

SPECIÁLIS MUNKAVÁLLALÓI CSOPORTOK A HAZAI MUNKAJOGBAN*

SPECIAL GROUPS OF EMPLOYEE IN THE HUNGARIAN LABOR LAW

Bátori Kata** – Tóth Hilda***

Absztrakt

A cselekvőképesség részleges vagy teljes korlátozása a polgári jogi szabályok alá eső fogalmak, jogintézmények. A munkajogban 2012. július 1-je óta szabályozza a jogalkotó a cselekvőképtelen személyek munkavállalói jogalanyiségát. A szabályozást 2014-ben módosították, a szabályokat pontosították, kiegészítették. A tanulmány célja egyrészt hogy bemutassa miért szabályozták a munkajogban a cselekvőképtelen és részlegesen korlátozott cselekvőképes személyek munkajogi jogalanyiségát, és célja, hogy komplex módon bemutassa ezen személyek munkaerőpiaci helyzetét és szerepét, hiszen megszámlálhatatlan olyan területe van az életnek, melynél a cselekvő képesség korlátozásának megállapításával az érintett esélyei jelentősen romlanak az önálló életvitel tekintetében. Bemutatjuk részben cselekvőképességhez szorosan tartozó gondnokság intézményét is, és kitér a vizsgálandó a fogyatékos, illetőleg a megváltozott munkaképesség alapvető meghatározásaira, amelyek okai lehetnek a cselekvőképtelenségnek illetve a cselekvőképesség korlátozásának.

Kulcsszavak: munkajog, cselekvőképtelen munkavállaló, fogyatékkal élő személyek, részlegesen korlátozott munkavállaló, polgári jog

Abstract

Partial or complete limitation of the capacity to act are concepts and legal institutions that fall under the rules of civil law. In labor law, since July 1, 2012, the legislator has regulated the employee status of incapacitated persons. The regulations were amended in 2014, the rules were clarified and supplemented. The aim of the study is to show why the labor law legal entity of incapacitated and partially limited able-bodied persons was regulated in labor law, and it aims to present the labor market situation and role of these persons in a complex way, since there are countless areas of life in which, by determining the limitation of the capacity to act, the person concerned his chances of leading an independent life deteriorate significantly. The institution of guardianship, which is closely related to capacity to act, is also presented, and the examination covers the basic definitions of disability and altered working capacity, which can be causes of incapacity and limitation of capacity to act.

Keywords: labor law, incapacitated employee, disabled persons, partially limited employee, civil law

* A tanulmány a Kulturális és Innovációs Minisztérium Nemzeti Kutatási Fejlesztési és Innovációs Alapból nyújtott támogatásával, az SNN 146841 pályázati program finanszírozásában valósult meg.

** Bátori Kata ötödéves joghallgató, ME-ÁJK; E-mail: kata.batori23@gmail.com

*** Dr. Tóth Hilda PhD, egyetemi docens, Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Civilisztikai Tudományok Intézete, Agrár- és Munkajogi Tanszék; E-mail: hilda.toth@uni-miskolc.hu

1. A cselekvőképesség fogalma

A cselekvőképesség a természetes személyhez, az emberhez tapad. A munkajogviszonyokban – hasonlóan a polgári jogviszonyokhoz – elengedhetetlen, hogy abban az ember maga is aktívan közreműködjön. A munkaviszony létesítéshez, módosításhoz, megszüntetéshez „*bizonyos fokú szellemi érettségre, megfontolási és döntési készségre, azaz az észszerű akaratelhatározás és az azon alapuló magatartás tanúsításának képességére van szükség*”¹. Mindezt a jog nyelvén az ember ügyeinek viteléhez szükséges belátási képességnek, vagy röviden: cselekvőképességnek nevezzük. A Ptk. kommentár alapján a cselekvőképesség magában foglalja az ember szellemi érettségét, a mindennapi életvitelben való jártasságot és élettapasztalatot; a szellemi épségét és az észszerű akaratelhatározásra való képességét. Ugyanakkor a cselekvőképességnek a másik oldala a jogi adottság, jogügyleti, jognyilatkozási képességet jelent. Aki cselekvőképés, az maga köthet szerződést vagy tehet más jognyilatkozatot a munkajogban is.

A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (továbbiakban Ptk.) 2:8. § (1) bekezdése szerint: „*Minden ember cselekvőképés, akinek cselekvőképességét e törvény vagy a bíróság gondnokság alá helyezést elrendelő ítélete nem korlátozza.*” A (2) bekezdés pedig kimondja: „*Aki cselekvőképés, maga köthet szerződést vagy tehet más jognyilatkozatot.*”

Ez az élet valamennyi területére kiterjed (munkajog, vagyoni jog, öröklés stb.). A jog ezzel kívánja érvényesíteni a személyek autonómiáját, így az egyének saját egyéni gondolataik, értékrendjük alapján hozhatnak döntéseket, amelyek az életükre is kihatással lehetnek.

1.1. A nagykorú munkavállaló cselekvőképességének korlátozása

A Ptk. szabályai alapján a nagykorú személyek cselekvőképességét a bíróság korlátozhatja. Ez a korlátozás vagy teljes, vagy részleges lehet.²

Cselekvőképtelenséget teljesen korlátozó gondnokságra csakis abban az esetben van szükség, ha a bíróság nem ítéli meg elégségesnek az egyén cselekvőképességének ügycsoportokra való korlátozását, valamint az adott személy ügyei viteléhez szükséges belátási képessége tartósan vagy teljes mértékben hiányzik. Mivel ebben az esetben az egyén szinte cselekvőképtelen, minden általa tett jognyilatkozat semmis, önállóan semmilyen jognyilatkozatot nem tehet, helyette minden esetben gondnoka jár el, azonban kötelessége a gondnokolt akaratát bizonyos mértékig figyelembe venni. Ez alól egyetlen kivétel a mindennapi életben előforduló, különösebb megfontolást nem igénylő jogügyletekben való jognyilatkozat megtétele. (ilyen például a vásárlás) Mivel ez egy elég súlyos korlátozása az egyén szabadságának így a bíróság szigorú szempontrendszerrel szem előtt tartva rendelheti el a teljes korlátozást.

A bíróság cselekvőképességet teljesen korlátozó gondnokság alá azt a nagykorút helyezi, akinél az alábbi feltételek egyidejűleg fennállnak: nagykorú személy mentális zavara, a mentális zavar következtében az ügyei viteléhez szükséges belátási képességének tartós és teljes körű hiánya, a belátási képesség tartós és teljes körű hiánya miatt – egyéni körülményeire tekintettel – gondnokság alá helyezése indokolt, az érintett személy jogainak védelme szempontjából más kevésbé korlátozó eszköz alkalmatlan.³

¹ LENKOVICS Barnabás - SZÉKELY László: A cselekvőképesség. In: Gárdos Péter- Vékás Lajos (szerk.): Nagykommentár a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvényhez

² Ptk. 2:21.§ : „Cselekvőképtelen az a nagykorú, akit a bíróság cselekvőképességet teljesen korlátozó gondnokság alá helyezett.

³Tájékoztató a gondnoksággal kapcsolatos eljárásokról https://www.ijsz.hu/UserFiles/gondnoksag_v08.pdf (letöltés dátuma: 2023.11.22.)

Cselekvőképességében részlegesen korlátozott az a nagykorú, akit a bíróság ilyen hatállyal helyezett gondnokság alá.⁴ A cselekvőképesség részleges korlátozása esetén a bíróság a gondnokoltat csak bizonyos ügycsoportokban korlátozza és ezt a gondnokság alá helyezési határozatban részletesen indokolja. A gondnokolt minden más ügycsoportban önállóan tehet jognyilatkozatot gondnoka hozzájárulása nélkül. Lényeges különbség a teljes gondnokság alá helyezéshez képest, hogy a gondnokolt tehet jognyilatkozatot a korlátozott ügycsoportokban is, viszont ahhoz, hogy az érvényes legyen gondnoka hozzájárulása is szükséges, ha ez elmarad, a jognyilatkozat automatikusan semmis lesz.⁵ Ha később a gondnokolt visszanyeri cselekvőképességet maga dönthet függő nyilatkozatairól. Megkötheti a mindennapi élet szokásos ügyleteit és minden olyan más jogügyletet, amelyben jogszabály nem korlátozza, szokásos mértékben ajándékozhat. Ennek oka, hogy ezen jogügyletek nem igényelnek komolyabb megfontolást, illetve életszerűségük miatt indokolatlan lenne minden esetben a gondnok hozzájárulását nézni, viszont ezek az ügyletek is csak abban az esetben érvényesek, ha a gondnokolt ezáltal magának előnyt szerez. Továbbá a gondnokolt szabadon rendelkezhet keresményének a bíróság által megállapított hányadával.

Azt a nagykorút helyezi a bíróság cselekvőképességet részlegesen korlátozó gondnokság alá, akinél a következő feltételek együttesen állnak fenn: mentális zavara, az ügyei viteléhez szükséges belátási képességének tartós vagy időszakonként visszatérő nagymértékű csökkenése.

A jelenleg hatályos Polgári Törvénykönyv szabadabb kezet ad a bíróságoknak az ügycsoportok meghatározásához, azonban a korábban hatályban volt Ptk. (1959. évi IV.) által nevesített ügycsoportokat a joggyakorlat mai is alkalmazza, ezek a következők voltak: a társadalombiztosítási, szociális és munkanélküli ellátás igénylése, illetve az azzal, valamint a munkaviszonyból és munkaviszony jellegű jogviszonyból származó, a jövedelme 50%-át meghaladó jövedelemmel való rendelkezés, az ingó és ingatlan vagyonnal kapcsolatos rendelkezési jog, a családjogi jognyilatkozatok megtétele, a tartási kötelezettséggel kapcsolatos vagyoni döntés meghozatala, a lakásbérlettel kapcsolatos jognyilatkozat megtétele (a szerződés megkötése, illetve felbontása,) az örökösödési ügyek, a bentlakásos szociális intézetben történő elhelyezéssel kapcsolatos jognyilatkozatok; az egészségügyi ellátással összefüggő jogok gyakorlása, a tartózkodási hely meghatározása. Van lehetőség az ügyek egyesítésére is, ezzel garantálhatóbbá válik a gondnokolt személy autonómiája és nem kerülnek jogai olyan ügyekben korlátozásra, ahol egyébként belátási képességének romlása esetén is tudna ésszerű és jó döntéseket hozni. A cselekvőképesség mind a teljes mind a részleges korlátozása esetén fontos megemlíteni, hogy mivel állapot miatt kerülnek a jogaik korlátozásra, így a bíróság döntései nem véglegesek. Bekövetkezhet a gondnokolt állapotában javulás vagy rosszabb esetben romlás, amely esetén felülvizsgálat, illetve módosítás szükséges. Így a bíróság részleges korlátozás esetén 5 évente, teljes korlátozás esetén 10 évente az egyén állapotának kötelező felülvizsgálatát rendeli el.

1.2. A gondnok

A gondnokrendelés szabályait a Ptk. részletesen taglalja. Kitér mind a kötelezettségeire, mind a jogaira. Mivel a gondnok gyakorlatilag egy másik személy életéért felel, a jognak szükséges annak hatáskörét előre letisztázni az esetleges visszaélések elkerülése végett. A területileg illetékes gyámhivatal a gondnokság alatt álló személy mellé kirendelő határozattal nevez ki gondnokot. A gondnok feladata a gondnokolt képviselése, bevételeinek, vagyonának kezelése.

⁴ Ptk 2:19 § (1) bek.

⁵ HOFFMAN István-GULYA Fruzsina-TÓKEY Balázs: A nagykorúak cselekvőképességének korlátozása - hazai jogi keretek és az azzal kapcsolatos főbb adatok. *Közjogi Szemle*, 2020/1, 9.

A gondnoki tevékenységről évente kell beszámolnia, a vagyonkezelést illetően a gondnokság alatt álló vagyoni leltára alapján. A vagyonkezelés az érintett ingó és ingatlan vagyónára, annak kezelésére, bevételeire és kiadásaira vonatkozik. A gondnoki szerepkört minden 18. életévét betöltött, teljes mértékben cselekvőképes személy betöltheti, ha vállalja a tisztséget. Az arra alkalmas személyek közül a szülőket, más hozzátartozókat – akik szükség esetén a személyes gondoskodást is el tudják látni – előnyben kell részesíteni.⁶ Nem lehet kirendelni olyan gondnokot, akinek a személye ellen a gondnokolt egyértelműen tiltakozik. Ha a szülő, hozzátartozó nem alkalmazható, vagy nem vállalja a tisztséget, a gondnokolt számára hivatásos gondnokot kell kirendelni.⁷ Az a személy válhat hivatásos gondnokká, aki 18. életévét betöltötte, cselekvőképes, büntetlen előéletű magyar állampolgár, akivel szemben a jogszabályokban meghatározott kizáró ok nem áll fenn. A hivatásos gondnok személyének további feltétele, hogy legalább középfokú iskolai végzettséggel rendelkezzen, és a rendeletben meghatározott képzést sikeresen teljesítse. A gondnok tevékenységéért díjazásban nem részesül, de az esetlegesen felmerülő költségeinek megtérítését igényelheti, tehát munkadíj csak a hivatásos gondnokot illeti meg.⁸

2. A cselekvőképességében részlegesen korlátozott munkavállaló a Munka Törvénykönyvében

„A valóságban, a társadalmi-gazdasági életben a munka, mint termelési tényező nem jelenhet meg tisztán, önmagában, csak hordozójával, megvalósítójával, az emberrel együtt. A munkát kifejtteni képes termelési tényező (ami a gazdaságelmélet szerint is termelőerőt jelenthet) a munkaerő. A gazdaságnak munkára van szüksége a termék vagy szolgáltatás, az új érték előállításához, de ilyenhez csak a munkaerő által, a munkaerővel együtt jut hozzá. Nem tud közvetlen munkát venni a termelési tényezők piacán, ezért az annak lehetőségét hordozó munkaerőt keresi és alkalmazza. A munkaerőpiac két oldala pedig azért tud találkozni egymással, mert a munka kifejtésének képességével rendelkező embernek jövedelemre van szüksége a megélhetéshez, ehhez (tőke hiányában) megfelelő lehetőséget, helyet (munkahelyet) kell keresnie, munkát kell vállalnia, végeznie. Vagyis nem pusztán emberként, társadalmi lényként, hanem a gazdaság által igényelt munka kifejtőjeként, munkaerőként kell megjelennie a piacon.”⁹

Dr. László Gyula közgazdász professzor értelmezése is megerősíti azt a több évszázados „beidegződést”, hogy a munka a társadalmi lét alapja. Ebből következik az, hogy szükséges szabályozni azt átfogóan, kellőképpen körültekintően, ezáltal, ha a résztvevők biztosítottá váltak, sokkal átláthatóbb és innovatívabban fog fejlődni maga a társadalom és később maga a jogág is. A fejlődés pedig azt is magával vonzza, hogy egyre több apró vagy elhanyagolhatóbbnak tűnő probléma merül fel, amelyeknek kiküszöbölésére szükség van a rendszer gondtalan működéséhez. Ezek közül egy kiemelendő példa a gondnokság alá helyezett személyek munkaerőpiaci helyzete.¹⁰ A cselekvőképtelenség a belátási képesség teljes körű, tartós hiányához kapcsolható a Ptk. rendelkezése alapján. A teljeskörűség tehát magába foglalja az érintett ügycsoportok mennyiségét, illetve a képességromlás fokozatát.

⁶ PESZEKI Dorina: Kutatás a participativitás, az önérvényesítés és a könnyen érthető kommunikáció jegyében. *Fogyatékoság és társadalom*, 2021/1. 134-143. DOI: 10.31287/FT.hu.2021.1.8

⁷ Ptk. 2:31. § (1)–(3) bek.

⁸ Ptk. 2:31. § (5) bek.

⁹ LÁSZLÓ Gyula: *Foglalkoztatáspolitikai*. Budapest, Wolters Kluwer Hungary Kft., 2021. <https://doi.org/10.55413/9789632959764> (Letöltés dátuma: 2023. 11.14.)

¹⁰ FERENCZ Jácint - SZABÓ Imre Szilárd: *Atipikus munkajogviszonyok*. Internetes Jogtudományi Enciklopédia Munkajog rovat, 2023. <http://ijoten.hu/szocikk/atipikus-munkajogviszonyok> (letöltés dátuma: 2023. 11. 14.)

Azonban a cselekvőképesség fogalma a belátási képességre épül, amely a döntéshozatali képesség részét képezi. A munkaképesség, azaz az arra való képesség, hogy egy egyén egy munkafolyamatot ténylegesen kivitelezzen azonban ezen fogalmi körtől lényegesen különböző kategória. A cselekvőképesség, azaz a jogok szerzésének és kötelezettségek vállalásának képessége a jogilag releváns tevékenység területén használatos fogalom. Tekintettel arra, hogy jelentősen eltérő természetű a kétféle képesség, a rájuk vonatkozó szabályozást eltérő elvek szerint kell kialakítani, nem szabad összekapcsolni.¹¹

Az alábbiakban egy időrendi áttekintést adunk a cselekvőképtelen munkavállaló intézményének munkajogban történő elhelyezéséről.

2.1. Az 1992-es Mt. szabályozása és az AB határozata

A korábbi 1992-es Mt.-ben nem volt megállapítható egyértelműen, hogy a cselekvőképtelen személy jogosult-e egyáltalán munkajogviszonyt létesíteni.

A rehabilitációs foglalkoztatásra vonatkozó szabályok¹² tesznek erre utalást, ugyanakkor az Alkotmánybíróság 39/2011. (V. 31.) AB határozata mulasztásos alkotmányértéktést állapított meg azzal kapcsolatban, hogy a cselekvőképtelen személy munkajogviszonyára vonatkozó törvényes szabályozás a (akkori) hatályos jogból hiányzik. Az AB vizsgálata során arra kereste a választ, hogy a munkához való alapjog érvényesüléséhez szükséges garanciák hiányoznak-e a cselekvőképtelen nagykorú személyek foglalkoztatását érintő szabályozás tekintetében. Az irányadó jogszabályok az 1959-es Ptk., az 1992-es Mt. és a Sztrájkvtv. rendelkezései voltak. A belátási képesség eltérő volta alapján az 1959-es Ptk. a cselekvőképes, a korlátozottan cselekvőképes és a cselekvőképtelen személyek között tett különbséget. Az 1959-es Ptk. 14. § (4) bekezdése szerint „Cselekvőképességet korlátozó gondnokság alá a bíróság azt a nagykorú személyt helyezi, akinek az ügyei viteléhez szükséges belátási képessége a pszichés állapota, szellemi fogyatkozása vagy szenvedélybetegsége miatt - általános jelleggel, illetve egyes ügycsoportok vonatkozásában - tartósan vagy időszakonként visszatérően nagymértékben csökkent.”, az 1959-es Ptk. 15. § (4) bekezdése értelmében pedig „A cselekvőképességet kizáró gondnokság alá a bíróság azt a nagykorú személyt helyezi, akinek ügyei viteléhez szükséges belátási képessége - pszichés állapota vagy szellemi fogyatkozása miatt - tartósan teljes mértékben hiányzik.” Az 1959-es Ptk. szerint a korlátozott cselekvőképesség és a cselekvőképtelenség között fokozatbeli különbség van. Míg az előző esetben a belátási képesség nagymértékben csökkent, addig az utóbbi esetben teljesen hiányzik.¹³ Az 1959-es Ptk. és az 1992-es Mt. rendelkezései értelmében a cselekvőképes és a korlátozottan cselekvőképes személyek is létesíthetnek munkajogviszonyt.¹⁴ Az 1992-es Mt. 72. § (2) bekezdése szerint „korlátozottan cselekvőképes személy törvényes képviselőjének hozzájárulása nélkül is létesíthet munkajogviszonyt”, az 1959-es Ptk. 14/B. § (2) bekezdés c) pontja értelmében pedig „a korlátozottan cselekvőképes személy a gondnoka közreműködése nélkül is rendelkezik a munkajogviszonyból, munkajogviszony jellegű jogviszonyból, társadalombiztosítási, szociális és munkanélküli ellátásból származó jövedelme 50%-ával;

¹¹ HALMOS Szilvia: Az értelmi és pszichoszociális fogyatékkal élő személyek munkajogi jogalanyiségének egyes kérdései IV. *Magyar Munkajog*, 2018/1. 78.

¹² a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvény, a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXCI. törvény, a Genfben, az 1983. évi június hó 20. napján kelt, a szakmai rehabilitációról és a foglalkoztatásról (rokkant személyek) szóló egyezmény kihirdetéséről szóló 1985. évi 9. törvényerejű rendelet. Ezek a jogszabályok említik a foglalkozási rehabilitációt.

¹³ 36/2000. (X. 27.) AB határozat indoklása

¹⁴ JAKAB Nóra – PRUGBERGER Tamás: A jogalanyiség általános és munkajogi kérdései. In: *Ünnepi tanulmányok Bíró György professzor 60. születésnapjára* (szerk.: BARZÓ Tímea – JUHÁSZ Ágnes – LESZKOVEN László – PUSZTAHELYI Réka), Novotni Alapítvány, Miskolc, 2015, 251–252.

annak erejéig kötelezettséget is vállalhat.” Cselekvőképtelen személy munkajogviszony-létesítési és munkavégzési lehetőségéről viszont az 1992-es Mt. nem tartalmazott rendelkezéseket. Az 1959-es Ptk. 15/A. § (1) bekezdése szerint „a cselekvőképtelen személy jognyilatkozata - az 1959-es Ptk. 15/A. § (2) bekezdésben foglalt kivétellel - semmis; nevében gondnoka jár el”, az 1959-es Ptk. 15/A. § (2) bekezdés pedig kimondta, hogy „[a] cselekvőképtelen személy maga is megkötheti azokat a csekély jelentőségű szerződéseket, amelyek a mindennapi életben tömegesen fordulnak elő, és különösebb megfontolást nem igényelnek.” Egyértelmű tehát, hogy ebbe az utóbbi körbe nem vonható a munkajogviszony létesítése.

Az Alkotmánybíróság megítélése szerint a belátási képesség tartós és teljes mértékű hiánya az önálló munkajogviszony-létesítés természetes akadálya lehet, ugyanakkor a cselekvőképtelen személyek teljes kizárása a munkajogviszony típusú foglalkoztatásból adott esetben alkotmányossági aggályokat vethet fel. A cselekvőképtelen személyeknek akár a rehabilitációhoz kapcsolódó foglalkoztatása is igényelhet a munkavégzéshez kapcsolódó speciális jogi kereteket. Az Alkotmánybíróság összegzően megállapította, hogy a munka és a foglalkozás megválasztásának és gyakorlásának jogából, mint „mindenkit megillető” alanyi jogból, következik, hogy a cselekvőképtelen személyeket ne zárják el a munkavégzéstől, amennyiben képesek és hajlandók rá. Ebben a kontextusban a cselekvőképtelen személyek munkához és foglalkozáshoz való jogának intézményi oldala elsősorban az állami kötelezettséget jelenti a rehabilitációs céllal létrehozott munkalehetőségek teremtésére, továbbá szükséges a vizsgált jogi szabályozás tekintetében pótolni az alapjog érvényesülését biztosító törvényi rendelkezéseket.

2.2. A 2012-es Mt. szabályozása – 2012. július 1-jétől

Az Mt.-nek a cselekvőképtelen munkavállalóra vonatkozó rendelkezései az Alkotmánybíróság 39/2011. (V. 31.) AB határozata folytán kerültek megalkotásra.¹⁵ A határozat a munka és a foglalkozás megválasztásának alanyi jogából kiindulva írta elő a cselekvőképtelen személyek munkavégzése jogi kereteinek szabályozását. Megállapítása szerint a cselekvőképtelen személyek munkaviszony-létesítésének lehetővé tételénél szükséges megvizsgálni a munkavégzéssel járó felelősség és munkavédelem szempontjait, amelyek a belátási képesség teljes és tartós hiányával rendelkező személyek esetén szükségképpen speciális szabályok meghozatalát igénylik, saját érdekük védelme érdekében is. A szabályozás szükségessége épp a belátási képesség tartós és teljes hiányából fakad.

Szükség van a munkaviszony-létesítésre és a munkavégzésre jelenleg irányadó általános rendelkezéseken túl további törvényi biztosítékokra a cselekvőképtelen munkavállalók fokozott védelme érdekében. A cselekvőképtelen személyek esetén e garanciáknak ki kell terjedniük a munkavállaló védelmére, azaz, hogy a munkaviszony vagy törvényben meghatározott speciális munkaszerződés keretében lehetővé tett foglalkoztatással a munkaadók ne éljenek ezzel vissza, épp úgy, mint a fokozott munkavédelmi előírások meghatározására, illetve a pszichés állapottal vagy szellemi fogyatkozással kapcsolatos egészségügyi ellátás igénybevétele lehetőségének a biztosítására is. Tehát a szabályozásnak törekednie kell a cselekvőképtelen személyek munkavállalási esélyeinek növelésére.

Az Mt. olyan garanciális szabályokat tartalmaz, amelyek a fent jelzett követelményeknek megfelelnek. A cselekvőképtelen személyek munkavégzésének lényegében legfontosabb feltétele a munkakör az általánostól eltérő részletes, leíró jellegű meghatározása. Állapotuk miatt csak olyan munkakörre létesíthetnek munkaviszonyt, amelyből adódó

¹⁵ BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – KISS György – SZŐKE Gergely László: Nagykommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez, Wolters Kluwer Kiadó, Budapest, 2021.

feladatokat tartósan és folyamatosan képesek ellátni, és a törvényben előírt felügyelet a feladatok jellegére is tekintettel biztosítható. E felügyelet módja az általános munkáltatói ellenőrzési kötelezettséget jelentősen meghaladja.

2.3. Az Mt. jelenleg hatályos szabályozása - az új Ptk. hatálybalépését követő módosítások

Az új Ptk. hatálybalépésével összefüggő, 2014. március 15-étől hatályos módosítás értelmében az Mt. 212. § alkalmazása során a cselekvőképtelen munkavállalóval egy tekintet alá esik az a munkavállaló, akinek a cselekvőképességét a bíróság részlegesen, a munkaviszonnyal összefüggő ügycsoportban korlátozta.¹⁶ Így tehát az Mt. 212. § szerinti, atipikus munkaviszony szabályait nem kizárólag a cselekvőképtelen munkavállaló által létesített munkaviszonyra, hanem azon munkavállaló a munkaviszonyára is alkalmazni kell, akinek a cselekvőképességét a bíróság határozatában részlegesen, munkaviszonnyal összefüggő ügycsoportban korlátozta.

A cselekvőképtelen, illetve a cselekvőképességében a munkaviszonnyal összefüggő ügycsoportban részlegesen korlátozott munkavállaló által létesített munkaviszonyra az Mt. speciális szabályokat állapít meg a 212. §-ban. Azon túl tehát, hogy a munkaviszonnyal kapcsolatos szerződés megkötésére, nyilatkozatok megtételére a törvényes képviselője jogosult, további garanciális szabályok is biztosítják az említett munkavállalói kör védelmét.

Az Mt. a távmunkavégzés vagy a bedolgozói munkaviszonyra vonatkozó szabályainak alkalmazását a cselekvőképtelen, illetve a cselekvőképességében a munkaviszonnyal összefüggő ügycsoportban részlegesen korlátozott munkavállalóval létesített munkaviszonyban nem zárja ki, így akár távmunkavégzés keretében történő munkavégzés céljából is lehetne munkaszerződést kötni a cselekvőképtelen, illetve a cselekvőképességében a munkaviszonnyal összefüggő ügycsoportban részlegesen korlátozott személlyel. Ez elviekben lehetséges, ugyanakkor a távmunkavégzés, ugyanígy, a bedolgozói jogviszony jellege kizárja a szóban forgó, a munkavállaló folyamatos ellenőrzését, felügyeletét előíró rendelkezés alkalmazását. Arra tekintettel pedig, hogy az Mt. 212. § kógens természetű szabály, a felek a munkaszerződésükben a folyamatos ellenőrzésre és felügyeletre vonatkozó rendelkezésektől nem térhetnek el. Így valójában tartalmilag lehetetlen olyan munkaviszony létrehozása, amely megfelel a távmunkavégzés, illetőleg bedolgozói jogviszony, továbbá ezzel együtt a cselekvőképtelen, illetve a cselekvőképességében a munkaviszonnyal összefüggő ügycsoportban részlegesen korlátozott munkavállalóval létesített munkaviszony speciális rendelkezéseinek is.¹⁷ A 213. § g) pontja értelmében a cselekvőképtelen munkavállalóra irányadó rendelkezések kógens természetűek, így a 212. §-ban foglaltaktól a munkaszerződésben, és a kollektív szerződésben eltérni nem lehet, ideértve a munkavállaló javára való eltérést is.

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

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

A (3) bekezdése alapján: „*A munkavállaló munkavégzését folyamatosan és oly módon kell felügyelni, hogy az az egészséges és biztonságos munkafeltételek megtartását biztosítsa.*”

¹⁶ A Munka Törvénykönyvének magyarázata. ORAC Kiadó, 2023. 920 B/5. o.

¹⁷ A Munka Törvénykönyvének magyarázata. ORAC Kiadó, 2023. 920 B/5. o.

És végül a (4) bekezdés kimondja: „*A munkavállalóra a fiatal munkavállalóra vonatkozó rendelkezések megfelelően irányadók azzal, hogy kártérítésre vagy sérelemdíj megfizetésére nem kötelezhető.*”

Az első három idézett szakasz javarészt munkaegészségügyi, munkavédelmi jellegű szabályokat tartalmaz. A munkavédelem, munkaegészségügy szempontjai azonban nem a cselekvőképesség, hanem a munkaképesség fogalmával függenek össze. Ahogy azt fentebb részleteztem, a cselekvőképesség és a munkaképesség eltérő kategóriák, így az egyikben bekövetkezett korlátozottságból nem lehet automatikus következtetést levonni a másik téren meglévő képesség szintjére. Az Mt. 212. §-ában foglaltak hibásan vegyítik a cselekvőképesség és a munkaképesség fogalmait, egy téves elképzelést kialakítva ezzel. Így rendelkezés sugallja, hogy a cselekvőképesség korlátozottsága általában egészségügyi problémákkal jár együtt. Mindez erősíti a fogyatékossággal kapcsolatos negatív sztereotípiát, mely szerint a mentális képességek korlátozottsága az egész személy általános egészségi állapotára vonatkozó problémává változik, és további, esetleg nem is létező orvosi problémákat is hozzárendel az egyénhez. Ez a fogyatékosság káros, túlságosan medikalizált szemléletéből eredő gondolkodás, amely az egyes képességeiben károsodott személy társadalmi életben való részvétele elé önkényes akadályokat gördít, egyéni, és társadalmi szinten is diszkriminációhoz vezet. A munkaegészségügyi alkalmasság, az esetleges kiemelt munkavédelmi kockázatok az adott munkavállaló és az adott munkakör, illetve munkakörülmények vonatkozásában, egyéniesítve vizsgálandók, tehát cselekvőképességi állapotból semmiképp nem lehet egyenes következtetéseket levonni a munkaképességre.

Más természetű problémákat vet fel a (4) bekezdés kártérítést, sérelemdíj fizetést kizáró fordulata. A rendelkezés mögött az az elképzelés húzódik meg, mely szerint a cselekvőképtelen, a korlátozottan cselekvőképes személy nem tekinthető felelősnek vagyoni vagy nem vagyoni értéket sértő, károkozó tevékenységeiért.¹⁸ Az Mt.-ben szereplő általános szabály szerint a munkavállaló felróhatósági alapon felel az általa okozott károkért.¹⁹ A munkáltató személyiségi jogaiban okozott sérelem esetén pedig a sérelemdíj fizetéssel kapcsolatosan szintén az Mt. kártérítési felelősségre vonatkozó rendelkezéseit szükséges alkalmazni, vagyis a munkavállaló felelőssége ezen területen is a felróhatóságon alapul.²⁰ A felróható magatartás tanúsítása esetén azonban az emberi képességek közül nem a cselekvőképesség, hanem a vétőképesség meglétét feltételezi. Az Mt. külön nem rendelkezik a vétőképtelen személy által okozott károkért való felelősségről, tehát a gondnokság alatt álló személyekre állapotuknál fogva más kártérítési és felelősségi szabályok vonatkoznak, mint egyéb személyekre. A vétőképesség automatikus kizárása a cselekvőképtelenség, illetve a munkaviszonnyal összefüggő ügycsoportban jellemző korlátozott cselekvőképesség okán nemcsak felesleges, hanem káros is²¹, mert tovább erősíti a fogyatékos személyekkel kapcsolatos negatív sztereotípiákat, mivel egyes képességeik hiányából automatikusan más képességeik hiányára következtetünk. Az emberi méltóság elismerésének csorbításához is vezet, ha a jog olyan személyek morális és jogi felelősségvállalását tagadja, akik erre egyébként képesek lennének. Továbbá az érintett személyek felelőtlenségének megdönthetetlen vélelme erősen demotiváló lehet az alkalmazásura való tekintettel.

¹⁸ HALMOS: i.m. 79.

¹⁹ Mt. 179. § (1) bekezdés

²⁰ Mt. 9. § (1) bekezdés, Ptk. 2:53. §

²¹ HALMOS: i.m. 81.

3. Fogyatékoság és a korlátozott cselekvőképesség elhatárolása

Bár a fogyatékoság és a cselekvőképesség korlátozása nem feltétlenül szinonim fogalmak, a cselekvőképesség korlátozása kétséget kizáróan azokat a nagykorú személyeket érinti elsősorban, akik valamilyen értelmi vagy pszichoszociális fogyatékosággal rendelkeznek.²²

Egy adott jogrendszerben a cselekvőképességet érintő gondnokságra vonatkozó szabályozás jelentős mértékben tükrözi az állam hozzáállását az intellektuális és pszichoszociális fogyatékosággal élő személyekhez, tekintettel arra, hogy hogyan tekinti őket jogalanyként. Ez az álláspont érvényesülhet a szociális ellátások igénybevételével és a foglalkoztatás terén egyaránt. A jóléti állam felelőssége a gazdasági, szociális és kulturális jogok, összefoglalóan szociális jogok biztosítása. A jogképesség elismerése lehetővé teszi a célcsoport számára, hogy jogi szempontból is teljes jogalanyként élvezze a szociális jogokat. Ugyanakkor a gondnoksági rendszer működése gyakran gátolhatja ezeknek a jogoknak a tényleges gyakorlását. Ezért az állami fogyatékoságpolitika szerves részét képezi annak átgondolása, hogy hogyan működik a gondnoksági rendszer, és milyen módon lehetne javítani annak hatékonyságát annak érdekében, hogy a fogyatékkal élő emberek teljes körűen élhessenek a szociális jogokkal.²³ Mivel a fogyatékoság absztrakt fogalma nehezen definiálható²⁴, inkább a fogyatékosággal élő személyek körének meghatározásához²⁵, továbbá a fogyatékoságot pusztán betegségként vagy hiányosságként felfogó szemlélet megértéséhez szükséges. A cselekvőképességnek önmagában a fogyatékoság tényén alapuló korlátozása azonban sérti a fogyatékosággal élő személyek emberi jogait.

Tehát a fogyatékoság következtében kezdeményezett cselekvőképesség korlátozásával kapcsolatos eljárás azzal a következménnyel jár, hogy a fogyatékoságnak ki kell hatnia az egyén életviszonyait érintő belátási képességre, és a döntés során a fogyatékosággal élő személy családi-társadalmi környezetének, kapcsolatrendszerének vizsgálata is nélkülözhetlenné válik.²⁶

4. A megváltozott munkaképesség meghatározása

²² MEGYERI Nóra: A cselekvőképesség szabályozásának új irányai. In: FAZEKAS Marianna (szerk.): *Jogi Tanulmányok 2014, Jogtudományi előadások az Eötvös Loránd Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar Doktori Iskolájának jubileumi konferenciáján*, 2014. június 13. Budapest: ELTE ÁJK Doktori Iskola 2014. 567.

²³ JAKAB Nóra: *A cselekvőképesség elméleti háttere és munkajog kérdései*. PhD-értekezés. Miskolc, Deák Ferenc Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, 2011. 9., 39., 73.

²⁴ Ld. a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény 4. § a) pontjában meghatározott státuszt, miszerint: „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.”

²⁵ PETRUS József – SZABÓ Erika: *Megváltozott munkaképességű illetve fogyatékosággal élő személyek a munkaerőpiacon, foglalkoztatásuk munkavédelmi és munkaügyi kérdései*. 2020 <file:///C:/Users/Hp/Downloads/munkavedelmi-kiadvany-fogyatekosaggal-elo-szemelyek.pdf> (letöltés dátuma: 2023.11.26.)

²⁶ 11/2014. (IV. 4.) AB határozat indoklása

A megváltozott munkaképességű személy fogalomkör magába foglalja az egészségkárosodott és a fogyatékossgal élő személyeket. A hazai jogrendszerben egységes definíció nem létezik, a fogalmak sokfélesége az egyes jog és szakterületek különbözőségeiből fakad.

A munkaképesség megállapítása komplex vizsgálatot foglal magába, mérése alatt egy adott személy munkavégzési perspektíváinak prognosztizálását értjük.²⁷ A megváltozott munkaképességű, fogyatékossgal élő munkavállalók különböző idült betegségek, baleseti sérülések, veleszületett látás-, hallás-, vagy mozgáskorlátozottság, illetve egyéb körülmények miatt tartoznak a sérülékeny csoportba, védett munkavállalói körbe.

A fogyatékos személyekre vonatkozó szóhasználat sem egységes, mert gyakran találkozunk a fogyatékkal élő, fogyatékossgal élő kifejezésekkel is.

A megváltozott munkaképességű személy általános fogalmát a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény (Ft.) 58. § (5) bekezdésének m) pontja határozza meg. A törvény alapján megváltozott munkaképességűnek minősül, akinek az egészségi állapota a rehabilitációs hatóság komplex minősítése alapján 60 százalékos vagy kisebb mértékű, aki legalább 40 százalékos egészségkárosodással rendelkezik, az erről szóló szakvélemény, szakhatósági állásfoglalás, hatósági bizonyítvány alapján, akinek a munkaképesség-csökkenése 50-100 százalékos mértékű, aki a komplex minősítés alól jogszabály rendelkezése alapján mentesül, rokkantsági ellátás folyósításának időtartama alatt. Ezt a fogalmat tartalmazza az Mt.) 294. § 1) pontja is.

A gondnokság alá vett személyek mentális betegségük vagy fogyatékossguk miatt megváltozott munkaképességűnek minősülhetnek. Az eljárásban (komplex eljárás) meg kell állapítani a maradandó egészségi állapot mértékét, amelyet a rehabilitációs hatóság állapít meg. Ennek a tagja legalább két orvosszakértő mellett legalább egy rehabilitációs szakértő is, valamint legalább egy szociális szakértő, így az orvosi szempontok mellett az is mérlegelésre kerül, hogy adott egészségi állapot mennyire egyeztethető össze az igénylő korábbi munkakörével (amennyiben volt), képzettségével, és milyenek a rehabilitációs esélyei. A rokkantsági és rehabilitációs ellátásokra való jogosultság további feltétele a megfelelő szolgálati idő is.

A megváltozott munkaképességű népesség foglalkoztatási helyzetének értékelését nehezíti, hogy nem található nyilvánosan elérhető adat azoknak az embereknek a számáról, akik az érvényes hatósági vizsgálat alapján érintettek, illetve az is, hogy sokan nem jelentkeznak komplex vizsgálatra az esetleges munkahelyi diszkrimináció miatt, ami jelentősen nagyobb, mint az ezzel járó piaci előnyök.²⁸

A fogyatékos és megváltozott munkaképességű személy, ahhoz, hogy teljes értékű életet éljen és munkát tudjon végezni szüksége lehet segítségre a munka-végzésben. A fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló törvény rögzíti a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek ehhez fűződő jogát.²⁹ A KSH 2008-ban a munkaerő-felmérésekhez kapcsolódóan vizsgálta a célcsoport munkavállalóinak erre vonatkozó igényét, illetve azt, hogy mennyire érzik az érintettek e joguk teljesülését. Az eredmények szerint a fogyatékos és megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak 36%-a

²⁷ JAKAB Nóra: *A cselekvőképesség elméleti háttere és munkajogi kérdései*, PhD. értekezés tézisei, Miskolc 2001. 17.

²⁸ FAZEKAS, K – ELEK, P – HAJDU, T: A munkavégző képesség mérése és a megváltozott munkaképességű népesség számbavétele, *Munkaerőpiaci tükrök*. Budapest, Magyarország: Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont 2020. 339.

²⁹ A fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló törvény 15.§ és 16.§

(78 ezer fő) érezte úgy, hogy munkavégzéséhez szüksége van segítségre, közel egyötödük ugyanakkor arról számolt be, hogy jelenlegi munkahelyén ezt nem kapják meg.³⁰

5. Összegzés

Mindenekelőtt szükséges azt látnunk, hogy a cselekvőképesség korlátozásának jogintézménye Magyarország lakosságának jelentős hányadát érinti. A jelenlegi adatokból az olvasható ki, hogy jelenleg többségében a személyek átlagéletkora a jelenlegi nyugdíjkorhatárt közelíti meg, azaz a 65 éves kort³¹, azonban a társadalom elöregedése és a nyugdíjasok életkörülményének romlása, nyugdíjának csökkenése következtében egyre több idős szorul arra, hogy a nyugdíjkorhatár után is munkavállaló maradjon, mivel csak így tudja a kiadásait fedezni. Az egészségtudatosság hiánya és a rossz ellátórendszer pedig újabb tényezőként rontja ezen korosztály mentális és fizikális egészségének romlását, így ezt a folyamatot jelenlegi tudásunk szerint nem, vagy csak drasztikus változtatások árán lehetne lassítani. Azonban azt sem szabad figyelmen kívül hagynunk, hogy egyre gyakrabban fordulnak elő már a fiatalabb korosztályoknál is mentális, illetve fizikai fogyatékoságok, ami a gondnokság alá helyezési perek számát megnövelheti és meggyorsíthatja a per megindításhoz szükséges állapot kialakulását is.

Ahhoz, hogy ezen személyeket megfelelően integrálni lehessen a munkaerőpiacra, szükséges felmérni, hogy az adott cselekvőképességében korlátozott vagy cselekvőképtelen egyén rendelkezik-e munkaképességgel az adott (vagy milyen) munkakör betöltéséhez.

Pozitív intézkedés lehet többek között a munkaidő rugalmas beosztása, azaz a munkaidő olyan kialakítása, amely igazodik a munkavállaló egészségügyi állapothoz, az egyéni igényekhez, szükségletekhez. A munkavállalók speciális egészségügyi szükségletei kezelhetők több munkaközi szünettel, rugalmasabb munkaidő beosztással.

A jogalkotónak sokkal konkrétabb rendelkezések keretében kellene szabályoznia, az érintett csoporttal összefüggő területeket, mivel ezáltal a társadalom felé gördülékenyebben visszavezethetőek lennének.

A fogyatékosággal élők foglalkoztatása egyszerre gazdasági és szociális kérdés, amelynek megválaszolására az általános munkajogi jogintézmények csak bizonyos szociális finomítással alkalmasak. Fontos jövőbeni cél, hogy a tudomány és a gyakorlat is figyelembe vegye a fogyatékoság jellegének és megélésének egyéni vonásait, az igazi változást azonban az jelentené, ha a fogyatékosággal élők jogai és érdekei nem pusztán eseményszerűen jelennének meg a társadalomban, hanem a mindennapok szerves részét alkotnák.³² Ennek eszköze a munkaerőpiaci integrálás, amelyet növelni lehet az ésszerű alkalmazkodás követelményének maradéktalan betartása mellett az egyenlő bánásmódot biztosító védőszabályok biztosításával, illetve az előnyben részesítés alkalmazásával. Az előnyben részesítés megvalósulhat országos szinten, kvótarendszer bevezetésével, illetve helyi szinten is. Jó példa az esélyegyenlőségi terv megfogalmazása.

³⁰ KSH (2009): Társadalmi jellemzők és ellátórendszerek, 2008. Központi Statisztikai Hivatal. Budapest, <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/tarsjell/tarsjell08.pdf> (letöltés dátuma: 2023.11.28.)

³¹ KOZMA Ágnes – PETRI Gábor – BERNÁT Anikó: Kiszolgáltatottság és stagnálás: fogyatékos emberek társadalmi helyzete a 2010-es években, in: *Társadalmi riport 2020*, (szerk.: KOLOSI Tamás – SZELÉNYI Iván – TÓTH István György), Társadalomkutató Intézet, Budapest, 2020, 387.

³² LÁSZLÓ Vivien: A fogyatékosággal élők helyzete a munka világában. *MultiScience - XXX. microCAD International Multidisciplinary Scientific Conference*. 2016. 1-7. o. https://web.uni-miskolc.hu/~microcad/publikaciok/2016/E_feliratozva/E_5_Laszlo_Vivien.pdf (letöltés dátuma: 2023.11.28.)

A fogyatékossgal élők munkaerőpiaci befogadása több oldalról történik, értelemszerűen az eltérő fogyatékossgok és igények eltérő megoldásokat igényelnek. A támogatott foglalkoztatás egyik kiemelendő és támogatandó a hazánkban alkalmazott módszerek közül. A védett foglalkozás keretében álláshoz jutottakon számos területen segítenek: a munkahely aktivitást és keresetet biztosítanak, közösségépítő erővel is rendelkezik, mivel a közösségbe való visszatérés javíthatja az érintett egészségügyi állapotát.

Tovább növelné a fogyatékossgal élők integrálását, ha például egy cselekvőképességében korlátozott munkavállaló melle segítőknek egy belátási képességgel rendelkező, de egészségügyi állapotát tekintve fogyatékosnak minősülő személyt rendelnének. (Egy egyszerű példával szemléltetve, egy Dawn-kórós munkavállaló melle segítőknek rendelni egy mozgássérült személyt.)

Sokkal nagyobb hangsúlyt kellene fektetni a szociális érzékenyítésre, már fiatal kortól, így mire ők is kikerülnek a nyílt munkaerőpiacra, átfogó ismeretanyaggal fognak rendelkezni arról, milyen kihívásokkal kell szembenéznie egy hozzájuk hasonló, de fogyatékossgal élő munkavállalónak. Ha nőne a társadalmi szerepvállalás mértéke, fellendülne a kutatások és felmérések készítése (melyek egyébként jelen helyzetben nem követik megfelelően nyomon a cselekvőképességében korlátozott személyek életének aspektusait. Pl: foglalkoztatottság, oktatás, lakhatási szempontból) amelyek alapján ésszerű következtetéseket lehetne levonni.

Ugyanakkor nem szabad figyelmen kívül hagyni, hogy ez alapvetően nem a civil társadalom, hanem az állam feladata: megteremteni a megfelelő szociális hálót és ezáltal a biztos feltételeket állampolgárai részére állapotuktól függetlenül.

Összességében az állami szerepvállalás tekintetében kellene elérni célravezetőbb törekvéseket egy olyan szociális rendszer kiépítésre, mely nem hagyja magára a társadalom peremére szorult csoportokat, biztosít számukra minden olyan területet, amely az önálló életvitelüket viszi előrébb, ennek pedig a legfontosabb pillére maga a foglalkoztatás.