

Mit tehet az álláskereső, ha megváltozott munkaképessége, de különösen pszichiátriai diagnózis miatt aktuális adottságaitól és a munka objektív feltételeitől függetlenül egy munkahely elutasítja?

Milyen módon következhet be jogsérelem a munkához való hozzájárulás, illetve a foglalkoztatási jogviszonyt megelőző eljárás során?

1. Már az álláshelyért folyó versenybe se engedik a jelentkezőt
A meghirdetett állásinterjújáig, a felvételi próbamunkáig, tesztírásig stb. sem jut el az ügyfél hátrányai miatt,

2. Lefolytatják a felvételi eljárást, ennek során

a) a felvételt intéző személy, illetőleg leendő vezető a megfelelő jelentkezőt károsodására hivatkozva elutasítja

b) a szakmai döntés pozitív, azonban a foglalkozás-egészségügyi alapellátás orvosa az igazolt károsodásra tekintettel alkalmatlannak minősíti, emiatt a foglalkoztatás meghiúsul.

Mindkét esetben felmerülhet az egyenlő bánásmód megsértése, ami miatt az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz (EBH) lehet panasszal fordulni.

(információ: www.egyenlobanasmod.hu)

Mikor sérül az egyenlő bánásmód követelménye?

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 hozzájárulásban, különösen nyilvános álláshirdetésben, a munkára való felvételen, 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 1992. évi XXII. törvény 142/A. § (3) bekezdésében meghatározott munkabér megállapításában és biztosításában;

g) a tagsággal vagy részvétellel kapcsolatban a munkavállalók szervezeteiben;

h) az előmeneteli rendszerben;

i) a kártérítési, valamint a fegyelmi felelősség érvényesítése során.

Miről dönt a foglalkozás-egészségügyi alapellátás orvosa a munkaköri alkalmasság vizsgálata során?

munkaköri alkalmassági vizsgálat: annak megállapítása, hogy egy meghatározott munkakörben és munkahelyen végzett tevékenység által okozott megterhelés a vizsgált személy számára milyen igénybevételt jelent és annak képes-e megfelelni;

A *munkaköri alkalmasság vizsgálatának célja* annak elbírálása, hogy a munkavállaló, az álláskereső:

a) a munkavégzésből és a munkakörnyezetből eredő megterhelés által okozott igénybevétele

aa) egészségét, testi, illetve lelki épségét nem veszélyezteti-e,

ab) nem befolyásolja-e egészségi állapotát kedvezőtlenül,

ac) nem okozhatja-e utódai testi, szellemi, pszichés fejlődésének károsodását;

b) esetleges idült betegsége vagy fogyatéka a munkakör ellátása során nem idéz-e elő baleseti veszélyt;

c) a járványügyi szempontból kiemelt jelentőségű munkakörökben, illetve szakmákban történő munkavégzés esetén személyi higiénés és egészségi állapota nem veszélyezteti-e mások egészségét, foglalkoztatható-e az adott munkakörben;

d) milyen munkakörben, illetve szakmában és milyen feltételek mellett foglalkoztatható állapotrosszabbodás veszélye nélkül, amennyiben átmenetileg vagy véglegesen megváltozott munkaképességű;

e szenved-e olyan betegségben, amely miatt munkaköre ellátása során rendszeres foglalkozás-egészségügyi ellenőrzést igényel;

Milyen jogorvoslati lehetősége van a foglalkozás-egészségügyi vizsgálat alapján alkalmatlannak minősülő munkavállalónak?

Kevesen ismerik, hogy a foglalkozás-egészségügyi szakvéleménynek önálló jogorvoslati rendje van, erről a foglalkozás-egészségügyi szakvélemény nem ad megfelelő tájékoztatást.

Ha a munkavállaló, álláskereső, vagy a szakmai alkalmassági vizsgálatot kezdeményező munkáltató, munkaügyi központ a szakmai alkalmasság első fokú véleményével nem ért egyet, az orvosi vélemény kézhezvételétől számított 15 napon belül a 33/1998(VI.24.) NM rendelet 10. számú melléklete szerinti „Beutalás másodfokú munkaköri orvosi alkalmassági vizsgálatra” elnevezésű nyomtatványon kérheti a munkaköri, illetve szakmai alkalmasság másodfokon történő orvosi elbírálását az első fokon eljáró szervnél.

A másodfokú vizsgálatot a munkavállaló, álláskereső lakóhelye, illetve a vizsgálatot kezdeményező munkáltató, munkaügyi központ telephelye szerint illetékes foglalkozás-egészségügyi szakellátó hely végezheti.

A foglalkozás-egészségügyi szakellátó helyek illetékességi listáját, illetve az egyes szakellátó helyek heti szakorvosi óráinak számát az egészségügyi miniszter tájékoztatóban teszi közzé.

A másodfokú egészségügyi szerv döntéséig az első fokú egészségügyi szerv véleménye szerint kell eljárni.

Amennyiben ez a vélemény is elutasító, az ügyfél a kézhezvételt követő 15 napon belül munkaügyi bírósághoz fordulhat. (a jogorvoslati határidőkre oda kell figyelni, mert elmulasztása jogvesztő, azaz a késve, határidő után beadott fellebbezést már nem veszik figyelembe..)

Az egészségügyi szolgáltatók, így a foglalkozás-egészségügyi alapellátó és szakellátó helyek szakmai felügyeleti szerve, mint egészségügyi hatóság, a megyei (fővárosi) kormány hivatal népegészségügyi szakhatósága és annak területi(kistérségi) kirendeltségei. Eljárási panasszal hozzájuk lehet fordulni.

Államigazgatási jogkörben felülvizsgálhatják a foglalkozás-egészségügyi szolgálat tevékenységének szakszerűségét.

Fenti eljárások kezdeményezése esetén is fordulhat az érintett az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz, de ugyanazt a panaszt egy időben a közigazgatás két intézménye nem tárgyalja.

A foglalkozás-egészségügyi szolgálat tevékenysége a munkáltató feladatai, ellátásával összefügg, ily módon a működési körébe tartozónak minősül [Mt. 174. § (5) bekezdés]. **(EBH2000. 358)**

Mit tehet a munkát kereső megváltozott munkaképességű, pl pszichiátriai problémával élő ember, hogy elutasításra ne kerüljön sor?

Ha alkalmasnak érzi magát a feladatra, legyen magabiztos.

Ha saját terhelhetőségében bizonytalan, ne riadjon meg a feladat elvállalásától, próbálja ki magát. A próbaidő intézménye (3 hónap) arra való, hogy a munkáltató és a munkavállaló megismerje egymást, a munkavállaló tartós feladatellátása közben és ha bármelyikük számára ez kedvezőtlen következtetésekkel jár, indoklás nélkül a munkaviszonyt azonnali hatállyal megszüntethetik jogkövetkezmények nélkül.

Tudja, hogy a felvételi eljárás első sorban annak megállapítására irányul, hogy képes-e az elvárt szinten a meghirdetett munkakört ellátni saját maga és mások veszélyeztetése nélkül, , képes-e adott munkaszervezetbe beilleszkedni.

Ezért első sorban ennek az igénynek való megfelelést kell bizonyítani, a munkavállalást érintő sajátos körülményekről csak a felvételi eljárás későbbi szakaszában indokolt említést tenni.

A munka ellátásával összefüggő, vagy a munka során figyelmet, eltérő feltételeket igénylő egészségkárosodásról szóló orvosi dokumentációt, a korábbi munkahely egészségügyi dokumentumait a munkaköri alkalmasság vizsgálatához a munkavállaló köteles rendelkezésre bocsátani.

A munkavállaló minden, a munkával kapcsolatos lényeges körülményt köteles a munkáltató tudomására hozni és egészségi állapotának figyelembevételére, munkaszervezési, akadálymentesítési intézkedésekre is csak akkor van mód, ha erről a munkáltató tud.

Ehhez szükség lehet a megváltozott munkaképességet, egészségkárosodást igazoló, társadalombiztosítási, vagy szociális ellátás alapját képező határozatra, orvosszakértői szakvéleményre, szakhatósági állásfoglalásra, ami a munka jellegére vonatkozóan fontos információkat tartalmaz, de adott munkakörre vonatkozó kötelező előírást nem.

A felvételnél ne vegyen elő minden régi, vagy a munkával össze nem függő orvosi igazolást, nem a minél betegbb állapot igazolása a cél.

Különösen a pszichiátriai betegnél legyen mindig aktuális állapotát igazoló orvosi igazolás. A pszichiátriai beteg a felvételi eljárásban tudja igazolni, hogy állapota aktuálisan milyen, és milyen gondozás alatt áll, hiszen a betegség természete szerint lehetséges a felépülés és a leépülés is. Álláskeresésében gondozó orvosa akkor támogatja, ha betege kezeléséről, állapotáról, terhelhetőségéről, munkára való felkészültségéről pontos tájékoztatást ad.

Tudjon arról, hogy az állásinterjú során a munkavállalótól csak olyan nyilatkozat megtétele vagy adat közzétevése kérhető, amely személyhez fűződő jogát nem sérti, és a munkaviszony létesítése, teljesítése vagy megszűnése szempontjából lényeges. A munkavállalóval szemben csak olyan alkalmassági vizsgálat alkalmazható, amelyet munkaviszonyra vonatkozó szabály ír elő, vagy amely munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott jog gyakorlása, kötelezettség teljesítése érdekében szükséges (.Mt 10. § (1))

Az adatvédelmi biztos a munkaerő felvételi eljárás során feltett kérdésekről és az azzal kapcsolatos adat kezelésekről szóló állásfoglalásában (900/A/2006-3.) megállapította, hogy a munkáltatónak az a kérdése sérti az Mt. alapelveit, valamint a más törvényekben védett személyiségi jogokat, amely az érintett személy adatainak cél nélküli adatkezelését célozza.

Budapest, 2016.május

Lechnerné Vadász Judit
foglalkoztatási és rehabilitációs szakértő