éppen nem megfelelő a telefonhívás időpontja (pl. metrón ül), ezt barátságosan tudassa a hívó féllal. Kérje el nevét, telefonszámát és egy időpontot, amikor visszahívhatja.

#### **Hogyan készüljünk az interjúra?**

- Ismerje meg önmagát! Írjon listát legjobb tulajdonságaiból, értékeiből, amelyeket mindenképpen szeretne megosztani az interjúztatóval.
- Maradjon hű elveihez! Legyen tisztában azzal, melyek a legfontosabbak önnek, így könnyebben el tudja dönteni, megfelelő-e önnek az adott munkahely.
- Adjon időt magának az interjú előtt! Sétáljon kellemes környezetben, hallgassa kedvenc zenéit, gyűjtsön pozitív élményeket. Ezek segítenek abban, hogy nyugodtabban érkezzen az interjúra.
- Gyakorolja, mit és hogyan mondana el egy interjún!
- Dolgozzon a nem verbális kommunikációján. 90%-ban ezek döntenek megítélésünkről.
- Remélje mindig a legjobbat! Ha önmagában azt szajkózza, hogy „sose vennék fel valakit az én állapotomban”, az nem segít elnyerni a vágyott pozíciót.

## Interjútipusok

#### **Strukturált interjú**

Ezt az interjúfajtát egy előre megtervezett szerkezet szerint állítják össze. Többnyire kérdezz-felelek módon zajlik (a kérdező szerepét vagy egy HR szakember vagy leendő főnöke tölti be). Szerkezete ellenére nem kihallgatásként zajlik le a beszélgetés. Bevezetőként ebben az esetben is kap néhány feszültségoldó, beszélgető kérdést. A kérdező célja az, hogy minél több információt gyűjtsön össze a jelöltről. Éppen ezért

fontos, hogy világosan, egyértelműen fogalmazza meg mondanivalóját, hangsúlyozza az álláshoz szükséges végzettségeit, tapasztalatait és képességeit.

### **Panelinterjú**

Ezen az interjúon általában több kérdező van jelen, míg Ön egyedül ül az „asztal túoldalán”. Ennek a formának az az előnye, hogy nem egy ember véleményétől függ a döntés, jobban háttérbe szorulnak a személyes érzések (legyen szó akár szimpátiáról, akár ellenszenvről). Az ön számára az jelent előnyt, hogy egyszerre több embert is megismerhet, így árnyaltabb képet tud kialakítani a szervezetről, ahol dolgozni fog.

### **Páros interjú**

Ezeket általában két személy kérdezi: egy a személyzeti részlegről, egy pedig arról a területről, ahol meghirdették az állást. Ez a forma kevésbé szubjektív, mint a strukturált interjú, és kevésbé félelmetes, mint a panelinterjú.

### **Interjúsorozat**

A pályázó egymás után - akár ugyanazon a napon is - különböző vállalati szakemberekkel találkozik. Igazán akkor működik jól, ha az egymást követő interjúk új tartalmi elemmel bővülnek, és a pályázóról újabb információt nyújtanak a korábbiakhoz képest.

### **Csoportos interjú (értékelő központ)**

Ennél a módszernél valódi munkahelyezethez hasonló helyzetben „versenyeztetik”, vizsgálják a jelöltek döntéshozatali és alkalmazkodóképességét. Viselkedésükből és reakcióikból következtetnek arra, hogyan válnának be éles helyzetben.

### **Stresszinterjú**

A sokak által vitatott stresszinterjú célja, hogy a kérdező kizökkentse a pályázót az előre begyakorolt mondatokból, viselkedési panelekből. Ennek célja, hogy megtudják, a jelölt hogyan viselkedik erős nyomás alatt. A felvételiző ebben a helyzetben semmilyen pozitív megerősítést nem kap. A kérdések olyan feszültséget gerjesztenek, amelyek kiprovokálják a gondolkodás nélküli – gyakran érzelmeken alapuló válaszokat. Stresszinterjú keretében sokszor tesznek fel etikátlan kérdéseket is. Akkor etikátlan a kérdés, ha a felvételiző faji, nemi, vallási, politikai identitására, illetve nemzeti vagy társadalmi származására vonatkozik.

Stresszinterjúon gyakran előforduló kérdések:

- Bizonyítsa be, hogy megérdemli a fizetését!
- Mikor szeretne gyermeket vállalni?
- Van-e családja?
- Milyen vallási felekezethez tartozik?
- Miért akarja elhagyni a jó állását?
- Mennyi ideig szándékozik maradni egy olyan vállalatnál, mint a miénk?

- Mennyi ideig kell fizetnünk önnek, mielőtt ön is hozzájárulna a profithoz?
- Miért nem vették fel eddig sehova?
- Mennyi idő múlva szeretné főnöke állását elnyerni?
- Mit érez a kisebbségi csoportok irányában?

Hogyan reagáljunk a stresszinterjú kérdéseire?

- Őrizze meg hidegvérét!
- Legyen tudatában annak, hogy ez csak egy teszt/játék!
- Kérdezzen vissza!
- Ne veszítse el magabiztosságát!
- Ne hagyja tévútra vezetni magát (főleg ne szidalmazza előző munkahelyét, kollégáit)!
- Utasítsa el az etikátlan kérdésekre adandó választ mint nem az interjúra tartozó témát.

## Az interjú

### Mire kíváncsi a munkáltató?

- Képes-e a jelölt elvégezni a munkát?
- Akarja-e a munkával járó feladatokat?
- Be tud-e illeszkedni a céghez?

### Hogyan viselkedjen az interjú alatt?

- Összpontosítson az interjúztatókra!
- Igyekezzen megérteni, mit szeretnének mondani!
- Kérdezzen vissza, ha valami nem egyértelmű!
- Viselkedjen egyenrangú félként!

### Gyakori interjúkérdések

- Milyen tapasztalatokkal rendelkezik? Beszéljen a szakmai tapasztalatiról! Melyek voltak a legfontosabb feladatai?
- Miért szeretne a cégnél dolgozni? Mit tud a cégről?
- Miért döntött úgy, hogy ezt az állást pályázza meg?
- Miért hagyta ott az előző munkahelyét?
- Mit vár ettől az állástól?
- Hogyan kezeli a konfliktusokat? Mondjon rá példát!
- Milyen lenne álmai munkája?
- Hol szeretne tartani az elkövetkezendő öt évben?
- Miért akar olyan munkát elvállalni, amihez túlképzett?
- Melyik előző munkahelyét szerette a legjobban, miért?
- Melyik előző munkahelyét szerette a legkevésbé, miért?
- Mi a véleménye a munkahelyéről, főnökéről, munkatársairól?
- Beszéljen önmagáról!

- Melyek a legfőbb erősségei?
- Melyek a legfőbb gyengeségei, fejlesztendő területei?
- Mit szeretne elérni a pályán, milyen tervei, elképzelései, elvárásai vannak?
- Milyen elképzelései vannak a jövedelméről?
- Mi szeret leginkább munkájában?
- Miért önt a legjobb jelölt? Miért gondolja, hogy Ön a legalkalmasabb személy a pozícióra? (Ne habozzon, sorolja fel jártasságait, pozitív tulajdonságait.)
- Mivel tudna hozzájárulni a cég sikeréhez?
- Mit tart sikernak az életében? Mi volt a legutóbbi sikerélménye?
- Mit tart nagy kudarcnak az életében? Mi volt legutóbbi kudarcélménye?
- Mikor tud munkába állni?
- Mivel tölti a szabad idejét?

### **Hogyan válaszoljon kényes kérdésekre?**

Az állásinterjún mindenki „tökéletes”. Ideális volt a kapcsolata minden előző főnökével, munkatársával, beosztottjával, minden feladatot tökéletesen megoldott. Előfordulhat, hogy épp ezért a felvételiztető szeretné kiközösíteni az előre végiggondolt mondatok menetéből. Hogy jobban megismerjék a gyenge pontjait. Lássunk néhány példát:

#### *Melyik munkahelyét szerette a legjobban és miért?*

Érdeemes azt mondani, hogy mindegyiket szerette. Gondoljon bele: mindenhol lehetett valami, amit kedvelt. Vagy a kollégákat, vagy a cég légkörét, a munkát, a munkahelyi kihívásokat. Amennyiben a kérdés ellentétét teszik fel, vagyis hogy melyik cégét szerette a legkevésbé, arra is érdemes pozitív választ adni. Tehát: mindegyik munkahelyemen hasznos szakmai tapasztalatokra tettem szert, egyik munkahelyem nélkül sem tudtam volna a következő továbblépni.

#### *Mondjon példát a rossz tulajdonságaira!*

Fordítsa pozitívba a rossz tulajdonságait. (Például: Mivel szeretem a munkámat 120%-on teljesíteni, néha nehéz olyan emberekkel együttműködni, akik csak 80%-on teljesítenek.) Sokszor a legjobb tulajdonságaink válnak a legrosszabb tulajdonságainkká. Például: precíz – elveszik a részletekben; gyors munkát végez – felületes; csapattag – nem tud egyedül dolgozni.

### **Mire figyeljen?**

Pontosan emlékezzen arra, mit írt az önéletrajzában és a motivációs levélben! Gondolja végig, mely pontokra kérdezhetnek rá az interjú során.

Ha nem jelígs a pályázat, mindenképpen ismerje meg a céget. Ezek könnyen megszerezhető információk ismerősök, hírcsatornák és a cég honlapján keresztül. Például:

- Milyen termékei / szolgáltatásai vannak a cégnek?
- Milyen helyet tölt be a cég a piacon (monopol, vezető)?
- Hol, ki alapította a céget?
- Kik alkotják a cég vevőkörét?
- Mely cégek a konkurensei?
- A cég milyen sikereket ért el az elmúlt időszakban (díjak, új arculat, új termék, sikeres reklámkampány)?

- Milyen az ágazat, cég helyzete, kilátásai?

Gondolja végig, milyen kérdéseket tenne fel jövőd munkáltatójának. A kérdéseknek három célja van:

- „Eladja” magát.
- Több információt kapjon a cégről/pozícióról.
- Egyenrangú maradjon a kapcsolat a beszélgetés során.

Amiről érdemes kérdeznie:

- Feladatokról, felelősségről
- Elnyerési esélyeiről
- Cégekultúráról

Példák:

- A pályázatban leírt napi feladatok közül melyek lesznek a legfontosabbak?
- Milyen célokat kell elérnie?
- Min kellene változtatnia?
- Mit várnak el a munkavállalótól a meghirdetett pozícióban?
- Ki lesz a közvetlen vezető?
- Mi lesz a kiválasztás további menete?
- Megfelelőnek gondol-e a meghirdetett állásra?
- Miért keresnek új munkatársat, miért üresedett meg a pozíció?
- Szükség lesz-e a nyelvtudásra?
- Ki segít a betanulásban?
- Milyen a teljesítményértékelési rendszerük?

### Gyakorlati tanácsok

- Készüljön fel minden fontos információval, amely előfordulhat a felvételi beszélgetés keretén belül! (saját önéletrajza, gyakori kérdésekre adott válasz stb.)
- Öltözzön mértéktartóan, külseje legyen ápoltságban. Vannak olyan cégek, ahol a napi munkaruha az öltöny/kosztüm. Ne öltözzön ennél „lejjebb”.
- Érkezzen 10 perccel hamarabb, de ennél korábban nem ajánlott. Ha késik az interjúról, a felvételiztető megkérdőjelezheti pontosságát munkavégzésével kapcsolatban is. Ha előre nem látható ok miatt késés várható, jelezze, hogy a felvételiztető módosítani tudja a programját, vagy új időpontot adjon.
- Mutakozzon be annak, aki fogadja önt! Ha nem ismeri az interjút vezető nevét, kérdezze meg az önt fogadó személytől (pl. titkárnő). Amikor találkoznak, üdvözlje, és mutakozzon be. (Amikor telefonon egyeztet az interjúról, érdemes felírni a helyszínt, és hogy ki fog felvételiztetni. Tanulja meg a nevét!)
- A kézfogás etikettje: az érkező köszön, bemutatkozik, és a fogadó fél kezdeményezi a kézfogást! Ha partnere kezét fog önnel a beszélgetés elején, akkor önnek kell kezét nyújtania a beszélgetés végén.
- Ha tudja, kihez megy felvételizni, nézzen utána. Hasznos lehet, ha van közös ismerősük, kérdezze meg őt.
- Válaszoljon őszintén és egyenesen a feltett kérdésekre.
- Kérdezzen a beszélgetés során. Legyen beszélgetőpartner.

- Ne féljen a csendtől. Nyugodtan gondolja át válaszát.
- Beszéljen hangosan, tisztán és érthetően.
- Tartson szemkontaktust beszélgetőpartnerével.
- Semmiképp se vitatkozzon a felvételi beszélgetésen.
- Ne mondjon rosszat korábbi munkahelyéről, se korábbi főnökeiről.
- Mindig mondjon példákat.
- Legyen magabiztos.
- Amíg az interjúztató nem hozza fel, semmiképp se kérdezzen rá az anyagiakra. Ő úgyszólván fog térni rá. Ezekre a kérdésekre inkább a második alkalommal kerül sor.

## Fizetés, kompenzációs csomag

Önmagában az a tény, hogy a cég több száz, vagy csak néhány alkalmazottat foglalkoztat, nem mérvadó a bérek nagysága szempontjából. Egy magyar tulajdonú gyár lehet, hogy sokkal alacsonyabb fizetést tud biztosítani, mint az alig pár fős létszámmal dolgozó informatikai vagy kereskedelmi cég. Érdekes ismerősök útján, interneten vagy egyéb forrásból tájékozódni a leendő munkaadó valódi nagyságáról, gazdasági helyzetéről, bérpolitikájáról. Érdekes felkeresni olyan internetes portálokat, ahol munkabérekről tájékozódhat. Ilyen például a <https://www.fizetesek.hu/fizetesek>

### Néhány szabály

- Csak a beszélgetés vége felé hozza szóba a fizetést és a juttatásokat, ha ezt az interjúztató mégsem tette meg.
- Megfogalmazása legyen udvarias, de félreérthetetlen - szívesen fordítják ugyanis a jelentkező ellen ("Ön milyen összegre számít?")
- Ha több fordulóból áll a felvételi, előfordulhat, hogy az első alkalommal az interjúztató nem is beszélhet az anyagiakról. Ezt azonban tisztázni kell, nehogy azt higgyék, annyira akarja az állást, hogy a pénz nem is érdekli.
- Ha igényeire a felvételiztető kijelenti, hogy a pozícióra ennél kevesebbet szántak, mielőtt bármit mondana, tegyen fel néhány kérdést, amiből kiderül, van olyan tényező, ami fontosabb, mint néhány ezer forint. Ezek után visszatérhet a témára, és jelezheti, hogy a munkakör az alacsonyabb fizetéssel is vonzó az ön számára a pozitívumok miatt.

## Az interjú után

Gondolja végig érzéseit, hogyan sikerült az interjú?

Beszélje át barátaival, ismerőseivel, tanácsadójával, hogy mi és hogyan történt.

Gondolja át, mit szeretne elmondani a következő alkalommal.

Ha azt érzi, nem volt sikeres az interjú, ne keseredjen el. Ilyen helyzetben is lehet jelentősége a kialakult kölcsönös szimpátiának. Ha mégsem, engedje el. Sose adjon fel!



Írjon e-mailt a felvételiztetőnek, amiben megköszöni a lehetőséget a személyes beszélgetésre. Ha esetleg úgy érzi, kimaradt valamilyen fontos információ, ebben lehetősége nyílik pótolni. Fontos, hogy röviden fogalmazzon, ami pozitív, célratörő, barátságos.