

Rokkantsági ellátás: módosítani kell a munka törvénykönyvét

Az alapvető jogok biztosa szerint hátrányosan érinti a rokkantsági ellátásban részesülő munkavállalókat a rájuk vonatkozó munkajogi szabályozás, ezért a foglalkoztatáspolitikáért felelős technológiai és ipari miniszterhez fordult, hogy a belügyminiszterrel együttműködve készítse el és kezdeményezze a munka törvénykönyve módosítását. Az ombudsman szerint – aki egy konkrét panasz kapcsán folytatott vizsgálatot - a jogalkotó eltérő élethelyzetben lévő társadalmi csoportokat (öregségi nyugdíjkorhatárt betöltött és nem betöltött személyek) kezel azonos módon anélkül, hogy annak észszerű indoka lenne. Egy ilyen fokozottan sérülékeny és kiszolgáltatott társadalmi csoport esetében különösen aggályos lehet, ha az állam a rászorultakat segítő szabályozási gyakorlat kialakításával, fenntartásával kapcsolatos kötelezettségeinek nem, vagy nem megfelelően tesz eleget.

2011 óta a rehabilitációs és rokkantsági ellátásban részesülők is dolgozhatnak az ellátásuk mellett akár munkaviszonyban, közalkalmazottként vagy kormányzati tisztviselőként stb.), azonban az erre vonatkozó munkajogi szabályozás a két ellátási forma tekintetében eltér. A panaszos azért fordult az alapvető jogok biztosához, mert álláspontja szerint a rokkantsági ellátásban részesülőket – szemben azokkal, akik rehabilitációs ellátást kapnak - rendkívül hátrányosan érinti a munka törvénykönyvének (2012. évi I. törvény (Mt.) rájuk vonatkozó szabályozása.

A Mt. ugyanis a rokkantsági ellátásra jogosultakat is a nyugdíjas munkavállalók közé sorolja, ami rájuk nézve számos hátránnyal jár. Így, ha a munkavállaló nyugdíjas, vagy rokkantsági ellátásban részesül, akkor az ő munkaviszonyát munkáltatója indoklás nélkül felmondhatja. Továbbá, a nyugdíjasok és velük együtt a rokkantsági ellátásban részesülők a munkáltató felmondása, illetve jogutód nélküli megszűnése esetén, a munkavállalókat egyébként megillető végkielégítésre nem tarthatnak igényt; ezzel pedig – főként egy hosszú ideje fennálló munkaviszony megszűnése esetén – komoly, anyagiakban is jelentkező hátrányt szenvedhetnek el. Hasonló szabályok vonatkoznak azokra is, akik rokkantsági ellátásuk mellett köztisztviselőként, kormányzati tisztviselőként, vagy közalkalmazottként stb. folytatnak kereső tevékenységet. Ezzel szemben azokra, akik nem rokkantsági, hanem rehabilitációs ellátás mellett dolgoznak, nem a nyugdíjasokra megállapított speciális rendelkezések, hanem a munkavállalókra általánosan irányadó szabályok vonatkoznak. Vagyis a munkáltatónak indokolnia kell a munkaviszony felmondását, szükség esetén annak indokát is bizonyítania kell, emellett ők a többi munkavállalóval azonos módon jogosultak végkielégítésre is.

Az alapvető jogok biztosa a fentiek kapcsán úgy ítélte meg, hogy felmerül az egyenlő bánásmód követelményének sérelme, ezért vizsgálatot indított. Jelentésében kiemelte, hogy a rokkantsági ellátásban részesülő munkavállalók munkajogi szempontból - életkorukra tekintet nélkül - annak ellenére minősülnek nyugdíjasnak, hogy ellátásuk a társadalombiztosítás szabályai alapján valójában nem nyugdíj, hanem egészségbiztosítási ellátás. Az új Mt. azzal, hogy a korábbi szabályozással szemben a rokkantsági ellátásra jogosult munkavállalókat életkoruktól függetlenül a nyugdíjas munkavállalók közé sorolja, megkönnyíti a munkáltató számára határozatlan idejű munkaviszonyuk felmondását, illetve megfosztja őket a végkielégítés lehetőségétől. E szabályozást a jogalkotó azzal indokolja, hogy az érintettek társadalombiztosítás körébe tartozó ellátásukra figyelemmel nem maradnak jövedelem nélkül munkaviszonyuk megszűnése esetén sem. A végkielégítés célja, hogy átmeneti segítséget nyújtson a munkavállalók számára munkaviszonyuk megszűnése esetére. Ha azonban az érintett ellátásban, pl. a szóban forgó rokkantsági ellátásban részesül, ami megélhetését szolgálja, akkor nem indokolt a számára végkielégítés formájában további támogatást nyújtani.

A Biztos ennek kapcsán kiemelte, hogy a nem rehabilitálható, ezért rokkantsági ellátásban részesülő emberek számára a munkavégzés az egészségi állapotuk miatt is fokozott megterhelést jelent. Sokan az ellátásuk alacsony összege miatt kényszerülnek vissza a munkaerőpiacra. Egy ilyen fokozottan sérülékeny és kiszolgáltatott társadalmi csoport esetében különösen aggályos lehet, ha az állam a rászorultakat segítő szabályozási gyakorlat kialakításával, fenntartásával kapcsolatos kötelezettségeinek nem, vagy nem megfelelően tesz eleget.

A jelentés szerint a jelenlegi munkajogi szabályozással a jogalkotó eltérő élethelyzetben lévő társadalmi csoportba tartozókat (öregségi nyugdíjkorhatárt betöltött és nem betöltött személyek) kezel azonos módon, ugyanakkor az eljárás során nem volt megállapítható, hogy e szabályozásnak mi az ésszerű indoka. Mindez pedig a rokkantsági ellátásban részesülők tekintetében felveti az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét. Ezen túlmenően a munkajogi garanciák hiánya (indokolás nélküli felmentés, végkielégítés hiánya) a rokkantsági ellátásban részesülők esetében – a rehabilitációs ellátásra jogosultakkal összehasonlítva őket - az egészségi állapotukkal, fogyatékoságukkal összefüggő hátrányos megkülönböztetésként is értelmezhető.

A Biztos végül rögzítette azt is, hogy a most tárgyalt munkajogi szabályozás nem áll összhangban az ENSZ fogyatékosággal élő személyek jogairól szóló egyezménye (CRPD) munkavállalást érintő rendelkezéseivel sem.